

رابطه اخلاق حرفه ای با یادگیری و فراموشی سازمانی هدفمند: نقش میانجی تسهیم دانش

دکتر مهدی سلیمی^{۱*}، دکتر زهره موسوی^۲

۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان

۲. گروه روانشناسی صنعتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان

(تاریخ دریافت: ۹۸/۶/۷، تاریخ پذیرش: ۹۶/۸/۶)

چکیده

زمینه: امروزه اخلاق حرفه ای به عنوان متغیری شناخته می شود که بر ابعاد مختلف یک سازمان می تواند اثرگذار باشد. لذا هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با یادگیری و فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان، با توجه به نقش میانجی متغیر تسهیم دانش بود.

روش: پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی؛ به لحاظ نحوه جمع آوری داده ها، میدانی؛ و به لحاظ نوع، همبستگی بود. جامعه آماری را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تشکیل دادند (۴۰۸ نفر) که حجم نمونه بر اساس کفایت مطالعات معادلات ساختاری ۲۶۰ نفر تعیین شد که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها پیرامون متغیرهای تحقیق از چهار پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد. همچنین تحلیل داده ها بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری در محیط نرم افزار لیزرل انجام پذیرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد اخلاق حرفه ای به طور مستقیم با ضریب ۰/۸۳ با تسهیم دانش؛ با ضریب ۰/۹۱ با یادگیری سازمانی؛ و با ضریب ۰/۸۷ با فراموشی سازمانی هدفمند، ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین اخلاق حرفه ای به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش با ضریب ۰/۷۵ با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد.

نتیجه گیری: نتیجه تحقیق بیان می دارد که جهت تسهیم صحیح دانش، توسعه یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند؛ باید به ایجاد و رشد بهینه اخلاق حرفه ای توجه ویژه نمود.

کلید واژگان: اخلاق حرفه ای، یادگیری سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند (استراتژیک)، تسهیم دانش.

سر آغاز

در یک اقتصاد دانش محور، دارایی های ناملموس سازمان ها به طرز فزاینده ای به یک عامل تعیین کننده رقابتی تبدیل می شوند. چنین دارایی هایی مانند نشان های تجاری، شهرت سازمان، مهارت ها و دانش فنی کارکنان به عنوان جوهره مزیت رقابتی نگریسته می شوند (۵). در این میان دانش^۴ تنها دارایی شناخته شده ای است که با تسهیم شدن دیگران در آن افزایش می یابد و تسهیم و توزیع آن به رشد آن کمک می کند (۶). یکی از اهداف اصلی مدیران سازمان ها در استفاده از مدیریت دانش در سازمان ها، بهبود تسهیم دانش بین کارکنان است. چرا که تسهیم دانش^۵ موثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می کند (۵). تسهیم دانش به معنی اشتراک گذاری اطلاعات مرتبط سازمانی،

اخلاق^۱ حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند. در حقیقت، یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش های سازمان است و بی توجهی سازمان ها به این مسأله می تواند مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال کدهای اخلاق^۳ حرفه ای ببرد (۱). بدین ترتیب اخلاق حرفه ای^۲ چارچوبی، بر تدوین کدهای اخلاقی ایجاد می کند که می تواند راهنمایی جهت پاسخگویی به سوال های مربوط به میزان توسعه و رشد اخلاق باشد (۲). رعایت اخلاق حرفه ای، تأثیر شگرفی بر نتایج عملکرد شغلی فرد و مجموعه سازمان داشته و بهره وری را به شدت افزایش می دهد (۳)، و حاکمیت آن در سازمان ها، قادر است به میزان بسیار چشمگیری آنان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثر بخش اهداف، یاری نماید (۴).

نویسنده مسوول: نشانی الکترونیکی: m.salimi@spr.ui.ac.ir

در دنیای امروزی سازمان‌های ورزشی^{۱۱} با گستره‌ای از اطلاعات مفید و غیرمفید مواجه می‌باشند که در حافظه سازمان قادر به نگهداری نیستند و از پویایی و حرکت سازمان ممانعت به عمل می‌آورند، بنابراین می‌طلبند که بسیاری از آموخته‌های غیرمفید را از حافظه سازمان تخلیه و پاک نمود و یا به اصطلاح با فرآیند فراموشی سازمانی استراتژیک (هدفمند)^{۱۱} حافظه سازمان را برای یادگیری دانش و اطلاعات جدید و ضروری آماده نمود (۱۷). فراموشی سازمانی استراتژیک (هدفمند) اشاره به مجموعه اقداماتی دارد که یک سازمان انجام می‌دهد تا فراموشی داده‌های غیر لازم را تسهیل کرده و از نابودی داده‌های مفید جلوگیری نماید (۱۸). به عبارت دیگر فراموشی سازمانی هدفمند در دو حالت رخ می‌دهد. در اولین حالت مدیران به طور عمدی دانشی را که مانع انجام تغییر در سازمان است را حذف می‌کنند. در دومین حالت، مدیران، دانشی که به طور بالقوه می‌تواند صدمه زنده باشد را شناسایی می‌کنند و از اینکه به دانش موجود در سازمان اضافه شود جلوگیری می‌کنند. در هر دو حالت، فراموشی یک فرایند هدفمند است که شرکت‌ها عامدانه مدیریت می‌کنند (۱۹). سازمان‌های امروزی باید به آنچنان شایستگی دست پیدا کنند که بتوانند دانش جدیدی را بیاموزند که در ادبیات مدیریت از آن به عنوان یادگیری سازمانی نامبرده می‌شود و در نگاه دوم سازمان باید دارای آنچنان قابلیت باشد که بتواند دانش موجود خود را تحت کنترل درآورد؛ یعنی ضمن جلوگیری از نابودی دانش مفید خود، در موارد مقتضی توانایی حذف و نادیده گرفتن بخشی از ذخایر دانش خود را داشته باشد که از آن به عنوان فراموشی سازمانی هدفمند نام برده می‌شود (۱۸). مهمترین عواملی که سازمان را به سمت فراموشی سوق می‌دهد، ناتوانی در کسب و انتشار یادگیری در سازمان، عدم به کارگیری دانش حاصل از یادگیری، ناتوانی شرکت در کدگذاری و مستندسازی دانش و نداشتن انگیزه برای تسهیم آن است (۲۰). در تحقیقی با عنوان رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و نوآوری سازمانی با تأثیر وساطت کننده توانایی یادگیری سازمانی اشاره شده است که فراموشی سازمانی هدفمند یک مولفه مهم مدیریت دانش است (۲۱). مدیران جهت ارتقاء و بهبود عملکرد سازمانی خود باید ظرفیت مدیریت دانش سازمان را بالا ببرند که این مهم زمانی اتفاق می‌افتد که فرایند یادگیری از طریق مدیریت فراموشی سازمانی به شکل پویاتر و موثرتری اجرا شود (۱۸). سازمان‌ها برای بهبود جایگاه رقابتی خود، مجبور هستند برای نگه داشتن دانش موجود و نیز یادگیری دانش‌های نوین مدیریت دانش را به کار گیرند. دو بعد اصلی مدیریت دانش جهت کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی هستند. از طرف دیگر، با توجه به اهمیت ورزش در جامعه، مشاهده می‌شود که سازمان‌های ورزشی در زمینه استفاده از دانش موجود خود در امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش مشکلات بسیاری دارند؛ و با توجه به رقابت تنگاتنگ بین سازمان‌ها برای استفاده از دانش جدید و به روز محیط و سازگار شدن با آن، بایستی بتوانند دانش قدیمی و ناکارآمد خود را کنار گذاشته و دانش جدید را جایگزین آن کنند (۲۲). برخی پژوهشگران زیربنایی ترین منبع هر سازمان را نیروی انسانی معرفی می‌کنند؛ و در واقع کارکنان، تعیین

عقاید و اندیشه‌ها، پیشنهادها و تجربه‌های کارکنان سازمان با یکدیگر و قابلیت دسترسی به دانش برای دیگران در سازمان است (۷). عواملی که تسهیم دانش را در بین کارکنان تقویت و تشویق می‌کنند، می‌بایستی تعیین گردند، که به نظر می‌رسد یکی از این عوامل تأثیر گذار، نیروی انسانی است. نقش اخلاق حرفه‌ای در خلق، نگه‌داری، تسهیم و به کارگیری دانش نقش مهمی دارد، بنابراین ابتدا باید مدیران و تمامی کارکنان از لحاظ دانشی خود را مجهز به جدیدترین یافته‌های علمی کنند و بعد با بکارگیری اخلاق حرفه‌ای سعی در توزیع و آموختن دانش خود به دیگران نمایند (۸). بر مبنای الگوی عمومی نیومن، می‌توان گفت که بین شاخص‌های اخلاقی و به اشتراک گذاری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۹). اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند میزان مشارکت آنها در به اشتراک گذاری دانش در سازمان را افزایش دهد (۱۰). در محیطی که نشانه‌های اصلی آن توسعه روزافزون دانش و فناوری است، روش‌های کسب دانش شکل سنتی خود را از دست می‌دهد و در اشکالی نوین ظاهر می‌شود. این شرایط، محیط حاضر را به محیطی رقابتی و پرچالش تبدیل می‌کند و پارادایم‌های جدیدی را طلب می‌کند. در پارادایم‌های جدید مربوط به دانش سازمانی، بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی توان یادگیری است. بر این اساس، سازمان‌هایی موفق‌اند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند. به همین دلیل در سال‌های اخیر رشدی فزاینده در تحقیقات مرتبط با یادگیری سازمانی^۷ مشاهده می‌شود (۱۱). یادگیری سازمانی فرایند بهبود اقدام‌های سازمان از طریق دانش و شناخت بهتر است، تا با اشتراک گذاری بصیرت‌های متفاوت و بر پایه دانش و تجربه موجود در حافظه سازمان؛ دانش، تجربه و الگوهای ذهنی اعضای سازمان حاصل و بنا شود (۱۲). یادگیری سازمانی مقوله‌ای است که هم در بقا سازمان و هم در کسب موفقیت آن در صحنه رقابتی نقش دارد. به اشتراک گذاشتن دانش به عنوان یکی از ابعاد یادگیری سازمانی در سازمان‌ها منجر به کسب دانش و وجهه در سازمان و ظهور اندیشه‌های جدید در سازمان می‌شود (۱۳). در این ارتباط برخی پژوهشگران معتقدند یادگیری سازمانی جو مثبتی را برای بهبود و پیشرفت فرایندهای مدیریت دانش^۸ در سازمان ایجاد می‌کند و یادگیری سازمانی از عوامل کلیدی و موفقیت مدیریت دانش است (۱۴). نگاهی دقیق به مدیریت دانش و اهداف آن، این مساله را روشن می‌نماید که مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با یکدیگر ارتباطی تنگاتنگ دارند؛ به طوری که توسعه و بهبود هر یک منجر به پیشرفت دیگری می‌گردد. پیوند بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی آن چنان است که برخی از صاحب‌نظران هدف نهایی مدیریت دانش را یادگیری سازمانی عنوان نموده‌اند (۱۵). از آنجا که منشور اخلاقی^۹ در هر سازمان طی فرایند گفت‌وگو و مشارکت تمامی کارکنان و مدیران به وجود می‌آید، به منزله یک میثاق عمومی در سازمان پذیرفته شده و به تدریج این اصول جزء اهداف سازمان می‌گردد و در اصل ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است (۱۶).

روش

روش تحقیق در پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی؛ به لحاظ نوع همبستگی؛ و به لحاظ جمع آوری داده ها میدانی است. محدوده مطالعاتی پژوهش استان اصفهان؛ و جامعه آماری را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان این استان تشکیل می دهند که این تعداد بر اساس بر آورد حاصل شده از اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان در اردیبهشت ماه ۱۳۹۵ برابر ۴۰۸ نفر بود. لذا حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان معادل ۲۰۱ نفر تعیین می گردد؛ اما از آنجایی که حجم نمونه در مطالعات معادلات ساختاری، حداقل باید ۵ برابر تعداد کل سوالات پرسشنامه باشد، حجم نمونه به ۲۶۰ نفر افزایش یافت. جهت نمونه گیری نیز از روش تصادفی طبقه ای با توجه به دو عامل پراکنش جغرافیایی جامعه آماری کارکنان در سطح استان و همچنین جنسیت آنها استفاده شد. جدول (۱) بیانگر توصیف جمعیت شناختی نمونه آماری پژوهش است.

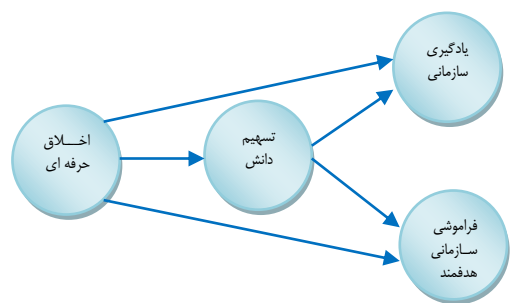
جدول ۱. خلاصه ای از توصیف ویژگی های جمعیت شناختی نمونه های تحقیق

شاخص ها		متغیر	
جنسیت		مرد	زن
		۱۴۱ (۵۴٪)	۱۱۹ (۴۶٪)
تحصیلات		پایین تر از کارشناسی	کارشناسی ارشد
		۲۶ (۱۰٪)	۸۶ (۳۳٪)
سابقه کار (سال)		کمتر از ۵	بالاتر از ۲۱
		۳۵ (۱۳٪)	۴۰ (۱۵٪)

در مدل مفهومی پژوهش اخلاق حرفه ای به عنوان متغیر مستقل؛ و متغیرهای تسهیم دانش، یادگیری سازمانی، و فراموشی سازمانی استراتژیک به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده اند. برای جمع آوری داده ها پیرامون متغیر اخلاق حرفه ای از پرسشنامه استاندارد ۱۶ سوالی شامل ۸ مولفه ۲ سوالی مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی؛ استفاده شد (۲۵). جمع آوری داده ها پیرامون متغیر تسهیم دانش با استفاده از پرسشنامه استاندارد شامل ۱۵ سوال در قالب ۴ مؤلفه دانش تربیتی (۳ سوال)، دانش آشکار (۵ سوال)، دانش پنهان (۳ سوال)، و دانش استراتژیک (۴ سوال) انجام پذیرفت (۲۶). برای جمع آوری داده ها پیرامون متغیر یادگیری سازمانی، از پرسشنامه استاندارد شامل ۱۶ سوال در ۴ مولفه تعهد مدیریت (۵ سوال)، دید سیستمی (۳ سوال)، فضای باز و آزمایشگری (۴ سوال) و انتقال و یکپارچه سازی دانش (۴ سوال) استفاده گردید (۲۷). در نهایت پرسشنامه استاندارد شامل ۵ سوال در دو مولفه یادگیری زدایی (۳ سوال) و پرهیز از عادات بد (۲ سوال)، جهت گردآوری داده های مرتبط با متغیر فراموشی سازمانی استراتژیک مورد استفاده قرار گرفت (۱۸).

کننده حال و آینده هر سازمانی اعم از آموزشی، صنعتی، سیاسی و اقتصادی هستند. دانش و مهارت مهم ترین توانایی است که مدیران هر سازمانی آرزو دارند کارکنان شان مجهز به آن باشند. مدیریت دانش و مهارت یکی از مهم ترین دغدغه های هر رهبر و مدیر آینده نگر می باشد. زمانی که فرد در سازمان به شکل عمدی و برنامه ریزی شده دانش و مهارت خود را فراموش کند و از قابلیت های خود به نفع سازمان استفاده نکند، یا به عبارتی دیگر از فراموشی هدفمند استفاده کند، بیانگر این است که اخلاق حرفه ای به فراموشی سازمانی هدفمند منجر شده است (۲۳). در تحقیقی نشان داده شده است که اخلاق حرفه ای با فراموشی سازمانی هدفمند رابطه معناداری دارد (۲۴).

امروزه در سازمان ها اخلاق حرفه ای نقش پر رنگ تری پیدا کرده و سهم بسزایی در حفظ و تسهیم دانش دارد، به صورتی که عدم توجه به آن هزینه سنگینی را به سازمان تحمیل می سازد و همچنین بر فراموشی و یادگیری سازمانی نیز اثر گذار است که در این زمینه تحقیقات اندکی صورت گرفته است. از آنجایی که دانش از اهمیت ویژه ای برخوردار است و در دوران حاضر رقابت در بین سازمان ها بر سر دانش و تسهیم آن است، در این میان بحث یادگیری سازمانی نیز مورد توجه قرار می گیرد، به این دلیل که بین دانش و یادگیری سازمانی رابطه تنگاتنگی وجود دارد؛ با این حال سازمان ها به تازگی به اهمیت بالای یادگیری در سازمان پی برده و در این میان تحقیقات زیادی به چشم نمی خورد. از طرفی این مطلب پر واضح است که سازمان ها جهت افزایش دانش و یادگیری سازمانی با حجم انبوهی از اطلاعات مواجه می شوند که در این میان فراموشی هدفمند سازمانی به کمک می آید و دانش کهنه و بلا استفاده را از حافظه سازمان حذف می کند؛ اما علی رغم اهمیت موضوع فراموشی سازمانی هدفمند نیز تحقیقات بسیار اندکی در این مورد انجام پذیرفته شده است. لذا با وجود خللا در این راستا تحقیق حاضر بر آن است که به بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با یادگیری و فراموشی سازمانی استراتژیک کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان، با توجه به نقش میانجی متغیر تسهیم دانش بپردازد. به عبارت دیگر هدف، بررسی رابطه عوامل مورد نظر با عملکرد ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان است که در قالب مدل ارائه شده در نگاره (۱) مفهوم سازی می شود.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

یافته ها

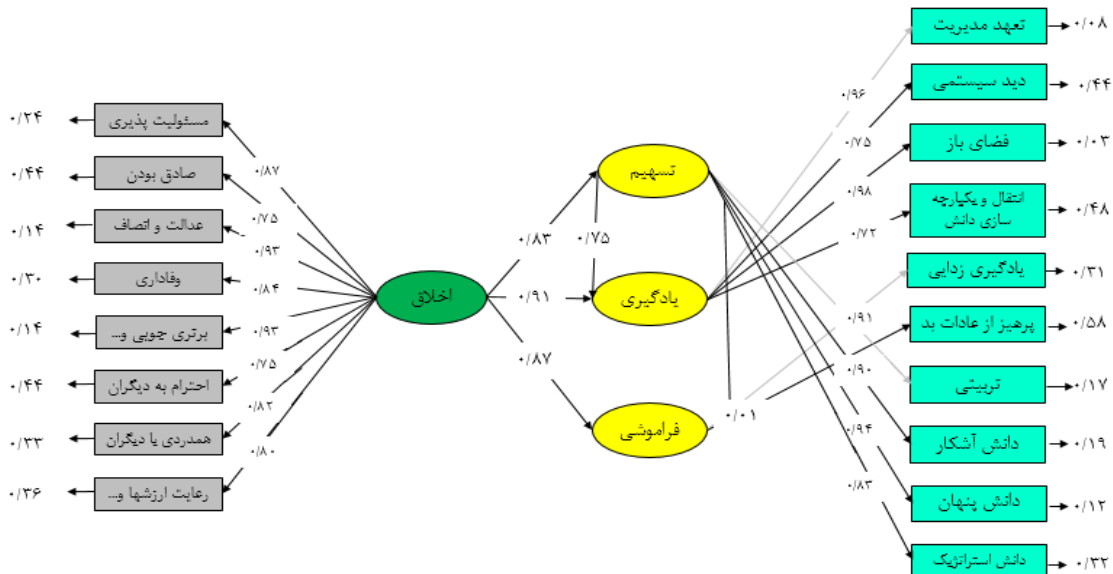
فرض نرمال بودن توزیع داده های مربوط به متغیرهای تحقیق به وسیله آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی و در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف پیرامون توزیع داده های متغیرهای تحقیق

متغیر	k-S-Z	سطح معناداری
اخلاق حرفه ای	۱/۱۳۱	۰/۰۸۱
تسهیم دانش	۰/۹۵۲	۰/۱۰۱
یادگیری سازمانی	۰/۲۱۷	۰/۴۵۲
فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۵۲۵	۰/۲۷۶

طبق نتایج حاصل از جدول (۳)، می توان فرض نرمال بودن توزیع داده های پژوهش پیرامون تمامی متغیرهای تحقیق را پذیرفت.

نگاره (۱) نمایشگر مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت استاندارد می باشد. در این مدل ۴ متغیر مکنون اخلاق حرفه ای، تسهیم دانش، یادگیری سازمانی، و فراموشی سازمانی استراتژیک؛ توسط ۱۸ متغیر آشکار (مؤلفه های تشکیل دهنده آنها) حمایت می گردند.



نگاره ۲: مدل ساختاری با مؤلفه های اصلی بر اساس مقادیر t-value

متغیرهای مکنون، و همچنین روابط معناداری بین متغیرهای مکنون و آشکار از حالت T-Value (نگاره (۲)) استفاده می گردد. همانطور که در نگاره (۲) و مدل معادلات ساختاری مشاهده می گردد، تمامی متغیرهای آشکار، متغیرهای مکنون مرتبط با خود را به خوبی حمایت می نمایند. علاوه بر این رابطه متغیر مکنون تسهیم دانش، با

هر یک از پرسشنامه های مورد استفاده در پژوهش حاضر استاندارد بوده و روایی و پایایی آنها در چندین مطالعه مورد تایید واقع شده اند. با این حال جهت اطمینان، در پژوهش حاضر نیز برای بررسی و تایید روایی صوری و محتوای پرسشنامه ها از نظرات ۱۰ تن از اساتید آشنا به حیطه پژوهش؛ و برای تایید پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ بر اساس نظرات یک گروه نمونه ۳۰ نفری استفاده شد، که نتایج آن در جدول (۲) قابل مشاهده است.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

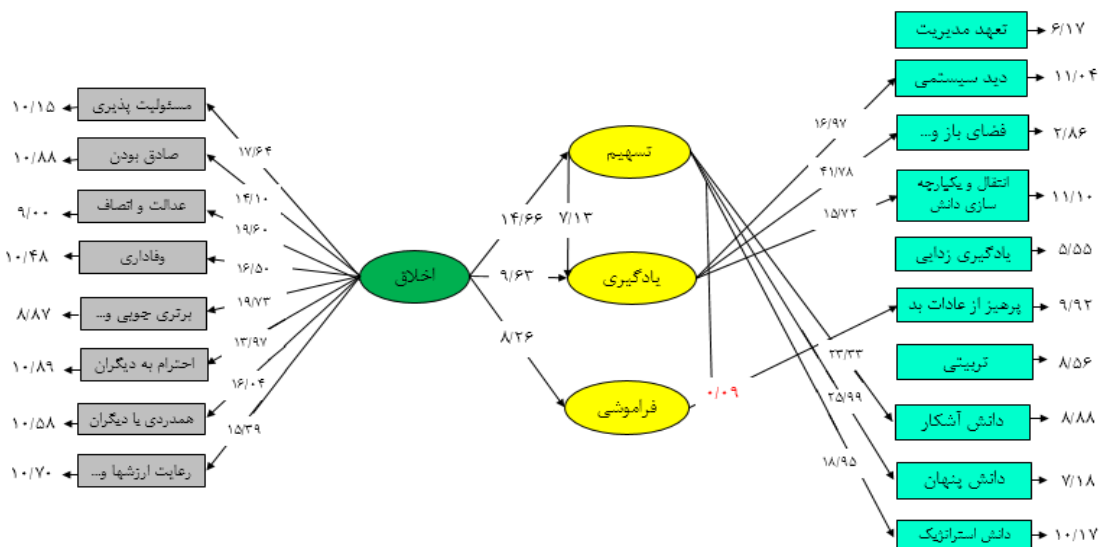
متغیر	اخلاق حرفه ای	تسهیم دانش	یادگیری سازمانی	فراموشی سازمانی استراتژیک
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۸۳	۰/۹۲	۰/۸۷	۰/۹۰

جهت تحلیل داده ها نیز از مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل ۸/۸۰ استفاده شد.

فراموشی سازمانی استراتژیک معنادار نمی باشد؛ اما در سایر موارد روابط در نهایت می توان مدل ساختاری پژوهش را در نگاره (۳)، مشاهده متغیرهای مکنون تعریف شده با یکدیگر معنادار می باشند. نمود.

جدول ۴. شاخص های مرتبط با برازش مدل

عنوان شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول
X ² /df	۱/۹۳	کوچکتر از ۲
RMSEA	۰/۰۷۱	کوچکتر از ۰/۰۸ خطای مقبول
RMR	۰/۰۶۷	هرچه به صفر نزدیک تر باشد مدل برازش بهتری دارد
GFI	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹
AGFI	۰/۹۳	بیشتر از ۰/۹
PGFI	۰/۷۳	بیشتر از ۰/۵
NFI	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹
CFI	۰/۹۶	بیشتر از ۰/۹

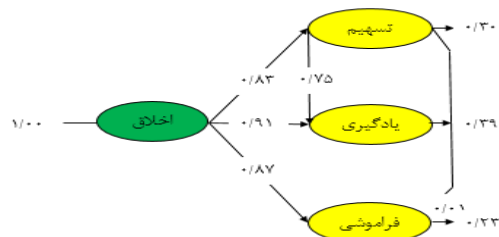


نگاره ۲: مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت T-Value

۰/۹۱ به ۰/۷۵ کاهش یافته است، با این حال نقش میانجی تسهیم دانش در این رابطه مورد تایید قرار می گیرد؛ و این در حالی است که این نقش میانجی گر متغیر تسهیم دانش در رابطه بین متغیرهای اخلاق حرفه ای و فراموشی سازمانی استراتژیک تایید نمی شود. جدول (۵) بیانگر بررسی رابطه متغیرهای مکنون بر اساس روابط از پیش تعیین شده در مدل مفهومی پژوهش است.

همانطور که مدل ساختاری پژوهش در نگاره (۳) نشان می دهد، متغیر مکنون اخلاق حرفه ای به طور مستقیم با ضریب ۰/۸۳ با متغیر مکنون تسهیم دانش؛ با ضریب ۰/۹۱ با متغیر مکنون یادگیری سازمانی؛ و با ضریب ۰/۸۷ با متغیر مکنون فراموشی سازمانی استراتژیک، ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین اخلاق حرفه ای به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش با ضریب ۰/۷۵ با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد، که اگرچه ضریب همبستگی از

همانطور که نتایج جدول (۵) نشان می دهد، مدل مفهومی پژوهش در تمامی موارد، به غیر از نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین متغیرهای اخلاق حرفه ای و فراموشی سازمانی استراتژیک (به عبارت دیگر تسهیم دانش با فراموشی سازمانی استراتژیک رابطه معنادار ندارد)، مورد تایید واقع می گردد.



نگاره ۳: مدل ساختاری پژوهش

جدول ۵. ضرایب استاندارد در مدل ساختاری

مسیر	نوع مسیر	ضریب استاندارد	نتیجه
اخلاق حرفه ای ← یادگیری سازمانی	مستقیم	۰/۹۱	رابطه دارد (تایید)
اخلاق حرفه ای ← فراموشی سازمانی	مستقیم	۰/۸۷	رابطه دارد (تایید)
اخلاق حرفه ای ← تسهیم دانش	مستقیم	۰/۸۳	رابطه دارد (تایید)
تسهیم دانش ← یادگیری سازمانی	غیر مستقیم	۰/۷۵	رابطه دارد (تایید)
تسهیم دانش ← فراموشی سازمانی	غیر مستقیم	۰/۰۱	رابطه ندارد (عدم تایید)

خصوصیات فردی، از جمله اصول اخلاقی بستگی دارد (۳۱). در صورتی که اصول اخلاق حرفه ای توسط تک تک کارکنان پذیرفته و اجرا شود، سبب می گردد یکدیگر را در دانش خود سهیم دانسته و آن را به اشتراک بگذارند. وجود جو اخلاقی در سازمان، تأثیرات مختلفی را بر مشارکت کارکنان در فعالیت های مدیریت دانش می گذارد (۳۲). دیگر نتیجه حاکی از این بود که تسهیم دانش با ضریب ۰/۷۵ با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد. در پژوهشی با هدف ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند، به این نتیجه دست یافته شد که فراموشی هدفمند و یادگیری سازمانی بر روی عملکرد سازمانی^{۱۳} از طریق ارتقاء ظرفیت مدیریت دانش تأثیر می گذارند (۱۸). نتایج تحقیق دیگری نیز نشان می دهد که میان فرایندهای مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه دو طرفه و معناداری وجود دارد؛ لذا می توان نتیجه گرفت که نشر دانش احتیاج به محیطی یادگیرنده دارد و این دو متغیر به گونه ای به هم گره خورده اند (۳۴) که در این باره در تحقیقی با عنوان مدیریت دانش در مقابل یادگیری سازمانی، بیان شد که یادگیری سازمانی و مدیریت دانش می توانند و می بایست با هم ترکیب شوند، و برای کارایی یک سازمان یادگیرنده به وجود یک چرخه یادگیری^{۱۴} عمیق همراه با دانش و اطلاعات در درون سازمان نیاز است (۳۵). در دیگر پژوهش تحت عنوان تبیین رابطه بین مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۶). همچنین طی فرایندهای تعاملی اشتراک دانش، دانش فردی کم کم به دانش سازمانی تبدیل شده و ظرفیت جذب افزایش می یابد و هر چه این سطح بالاتر باشد، توانایی سازمان در تولید، یادگیری و استفاده از

بحث

هدف غایی از انجام پژوهش بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با یادگیری و فراموشی سازمانی استراتژیک کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان، با توجه به نقش میانجی متغیر تسهیم دانش بود. در راستای هدف مذکور، یکی از نتایج، بیانگر این بود که اخلاق حرفه ای با ضریب بالای ۰/۸۳ با تسهیم دانش رابطه مثبت و معنادار دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات پیشین همسویی دارد (۲۸-۳۲). در نتایج تحقیق دیگری نیز به رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق و فرآیند مدیریت دانش^{۱۳} اشاره شده و این موضوع را مورد بحث قرار داده اند که توجه به اخلاق توسط نیروی انسانی به بهبود اجرای بهتر مدیریت دانش کمک خواهد کرد (۳۳). لذا می توان از مجموع نتایج اینگونه برداشت نمود که اخلاق حرفه ای یکی از کلیدهای موفقیت سازمان می باشد که در صورت ترویج و توجه به آن سبب دستیابی به دانش و اطلاعات کاربردی که مهمترین سرمایه و عامل رقابت در عصر حاضر می باشد، نائل می گردد. در پژوهشی نیز نقش اخلاق حرفه ای در موفقیت مدیریت دانش مورد تایید قرار گرفت (۲۹). بر اساس یافته این پژوهش و مدل عمومی نیومن می توان گفت رعایت اصول اخلاقی حرفه ای در سازمان، نحوه عملکرد و مشارکت کارکنان در فرایند مدیریت دانش را ارتقا می بخشد و موجب می شود که مدیریت دانش سازمانی نیز به طور عمده بر تسهیم دانش به عنوان یکی از مهمترین ابعاد خود در سازمان تمرکز کند. محققان بیان می دارند مدیریت دانش یکی از متغیرهایی است که می تواند به وسیله جو اخلاقی سازمان پیش بینی شود (۳۰)؛ که در این راستا برخی دیگر نیز معتقدند با توجه به عنصر فرد، اشتراک دانش به

دانش جدید افزایش خواهد یافت (۳۷). لذا باید اذعان کرد که یادگیری سازمانی متغیری استراتژیک برای سازمان است به دلیل اینکه سازمان برای برتری جویی نسبت به رقبا باید ظرفیت یادگیری خود را بالا برده و این در صورتی ایجاد می شود که چرخه دانش تندتر حرکت کند و تسهیم دانش بهتر صورت بگیرد تا سازمان بتواند خود را با تغییرات محیط همسو نموده و نسبت به رقبا پیشی بگیرد.

از دیگر نتایج تحقیق رابطه مثبت و معنادار اخلاق حرفه ای با یادگیری سازمانی با ضریب بسیار بالای ۰/۹۱ است که در این راستا محققان معتقدند که اخلاق حرفه ای به صورت مستقیم با یادگیری سازمانی رابطه مثبت دارد که با نتایج تحقیق حاضر همسو است (۳۸).

اما در تحقیق حاضر رابطه تسهیم دانش با فراموشی سازمانی هدفمند تایید نگردید، که این نتیجه با نتایج تحقیقات گذشته همسو نیست (۳۹، ۴۰). طی تحقیقی با هدف بررسی اثر فراموشی سازمانی هدفمند و غیرهدفمند بر فرایند یادگیری به این نتیجه دست یافته شد که فراموشی سازمانی هدفمند با نشر دانش، عملکرد دانش و بازنگری نتایج رابطه دارد (۳۹). همچنین در پژوهش دیگری با عنوان فراموشی سازمانی: رویکردی نوین در مدیریت دانش؛ بیان گردید که فراموشی سازمانی، این پتانسیل را دارد که بعد جدید و مهمی را به درک ما از پویایی دانش سازمانی اضافه کند؛ که می توان گفت با فراموشی بخشی از دانش بدون استفاده از چرخه حافظه سازمان می توان به تسهیم دانش پرداخت و عملکرد دانش را بهبود بخشید (۴۰).

از دیگر نتایج تحقیق تایید رابطه اخلاق حرفه ای با فراموشی سازمانی هدفمند با ضریب ۰/۸۷ است که با نتیجه پژوهشی که بیان می دارد، نادیده گرفتن بعضی از خطاهای (فراموشی هدفمند) کارکنان توسط مدیر از نگرش اخلاقی^{۱۵} ناشی می شود، همخوانی کامل دارد (۲۴). می توان گفت که تسهیم دانش در رابطه اخلاق حرفه ای با فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان متغیر میانجی به طور مثبت و معناداری نقش آفرینی نمی کند؛ که با توجه به اینکه اخلاق حرفه ای با تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری دارد، اما تسهیم دانش با فراموشی سازمانی هدفمند رابطه مثبت و معناداری ندارد، می توان نتیجه گرفت که اخلاق حرفه ای با فراموشی سازمانی هدفمند رابطه غیر مستقیم معناداری ندارد.

به طور کلی با توجه به اینکه نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین اخلاق حرفه ای و یادگیری سازمانی تایید شد می توان گفت در واقع ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان با اشاعه اخلاق حرفه ای در بین کارکنان و ایجاد محیط مناسب برای یادگیری سازمانی و تکیه بر تسهیم دانش؛ می توانند به تغییرات محیطی و نیازهای مشتریان پاسخ دهد و این ها مزیت رقابتی است که منجر به موفقیت و اثربخشی می شود.

نتیجه گیری

امروزه اخلاق حرفه ای به عنوان یکی از متغیرهایی شناخته می شود که با ابعاد مختلف یک سازمان می تواند رابطه داشته باشد؛ بر این اساس در تحقیق حاضر نیز این رابطه به اثبات رسید. چرا که نتیجه پژوهش نشان

داد که متغیر اخلاق حرفه ای با تسهیم دانش، یادگیری سازمانی، و فراموشی سازمانی هدفمند رابطه دارد. اما در جمع بندی مطالب می توان بیان نمود که هر چند نتایج این پژوهش می تواند به مدیران کمک نماید تا اثر میانجی تسهیم دانش در اخلاق حرفه ای با قابلیت یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند را بهتر درک نمایند، اما به نظر می رسد در مورد اینکه چگونه می توانند این پژوهش را عملیاتی کنند نیاز به تحقیقات بیشتری باشد. از این رو پیشنهاد می شود تحقیقات آتی بر برنامه ریزی جهت اجرا و نحوه عملیاتی کردن این پژوهش انجام پذیرند. همچنین پیشنهاد می گردد دیگر محققان، این پژوهش را با در نظر گرفتن رابطه بین فراموشی سازمانی و یادگیری سازمانی انجام دهند، به دلیل اینکه در بین مطالعات انجام شده به این موضوع دست یافته شد که نظریه پردازان، فراموشی سازمانی را به عنوان یک فرایند تغییر یادگیری و دوباره یادگیری در حافظه سازمانی، یک فرایند ترک گفتن حافظه عمدی و یک فرایند بازسازی، و بخشی مهم از سازمان تعریف می کنند. همچنین با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می شود برای بهبود وضعیت تسهیم دانش در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان، تشکیل گروه های کاری و تقویت روحیه کار گروهی در بین کارکنان تقویت گردد. تشویق جو یادگیری و یاددهی حاکم بر کارکنان که به انتقال و نشر دانش در سازمان بیانجامد؛ و همچنین برگزاری کارگاه های یادگیری سازمانی برای کارکنان نیز می تواند از دیگر پیشنهادهای تحقیق باشد.

قابل ذکر است که پژوهش حاضر نیز مانند پژوهش های دیگر با برخی از محدودیت ها مواجه بود. یکی از محدودیت ها مربوط به احتمال سوگیری افراد در ارائه پاسخ ها می باشد، چرا که مبنای جمع آوری داده ها از طریق تکمیل پرسشنامه توسط افراد مطلع بوده است.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش با ذکر تمامی منابع مورد استفاده، اصل امانت داری علمی رعایت و حقوق معنوی مؤلفین آثار به طور کامل محترم شمرده است. همچنین موضوعات اخلاقی همچون سرقت ادبی، رضایت آگاهانه پاسخگویان، و عدم انتشار چندگانه اثر و حقوق نشریه مورد رعایت قرار گرفته اند.

واژه نامه

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Ethics | اخلاق |
| 2. Ethics Cods | کدهای اخلاقی |
| 3. Professional Ethics | اخلاق حرفه ای |
| 4. Knowledge | دانش |
| 5. Knowledge Sharing | تسهیم دانش |
| 6. Organizational Knowledge | دانش سازمانی |
| 7. Organizational Learning | یادگیری سازمانی |
| 8. Knowledge Management | مدیریت دانش |
| 9. Charter Ethics | منشور اخلاقی |
| 10. Sport Organization | سازمان ورزشی |
| 11. Intentional Organizational Forgetting | |

10. Amiri J. (2015). Evaluating the influence of employees' professional ethics on their knowledge sharing (A case study: the health insurance administration of Kermanshah province). *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*; 29-40.

11. Omid A. (2014). Identifying relationship between emotional intelligence and organizational learning and intentional organizational forgetting in sport offices of Kermanshah province. [MA thesis]. Iran: Kurdistan University, Literature and Humanities College. (In Persian).

12. Hosnavy R, Ramezan M. (2012). Intellectual capital increase in organization: evaluation of role of learning. *Organizational Management Improvement*; 5(1): 25-40. (In Persian).

13. Ardalan M, BeheshtiRad R, SoltanZadeh V. (2017). Possibility of inducing fast-response organizations based on organizational learning elements. *Journal of Executive Management*; 8(15): 13-31. (In Persian).

14. Mason R M. (2011). Learning organization or learning organization bound Boundary spanning perspective on leaning in knowledge management system. *Journal of Global Information Management*; 11(4): 20-36.

15. Daneshmand M. (2015). Evaluation of interrelationship between knowledge management and organizational learning. Tehran: International Conference of General Management in 21 Century. Pp. 1-5. (In Persian).

16. Fassin Y. (2005). The reasons behind non-ethical behavior in business and entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*; 2: 163.

17. Zeng J, Chen CH. (2010). The relationship between intentional organizational forgetting and organizational innovation: The mediating effect of organizational learning capability. China: University of Technology Guangzhou Press.

18. Moshabbaki A, Bastam H, DehYadegary S. (2013). Organizational performance improvement by intentional organizational forgetting. *Health Management*; 48: 93-105. (In Persian).

19. Jalali Farahani M, Saberi A, Javid M. (2016). Relationship between intentional organizational forgetting and learning and organizational agility in Sport offices of Hamedan province. *Organizational behavior studies in sport. Second edition*; 8: 35-44. (in Persian).

20. Ali Mohammadi S. (2013). Evaluation the relationship between knowledge gap and organizational forgetting level. Bachelor degree

فراموشی سازمانی استراتژیک (هدفمند)

12. Knowledge Management Process

فرایند مدیریت دانش

13. Organizational Performance

عملکرد سازمانی

14. Learning Circle

چرخه یادگیری

15. Ethics Attitude

نگرش اخلاقی

References

1. Arasteh H, Jahed H. (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation*; 1(2): 31-40. (In Persian).
2. FarajKhoda T, Latifnejhad R, Abbasi M. (2012). Need to design a code of professional ethics of reproductive health service providers in Iran. *Quarterly Journal of Medical Ethics*; 6 (22): 35-53. (In Persian).
3. Salimi M. (2017). Professional ethics elements of general physical education teachers in colleges. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2): 51-60. (In Persian).
4. Salimi M. (2017). Providing professional ethics development model in sport organizations. *Ethics in Science and Technology*; 12 (1): 1-13. (In Persian).
5. DanaiFard H, Khaefollahi A, Hosseini M. (2012). Studying knowledge sharing in the light of organizational citizenship behavior (subject: ministry of Housing and Urban Development and department of transportation). *General Management Researches*; 4(14): 63-84. (In Persian).
6. Kazemi M, Ramezani Y. (2015). Relationship between trust to management and knowledge sharing and mediating role of fear of credit loss and knowledge documentation. *Revolution Management Magazine*; 4(8): 107-124. (In Persian).
7. Smith PA. (2012). The importance of organizational learning for organizational sustainability. *The Learning Organization*; 19(1): 4-10.
8. Molkami F, Behrooz M. (2015). Effect of professional ethics of staff on inducing knowledge management in Tabriz hotels. Tehran: National Conference of Organizational Culture and Human Resources Management. Pp.1-10. (In Persian).
9. Ku T H. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge? *International Journal of Manpower*; 32(5): 560-581.

- plays moderation role. *International Journal of Economics and Management Sciences*; 1(8): 34-48.
32. Shabgoo Monsef M, Fadaei M, Afshin Pour H. (2014). The impact of organizational ethical climate on employee participation in knowledge management process in Guilan organization of economic affairs and finance, and tax department. *Journal of Business Economics & Management Studies*; 2(6): 8-19.
 33. Akhavan P, Yazdi Moghaddam J. (2013). The Role of ethics and knowledge management on organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 8(2): 1-16. (In Persian).
 34. Perez JR. (2010). Knowledge management & learning organization: a framework for human capital analysis. *Journal of Knowledge Management*; 7(3): 82 – 91.
 35. Gorelick C. (2011). Knowledge management vs, the learning organization: a conversation with a practitioner. *The Learning Organization*; 12(4): 383-388.
 36. Jadidi M, Alam Zadeh M, Mohammadi Pirasteh M, Hoseini Pak A, Mirzai H. (2013). Relationship between knowledge management and organizational learning levels in selected banks of Lorestan province. *Bank- Finance Research*; 6(160): 97-114. (In Persian).
 37. Nadi A, Bakhtiar Nasr Abadi H, Farahmand Poor M. (2012). Analysis of relationship between knowledge management dimensions and organizational learning level among board members of Esfahan University. *Educational Sciences Magazine*; 13: 123-146. (In Persian).
 38. Fathollahi F, Zarei M, Azadi K (2017). Evaluation of effect of spiritual intelligence on organizational learning, considering professional ethics (case study: Ilam governor). Tehran: International Conference on Industrial Engineering and Management. (In Persian).
 39. Poor Hatami A, ZareiMatin H, Hayati B, Atai M. (2016). Studying the effect of intentional and unintentional organizational forgetting on organizational learning process (subject: central office of Jihad Daneshgahi). *Organizational Culture Management*; 13 (4): 1179-1200. (In Persian).
 40. Haji Azizi N, Esmati M, Moradi Sh. (2010). Organizational forgetting: a novel approach in knowledge management. *Science and Information Technology Magazine*; 317: 30-60. (in Persian).
 - thesis, information technology management-carrier and business branch. Sistan Baloochestan University. (in Persian).
 21. Jiang Yun, Fu Qiang. (2010). Management of organizational forgetting in construction of organizational absorptive capacity. E-product E-service and E-Entertainment (ICEEE), ISBN. 9781424471591; 1-6.
 22. Eidi H, Bakhsh Chenari A, Abbasi H. (2015). Analysis of relationship between organizational forgetting and organizational agility and organizational performance (case study: Youth and Sport office). *Organizational behavior management studies in sport*. Second edition; 5: 11-20. (in Persian).
 23. Khezr Zadeh E. (2014). Studying the relationship between professional maturity and negative intentional organizational forgetting (sabotage) among Mahabad Azad University staff. Bachelor degree thesis. Esfahan University of Psychology and educational sciences. (in Persian).
 24. Binesh M. (2012). Barriers for professional ethics growth in organizations. *Machinery industry magazine*; 15(161): 22-27. (in Persian).
 25. Cardozier V, Brown R M. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. [Internet], [Cited 2002]; Available from: www. Proquest, Com.
 26. Dixon N M. (2000). Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know. Harvard Business School Press; Available from URL: <http://www.gigapedia.Com>.
 27. Gomez J P, Lorente C J, Cabreva V R. (2005). Organizational Learning Capability, a Proposal of Measurement. *Journal of Business Research*; 58: 715-725.
 28. Akhavan P. (2016). Evaluating the effect of knowledge management elements on organizational forgetting. *Tomorrow Management Journal*; 13(45): 39-52. (in Persian).
 29. Rezaian S, Ghazi nori S. (2010). Modeling the role of ethics in the success of knowledge management systems. *Journal of Science and Technology Policy*; 3(2): 65-80. (in Persian).
 30. Tseng F C, Fan Y J (2011). Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. *Journal of Business Ethics*; 101: 325-342.
 31. Khurram Zafar A, Mehwish A. (2012). The relationship between Islamic work ethics and innovation capability and knowledge sharing