

تحلیل رابطه اخلاق حرفه‌ای با تسهیم دانش: نقش میانجی خودکنترلی

دکتر سعید خیاط مقدم*، سیده مهدیه طباطبایی نسب، کیومرث سجادی
گروه مدیریت دولتی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، ایران
(تاریخ دریافت: ۹۷/۶/۳، تاریخ پذیرش: ۹۷/۸/۹)

چکیده

زمینه: مدیریت ارزشهای اخلاقی در محیط کار، موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی و انسجام و تعادل فرهنگی می‌شود. در ضمن تقویت خودکنترلی کارکنان، بستر فرهنگی را برای تقویت تجربه و دانش کارکنان مهیا می‌سازد. مقاله پیش رو، به تحلیل رابطه اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش با میانجی خودکنترلی کارکنان می‌پردازد.

روش: پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان سازمان دیوان محاسبات کشور در حوزه‌های اداری استانهای؛ گلستان، مازندران، خراسان شمالی، خراسان جنوبی و خراسان رضوی بود. به دلیل محدودیت جامعه تمامی آن به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش ۳ پرسشنامه استاندارد بود. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم افزار PLS و SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: ضریب آماره T برآورد شده در رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش برابر ۰/۵۴۳+ نتیجه شده است. لذا اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تسهیم دانش رابطه معنی‌داری دارد و خودکنترلی رابطه بین، اخلاق حرفه‌ای کارکنان را با تسهیم دانش به خوبی میانجیگری کرده‌است.

نتیجه‌گیری: پارادایمی که به منظور تسهیم دانش فردی کارکنان، تسهیم فرصت یادگیری و تقویت انگیزه آن در سازمان مطرح شده است، بیانگر الزام به تسهیم دانش است تا در کلیه بخشهای سازمان سرایت یافته و همگانی شود.

کلید واژگان: ارزشهای اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای، خودکنترلی کارکنان و تسهیم دانش

سرآغاز

توجه به اخلاق^۱ و اصول اخلاقی^۲ که در هر جامعه که با توجه به نوع فرهنگ^۳ آن جامعه تدوین گردیده‌است، یکی از عوامل موفقیت جامعه است. نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تاثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، مورد توافق محققان قرار گرفته است و رفتار اخلاقی تاثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد. امروزه، سرمایه‌های^۴ سازمان، محدود به ابعاد مالی و فیزیکی نیست، بلکه سرمایه دانش افراد^۵، مهمتر بوده که موفقیت سازمانها را در گرو حفظ و تقویت آن ساخته است. نیروی انسانی، وجه پیچیده مدیریت دانش^۶ است که با پیشرفت و تکامل سیستمها و آموزشهای سازمانی مدیریت می‌شود، ضرورتی که لزوم تقویت و پشتیبانی از فرصتهای جدید را می‌طلبد.

شناسایی نیازها و کشف چالشهای پیش روی سازمانی، نیازمند طراحی دیدگاهی متمرکز به ارزشهای اخلاقی است، تا آنجایی که بکارگیری آن در تصمیمات مختلف، آموزش مرتبط با آن، نگرش افراد در مشاغل و مسئولیتهای مختلف در ارتباط با آن است (۱). دانش هر نفر، حتی در مواردی خاص، ممکن است با دیگران متفاوت باشد. دانش، زیربنای مهارت، تجربه و تخصص هر فرد است. در واقع، هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود، از مجموعه دانشی استفاده می‌کند که نزد تک تک افراد و در ذهن آنها انباشته شده است. در صورت عدم استفاده از این دانشها، می‌توان شکست سازمان یا بالا بودن هزینه‌های ناشی از تکرار برخی فرآیندهای تصمیم‌گیری و عدم استفاده مطلوب از سوابق تجربی و تصمیم‌گیری‌ها را انتظار داشت. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای^۷ کارکنان، از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان است.



دانش، اطلاعات آمیخته شده با تجربه، زمینه و تفسیر می‌باشد (۱۳). دانش، مجموعه اطلاعات، راهکار عملی مرتبط با آن، نتایج بکارگیری آن در تصمیمات مختلف، آموزش مرتبط با آن، نگرش افراد در مشاغل و مسئولیتهای مختلف در ارتباط با آن است (۱۴).

رسیدن به اهداف سازمان با استفاده بهینه از دانش یا توانایی یک سازمان در استفاده از سرمایه معنوی (تجربه و دانش فردی نزد هر فرد) و دانش دسته جمعی به منظور دستیابی به اهداف خود از طریق فرآیندی شامل: تولید دانش، تسهیم دانش و استفاده از آن به کمک فناوری است (۱۵). مدیریت دانش عبارت است از: «اعمال مدیریت و زمینه سازی برای تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمان در راستای دستیابی به اهداف سازمان» (۱۶). به عبارتی فعالیت‌های مربوط به انتقال یا توزیع دانش از یک فرد یا سازمان به فرد، گروه یا سازمان دیگر را، فرآیند انتشار یا تسهیم دانش می‌نامند (۱۷).

امروزه، دانش به عنوان مهمترین منبع سازمان به شمار می‌آید. چرا که در عصر حاضر با توجه به تغییر و تحول سریع دانش، هر پنج سال و نیم، حجم دانش دو برابر می‌شود. مدیریت دانش یک ترکیب از مفاهیم: سیستم‌های دانش بنیان، هوش مصنوعی، مهندسی نرم افزار، بهبود فرآیندهای تجاری، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی است (۱۸).

مدیریت دانش، در ابتدا شامل شناسایی (تعیین موقعیت) و کشف دانش است. دانش به محض کشف می‌تواند تقسیم شده و سپس به کار برده شود، این امر، دانش جدیدی را ایجاد می‌نماید که نیاز به تسخیر داشته و به صورت چرخه ای و متناوب تکرار می‌شود (۱۹).

تسهیم دانش، عامل کلیدی موفقیت سازمان است. چرا که می‌تواند سبب تسریع دانش به بخش‌های قادر به بهره برداری شود. در حال حاضر، تمرکز بسیاری از سازمانها بر آن است که چگونه می‌توانند دانش و به ویژه دانش پنهان را بین افراد سازمان توزیع کنند که در سازمان آنها وجود دارد. تسهیم دانش رخ نخواهد داد مگر اینکه کارکنان و گروه‌های کاری سازمان، سطح بالایی از رفتارهای مشارکت جویانه داشته باشند. انتقال و تسهیم دانش، فرصتهایی را برای به حداکثر رساندن توان سازمان برای برآورده کردن نیازهایش، افزایش کارایی برای حل مسائل و رسیدن به مزیت رقابتی فراهم می‌کند (۲۰). تسهیم دانش، مجموعه فعالیتهایی است که به گروهها و افرادی که با یکدیگر کار و کمک می‌کند تا تبادل دانش بین آنها بهبود یابد، افراد به سمت یادگیری بیشتر گرایش یابند و توانایی خود را برای دستیابی اهداف فردی و سازمانی ارتقاء بخشند (۲۱).

ارتقاء سطح دانش سازمانی با استفاده از سرمایه معنوی (تجربه و دانش فردی نزد هر فرد) و دانش دسته جمعی میسر می‌شود که با اعمال کنترل بر رفتار خود در حوزه‌های گوناگونی چون شناخت، هیجان عملکرد و توجه در ارتباط است. شناخت نیازهای فکری کارکنان برای تعامل بهتر با تغییرات محیطی که ضمن حفظ ارزشهای اخلاقی، منطبق با اهداف و مأموریت اساسی سازمان باشد، ضرورت مطالعه‌ای، ارزیابی

بهینه سازی ارتباطات میان کارکنان و مدیران، مستلزم ایجاد فرهنگ اشتراک دانش است، تا تسهیم دانش^۸ در سازمان، صورت گیرد. اگر چه دانش می‌تواند توسط افراد کسب شود ولی برای آنکه سودمند واقع شود، لازم است همه کارکنان با اعمال خودکنترلی^۹، در آن سهیم شوند.

اخلاق در لغت جمع خلق و از ماده خ، ل، ق است و به شکل باطنی و نفسانی انسان نظر دارد. اخلاق همان صفت راسخ و پایدار نفسانی است و با رفتاری که به طور لحظه‌ای از انسان سر می‌زند، تفاوت دارد (۲). اخلاق حرفه‌ای قواعد و قوانین اخلاقی و رفتاری که باید فرد در حین انجام فعالیت‌های شغلی رعایت نماید می‌باشد (۳). مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند (۴). با توجه به آثار مثبت اخلاق، رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن می‌توانیم به؛ دارای هویت علم و دانش بودن اخلاق حرفه‌ای، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه‌های حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی و ارائه روی آوردی میان‌رشته‌ای اشاره نماییم. در منشور اخلاق حرفه‌ای به اصل توکل به خدا و ارزش‌های پیش‌برنده مانند احترام، مسئولیت‌شناسی، احساس همدلی، مشورت و همت و نیز ارزش‌های پایه مانند فروتنی، اعتماد، صداقت، مشارکت و استقرار ارزش‌ها پرداخته شده‌است، و نیز بیان شده که اول اصلاح و ارتقای خود و دوم ارتقای اجزا می‌باشد (۵).

در روانشناسی تعریف «خود»، چنین آمده است: «مجموعه ویژگی‌های فردی است که تفاوت فرد از دیگران یا شباهت او به دیگران را بیان می‌کند» (۶). خودکنترلی، توانایی پیروی از درخواست معقول، تعدیل رفتار مطابق با موقعیت، به تاخیر انداختن ارضای یک خواسته در چارچوب پذیرفته شده اجتماعی، بدون مداخله و هدایت مستقیم فردی دیگر، تعریف شده است. اساس خودکنترلی، توانایی فرد در کنترل ارادی فرآیندهای درونی و برون دادهای رفتاری است (۷). در جامعه شناسی «خود» عبارت است از: تجربه آگاهانه فرد از هویت شخصی و بارز که از همه اشیاء و مردم دیگر متفاوت است (۸). کنترل رفتار، عمل و اندیشه خود توسط فردی آگاه و مختار، کنترل خویشتن و احراز توان آن لازمه تحقیق آزادی است و خود از بلوغ ذهنی منبعث می‌شود (۹). خودکنترلی، حالتی است در درون فرد که او را به انجام دادن وظایفش متمایل می‌سازد؛ بدون آنکه عامل خارجی بر او نظارت داشته باشد (۱۰). خودکنترلی، فرآیندی است که بر اساس آن، افراد بدون اجبار و تهدید و تطمیع، به وظایف سازمانی خود تعهد نشان می‌دهند و از بیشترین توانشان در جهت پیشبرد اهداف سازمان استفاده می‌کنند (۱۱). یکی از مهمترین ثمرات خودکنترلی تقوا است، افراد خود کنترل که افرادی با تقوایند، انسانهایی سالم و کامل هستند (۱۲).

سال و اکثراً مردان را شامل می‌شود و سمت مسئول و کارمند را تشکیل داده‌اند.

محقق برای جمع‌آوری اطلاعات به روش میدانی از پرسشنامه‌های استاندارد به روش مقیاس پنج گزینه ای لیکرت استفاده کرد:

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

پرسشنامه تسهیم دانش

پرسشنامه خودکنترلی

روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از دیدگاه خبرگان مورد تایید قرار گرفت و پایایی با روش ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. در این تحقیق، به منظور سنجش سطح پایایی پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۵ نسخه از پرسشنامه‌ها در جامعه آماری توزیع و قابلیت اعتماد آنها، بررسی شد. نتایج پایایی پرسشنامه‌ها، از طریق ضریب آلفای کرونباخ، در جدول ۱، آمده است.

جدول ۱: محاسبه ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
خودکنترلی کارکنان	۰/۹۹۲
اخلاق حرفه‌ای کارکنان	۰/۸۴۷
تسهیم دانش فردی	۰/۷۱۴
تسهیم فرصت یادگیری	۱/۰۰۰
تشویق انگیزه یادگیری	۱/۰۰۰
تسهیم دانش	۰/۹۲۲

با توجه به جدول ۱، مشاهده می‌شود که ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق، همگی بیشتر از ۰/۷ بوده است. بنابراین، می‌توان گفت که پایایی متغیرهای تحقیق در حد مطلوب ارزیابی شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (روش مدل‌یابی معادلات ساختاری) با بهره‌گیری از نرم افزار SMART PLS و SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

در تحقیق مورد نظر با استفاده از الگوی بوت استارپ به محاسبه آماره T پرداخته شد. لذا، چنانچه آماره برآورد شده، بزرگتر از ۱/۹۶ و یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها با اطمینان ۹۵ درصد بوده است. جدول (۲)، وضعیت روابط بین سازه‌ها را نشان داده است.

جدول ۲: وضعیت روابط بین سازه‌ها (با ابعاد تسهیم دانش) با الگوی بوت استارپ

مشخصه متغیر	آماره T برآورد شده	نتیجه رابطه بین سازه
اخلاق حرفه‌ای کارکنان < تسهیم فرصت یادگیری	۵/۱۷۲	بزرگتر از ۱/۹۶ به معنای؛ وجود رابطه معنادار بین سازه‌ها
خودکنترلی کارکنان < تسهیم فرصت یادگیری	۱/۷۳۸	بین بازه (۱/۹۶ و ۱/۹۶-)، به معنای؛ عدم وجود رابطه بین سازه‌ها
اخلاق حرفه‌ای کارکنان < تسهیم دانش فردی	۱/۹۶۱	بزرگتر از ۱/۹۶ به معنای؛ وجود رابطه معنادار بین سازه‌ها
خودکنترلی کارکنان < تسهیم دانش فردی	۲/۸۱۹	
اخلاق حرفه‌ای کارکنان < تشویق انگیزه یادگیری	۲۴/۷۷۶	
خودکنترلی کارکنان < تشویق انگیزه یادگیری	۶/۱۴۹	
اخلاق حرفه‌ای کارکنان < خودکنترلی کارکنان	۸/۸۳۹	

مستمر را می‌تواند تا بتوان با ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان با ابزاری چون، خودکنترلی کارکنان، ضمن حفظ ارزش ذاتی و همیشگی، مسبب بروز رفتارهای سنجیده و اتخاذ تصمیم‌های منطقی و صحیح از کارکنان بود تا تسهیم دانش سازمانی به ارمغان آید. لذا، مساله اصلی تحقیق شناسایی رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش در دیوان محاسبات منطقه پنج کشور و نیز شناسایی رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش در جامعه مورد نظر با نقش میانجی خودکنترلی کارکنان می‌باشد. و نیز تحلیل رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش و ابعاد آن که شامل تسهیم دانش فردی و فرصت یادگیری و تشویق انگیزه یادگیری است، اهداف فرعی پژوهش و نیز خود کنترلی کارکنان نقش میانجی در جامعه در نظر گرفته شده است.

روش

تحقیق مورد نظر، از نظر تقسیم‌بندی بر مبنای هدف، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. همچنین، از آنجایی که این تحقیق در یک جامعه واقعی و پویا انجام گرفته و محقق در شرایط واقعی حضور یافته است و با یک گروه کنترل برخورد ندارد، این تحقیق از نوع تحقیقات میدانی می‌باشد. لذا، می‌توان تحقیق حاضر را در دسته تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع میدانی و از نظر اجرا در گروه تحقیقات توصیفی و در زیر گروه تحقیقات پیمایشی قرار داد که رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش را با میانجیگری خودکنترلی کارکنان در دیوان محاسبات منطقه پنج کشور بررسی می‌کند.

جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان سازمان دیوان محاسبات منطقه پنج کشور در سال ۱۳۹۵ می‌باشد که مشمول اشتغال در پنج حوزه اداری استانهای؛ گلستان، مازندران، خراسان شمالی، خراسان جنوبی و خراسان رضوی می‌باشند، که بر اساس سیستم حقوق و دستمزد تعداد ۲۵۷ نفر را تشکیل داده‌اند. پرسشنامه‌ها در کل جامعه آماری توزیع شده‌اند که پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش، تعداد ۲۲۵ نسخه در تجزیه و تحلیل شرکت داده شدند. با نگاهی اجمالی می‌توان دریافت که بیش از ۶۰ درصد آزمودنی‌ها، شامل افرادی با سطح تحصیلات کارشناس و بالاتر بوده است. معادل ۹/۸ از آزمودنی‌ها کمتر از ۵ سال، ۲۳/۱ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۲/۹ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۲/۲ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۲ درصد بیش از ۲۰ سال تجربه داشته‌اند. و اکثر آزمودنی‌ها را کارکنان در رده سنی ۳۰ تا ۴۰

نیز اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم فرصت یادگیری تاثیر مثبت و معناداری دارد و نتیجه می‌شود که با بالا رفتن سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان میزان تسهیم فرصت یادگیری بیشتر می‌شود.

در مورد اثر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تشویق انگیزه یادگیری، می‌توان گفت تاثیر مثبت و معناداری دارد. و نتیجه می‌شود که با بالا رفتن سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان، میزان تشویق انگیزه یادگیری در آنها بیشتر می‌شود.

تجمیع نتایج حاصل از برازش مدل معادلات ساختاری، در جدول (۳) نشان داده شده است.

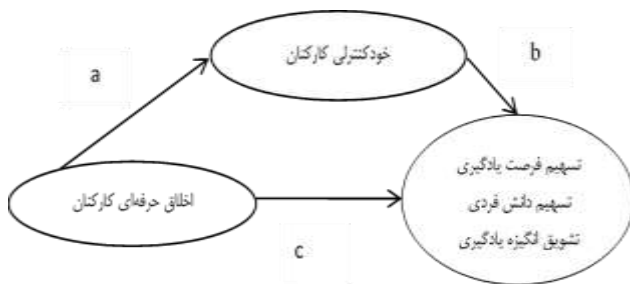
جدول ۳: تجمیع نتایج برازش مدل معادلات ساختاری اثر متغیرها بر یکدیگر (با ابعاد تسهیم دانش)

مشخصه متغیر	برآورد	آماره آزمون	مقدار احتمال
اخلاق حرفه‌ای کارکنان < تسهیم فرصت یادگیری	۰/۵۲۰	۵/۱۷۲	۰/۰۰۰
خودکنترلی کارکنان < تسهیم فرصت یادگیری	۰/۱۰۷	۱/۷۳۸	۰/۰۸۳
اخلاق حرفه‌ای کارکنان < تسهیم دانش فردی	۰/۱۵۲	۱/۹۶۱	۰/۰۵۰
خودکنترلی کارکنان < تسهیم دانش فردی	-۰/۱۳۶	۱/۸۱۹	۰/۰۷۰
اخلاق حرفه‌ای کارکنان < تشویق انگیزه یادگیری	۰/۷۲۹	۲۴/۷۷۶	۰/۰۰۰
خودکنترلی کارکنان < تشویق انگیزه یادگیری	-۰/۰۵۷	۱/۱۴۹	۰/۲۵۱
اخلاق حرفه‌ای کارکنان < خودکنترلی کارکنان	۰/۱۱۸	۱/۸۳۹	۰/۰۶۷

و نیز رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم فردی دانش (مسیر C)، معنادار است و رابطه اخلاق حرفه‌ای بر خودکنترلی کارکنان (مسیر a)، معنادار نیست، خودکنترلی کارکنان تاثیر مستقیم بر اثر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم فردی دانش دارد.

و همچنین رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تشویق انگیزه یادگیری (مسیر C)، معنادار است و رابطه اخلاق حرفه‌ای بر خودکنترلی کارکنان (مسیر a)، معنادار نیست، خودکنترلی کارکنان تاثیر مستقیم بر اثر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تشویق انگیزه یادگیری دارد.

نگاره زیر بیانگر رابطه فرضیه‌ها بر خودکنترلی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌باشد.



نگاره ۲: رابطه فرضیه‌ها بر خودکنترلی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان

جدول ۴ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

نتایج حاصل از برازش مدل معادلات ساختاری در اثر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش فردی، و فرصت یادگیری و تشویق انگیزه یادگیری در جدول (۲) نشان داده شده است.

در مورد اثر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش فردی می‌توان گفت؛ اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش فردی تاثیر مثبت و معناداری دارد و نتیجه می‌شود که با بالا رفتن سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان، میزان تسهیم دانش فردی در آنها بیشتر می‌شود.

به منظور بررسی نقش میانجیگری خودکنترلی کارکنان در اثرگذاری اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر ابعاد تسهیم دانش، از روش بارون و کنی، استفاده شد. در این روش برای بررسی نقش میانجیگری یک متغیر نظیر؛ M در اثرگذاری متغیر X بر Y از الگوی نگاره (۱)، استفاده کردند.



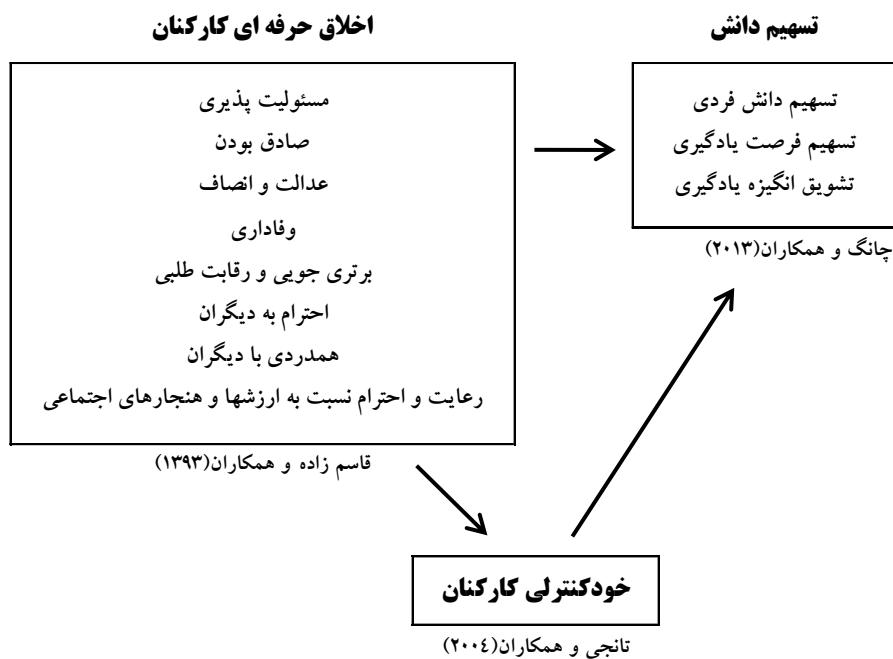
نگاره ۱: الگوی بارون و کنی

با توجه به نتایج در بررسی میانجیگری خودکنترلی کارکنان در ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای کارکنان و تسهیم فرصت یادگیری، تسهیم فردی دانش و تشویق انگیزه یادگیری مشاهده می‌کنیم که:

رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم فرصت یادگیری (مسیر C)، معنادار است و رابطه اخلاق حرفه‌ای بر خودکنترلی کارکنان (مسیر a)، معنادار نیست، لذا باید از اولین مسیر سمت چپ نمودار تحلیل میانجیگری بارون و کنی، استفاده کرد که نشان می‌دهد خود کنترلی کارکنان، تاثیر مستقیم بر اثر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم فرصت یادگیری دارد.

جدول ۴: خلاصه نتایج فرضیه‌ها

عنوان	نتیجه آزمون	نوع و شدت رابطه
اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه	مستقیم و متوسط
خودکنترلی کارکنان اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش را میانجیگری می‌کند.	تایید فرضیه	مستقیم و متوسط
اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش فردی تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه	مستقیم و ضعیف
اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم فرصت یادگیری تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه	مستقیم و متوسط
اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تشویق انگیزه یادگیری تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه	مستقیم و قوی
خودکنترلی کارکنان اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر ابعاد تسهیم دانش را میانجیگری می‌کند.	رد فرضیه	عدم رابطه



نگاره ۳: مدل مفهومی تحقیق

هر سازمانی است. خدمات آموزشی در سازمان کنترل کننده‌ای چون دیوان محاسبات منطقه پنج کشور که در حد جهانی مسئول است، تقویت دانش و هوشیاری مضاعفی می‌طلبد. زیرا قابلیت‌های سازمانی، ضرورت صیقل با تغییرات محیطی را نیازمند است تا دانش کسب شده در سازمان توزیع شده و به راحتی تجربیات دانشی، به کارکنان منتقل شود. ضرورتی که نیاز است به منظور رویارویی با تغییرات و واکنش‌های رفتاری در دنیای رقابتی امروز، بیشتر مورد توجه قرار گیرد تا با تقویت اخلاق حرفه‌ای کارکنان از فرصت‌های بالقوه دانشی بهره‌گیری شود (۲۲).

در «بررسی اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش» در دانشگاه علوم پزشکی ایلام نشان داده شده است که رابطه بین سرمایه فکری با تسهیم دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای میانجیگری می‌شود ولی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فکری و قابلیت یادگیری تایید نشد. لذا، توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای و مدیریت و توسعه سرمایه فکری در دانشگاهها

مدل مفهومی زیر جهت بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش با توجه به نقش میانجیگری خودکنترلی کارکنان ارائه شده است، که پس از اخذ دیدگاه صاحب نظران و اساتید خبره مورد تایید برای استفاده قرار گرفته است. در این پژوهش، مطابق نگاره ۳، اخلاق حرفه‌ای کارکنان به عنوان متغیر مستقل، تسهیم دانش به عنوان متغیر وابسته و خودکنترلی کارکنان به عنوان متغیر میانجی شناخته شده است.

بحث

امروزه، ارزشهای اخلاقی^{۱۳} یک متغیر کمتر سنجیده شده در سازمانهای دولتی است. سازمانهایی که به علت پیچیدگی و عدم اطمینان محیطی زیاد و همچنین، پیشرفت روزافزون تکنولوژی، نیاز دارند که برای بقاء منابع انسانی متعهد و با اخلاق را برای پستهای پاسخگویی و تصمیم‌گیری انتخاب نمایند تا بهره‌وری سازمانی تقویت شود. در فضای غیرقابل پیش‌بینی و متغیر عصر کنونی، برتری در رقابت، هدف اصلی



فرآیندهای شغلی، وجود تکنولوژی مناسب برای تسهیم دانش، اعتماد، اندازه سازمان، فضای تعامل اجتماعی، ساختار پاداش، مشارکت کارکنان و تفاوت در موقعیت ارتباط، رابطه معناداری با ادراک فرهنگ تسهیم دانش دارند. لذا پیشنهاد می‌شود؛ به ایجاد اینترنت برای به اشتراک گذاری دانش در سازمان؛ استفاده آزاد از اتاق‌های گفتگوی مجازی در سازمان؛ ایجاد فضای اعتماد بین کارکنان جهت به اشتراک گذاری دانش؛ استقرار ساختار پاداش مناسب برای انتقال تجربیات میان افراد و در نهایت ترغیب کار گروهی در سازمان می‌باشد.

با توجه به اینکه مجموعه عوامل فردی، سازمانی و فنی بر تسهیم دانش اثرگذار می‌باشند، کارکنانی که تعهد بیشتری به سازمان خود داشته‌اند، مشارکت بیشتر و فعالتری در فعالیتهای تسهیم دانش داشته‌اند. و می‌توان گفت، تسهیم دانش در سازمانهای دولتی، اثری مستقیم و فراگیر بر کارکنان دارند. آموزش فنون کنترل خود بر بهبود مهارتهای اجتماعی^{۱۴} تاثیر معنادار و مثبتی داشته است و می‌توان گفت؛ با توجه به نقش و اهمیت گسترده تسهیم دانش در سازمان مدیران اجرایی باید به این نکته توجه داشته باشند که برای رقابت در دنیای امروز، سازمانها بایستی بر اهمیت تسهیم و انتقال دانش کارآمد منابع انسانی از جمله؛ دانش و اطلاعات واقف باشند. در این رابطه پیشنهاد می‌شود که هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی، جهت بهبود معنویت تلاش کنند. چرا که می‌توانند با اقداماتی از قبیل؛ چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنادار کار را بهبود بخشند. ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری، به جای رقابت نیز می‌تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان شود و احساس همبستگی و وفاق کارکنان را افزایش دهد.

در راستای تقویت انگیزش کارکنان، اقدامات گوناگونی را می‌توان پیشنهاد کرد، از جمله؛ برگزاری سمینارهای شغلی در ارتباط با کنترل عاطفی، تمرین همدلی، توسعه مهارت شنود مؤثر، ارزیابی احساسات دیگران، کارایی و اثربخشی شغلی، اهداف و عملکردهای فردی و سازمانی، رفتارهای معنوی و اخلاقی، تیم سازی و... که می‌توان گفت؛ این موارد، از چند جهت حائز اهمیت است؛ اول اینکه می‌تواند به تقویت روحیه، بازسازی کارکنان و تجدید انگیزهای برای ایفای مؤثر نقش‌ها بیانجامد، و از روزمرگی در شغل و رخوت مضرکاری کاسته و رضایت شغلی را افزایش دهد و در نهایت، اینکه الگوهای اخلاقی و شهروندی را در بین نیروی انسانی سازمان ارتقاء بخشد.

اصول اخلاقی با فرآیند مدیریت دانش، ارتباط مثبت و معناداری داشته است ولی بین فرآیند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی^{۱۵} رابطه معنی‌داری وجود نداشته است. همچنین، اگرچه اصول اخلاقی به طور مستقیم بر عملکرد تاثیر مثبت و قوی داشته است ولی با میانجیگری مدیریت دانش نتوانسته است بر عملکرد تاثیر بگذارد. لذا، می‌توان گفت؛ تسهیم مؤثر دانش بین اعضای سازمان، منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روشهای کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل مشکلات خود می‌نماید. به دلیل

که از آنها انتظار می‌رود به عنوان کانون خلق دانش عمل کنند؛ می‌تواند در ترویج فرهنگ به اشتراک گذاری دانش در بین اعضا، از اهمیت قابل توجهی برخوردار باشد. (۱ و ۲۳).

بررسی پژوهشهای انجام شده داخلی در موضوعات اخلاق حرفه‌ای و دانش با نقش خودکنترلی نشان می‌دهد، آموزش فنون کنترل خود بر بهبود مهارتهای اجتماعی تاثیر معنادار و مثبتی داشته است و نیز تعهد مدیریت به تسهیم دانش، مناسب بودن رویه‌ها و فرآیندهای شغلی، وجود تکنولوژی مناسب برای تسهیم دانش، اعتماد، اندازه سازمان، فضای تعامل اجتماعی، ساختار پاداش، مشارکت کارکنان و تفاوت در موقعیت ارتباط، رابطه معناداری با ادراک فرهنگ تسهیم دانش دارند (۲۴) و کارکنانی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند، مشارکت بیشتر و فعالتری در فعالیتهای تسهیم دانش انجام می‌دهند. (۲۵). در تحقیقی با عنوان مدل‌یابی نقش اخلاق در موفقیت دستگاههای مدیریت دانش همبستگی اصول اخلاقی و وظایف فرآیند مدیریت دانش، رابطه معنی‌داری بین پارامترهای اخلاقی و فرآیند مدیریت دانش و همبستگی بین مولفه‌های اخلاقی از یک سو و ابعاد کارکردی الگوی عمومی مدیریت دانش از سوی دیگر وجود دارد (۲۶).

در مطالعه‌ای بحث تسهیم دانش در بین پرسنل و مدل‌سازی تسهیم دانش یا ایدئولوژی تبادل به عنوان یک میانجی اشاره دارد. در این پژوهش به مشخصه‌های مهم تسهیم دانش، شامل: تناسب و تجانس همکار، استقلال درک شده از وظیفه، تعهد سازمانی و مشارکت پرسنل توجه دارد (۲۰). با بررسی تسهیم دانش و قراردادهای روانی مشخص شد که قراردادهای روانی به طور ضمنی بر تسهیم دانش کارکنان تاثیرگذار هستند و خود در نگرش به دانش جمعی سازمانها و مدیریت دانش برای رسیدن به اهداف آن سازمان، نقش کارکنان را که از طریق فرهنگ مناسب کسب و کار و توجه خاص به اخلاق و اصول اخلاقی را تعیین می‌کنند و معتقدند در جهت سرآمدی سازمانی و حفظ ارزش رقابتی جهانی نمی‌توان نقش فرهنگ و اخلاق را نادیده گرفت. در تحقیقی بیان شده، که اگرچه دانش در ذهن افراد و کارکنان یک سازمان قرار دارد ولی این مساله همواره به شکل یک کشمکش سازمانی در بحث مالکیت وجود داشته است که سبب ایجاد تنش در سازمانها می‌شود (۲۷).

پارادایمی که به منظور تسهیم دانش فردی کارکنان، تسهیم فرصت یادگیری و تقویت انگیزه آن مطرح شده است، بیانگر الزام به تسهیم دانش است تا در کلیه بخشهای سازمان سرایت یافته و همگانی شود.

لذا، بر مبنای نتایج، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

از آنجایی که مدیریت منابع انسانی^{۱۶} به عنوان سرمایه اصلی سازمان، می‌تواند سازمان را در همگام سازی با محیط پویا و در حال تغییر مداوم از طریق هم‌نوایی، انعطاف پذیر سازد، به مدیران اجرایی سازمان پیشنهاد می‌شود؛ جهت بهبود تسهیم دانش در سازمان، شرایطی از تعاملات گروهی ایجاد گردد که کارکنان در پیشرفت امور، مشارکت بیشتری داشته و نظرات و ایده‌های خود را با همکاران و مدیران، به اشتراک بگذارند. تعهد مدیریت به تسهیم دانش، مناسب بودن رویه‌ها و

نبود تجربه غنی و کافی در زمینه اشتراک دانش در بسیاری از سازمانها، مدیران بایستی زمینه سازی انتقال دانش را در سازمان خود، به گونه‌ای فرهنگ‌سازی کنند که بتوانند دانش فردی انباشته را قبل از هدر رفتن و کاهش بهای آن، به دانش سازمانی تبدیل نمایند.

محدودیت‌های حاکم بر این پژوهش، معطوف می‌شود به قلمرو موضوعی و مکانی تحقیق که از آن جمله موارد زیر را می‌توان اشاره کرد:

پراکندگی واحدهای مورد مطالعه در استانهای مختلف که تفاوت در عواملی نظیر: اوضاع اقلیمی، موقعیت جغرافیایی، مذهب، نظام حاکم بر جامعه (در سطح خرد و کلان) بر فرهنگ جامعه در نتیجه بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اثرات متفاوتی دارد، سنجش این تفاوت، با ابزار موجود این تحقیق، میسر نبود.

اخلاق حرفه‌ای کارکنان، می‌تواند تحت تاثیر تشکیلات سازمان، شرایط اقتصادی بازار، تغییرات محیط داخلی و خارجی (و حتی سیاسی) قرار گیرد. اثرگذاری سایر مولفه‌های مداخله‌گر سازمانی نظیر: سبک رهبری مدیران، ویژگیهای شخصیتی مدیران، رضایت شغلی کارکنان، خلاقیت و نوآوری و ... بر تاثیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر تسهیم دانش با میانجیگری خودکنترلی کارکنان که نتایج پژوهش را متفاوت می‌نماید و با ابزار این تحقیق، قابل اندازه گیری نبود.

اما، پژوهش با مشکلاتی مواجه بوده است که محقق با تلاش خود آنها را بر طرف نموده است. از جمله آنها موارد ذیل را می‌توان نام برد. پراکندگی جغرافیایی جامعه تحقیق که محقق با تلاش بیشتر این کندی را جبران کرده است.

پاسخگویی برخی از همکاران به دلیل عدم آشنایی با برخی از مفاهیم یا گرفتاریهای کاری کمی سخت بوده است که محقق با توضیح کافی و تلاش برای گرفتن وقت مناسب آنها را بر طرف کرده است.

تحقیقات بعدی می‌تواند شامل:

۱- بررسی میزان آگاهی مدیران اجرایی سازمان دیوان محاسبات منطقه پنج کشور از مباحث اخلاق حرفه‌ای مطرح شده در چشم انداز سازمان دیوان محاسبات کشور و تاثیر آن در ارتقاء سطح سازمانی.

۲- بررسی روشهای ترویج روحی انگیزه به اشتراک گذاری دانش در اعضای سازمان و برنامه ریزی در جهت استقرار فرهنگی آنها.

۳- تاثیر تسهیم دانش بر بهره‌وری سازمانی با نقش میانجیگری هوش رقابتی.

۴- نقش میانجیگری پایبندی به رفتارهای اخلاقی در اثرگذاری خودکنترلی کارکنان بر تسهیم دانش باشد.

نتیجه گیری

قرن ۲۱ را قرن مدیریت نامیدند چرا که تغییرات شدید محیطی و گسترش روز افزون صنایع و از طرفی، محدودیت منابع پیش روی، سازمانها را ناگزیر از رقابت در عرصه فناوری و دانش کرده است، تا مساله تسهیم دانش، ضرورتی برای موفقیت سازمانها به حساب آید. تبیین جایگاه اخلاق در یک سازمان دانش محور و رعایت اصول اخلاقی

حاکم بر آن می‌تواند گام موثری در تعالی معنوی سازمانها باشد. این مطالعه بر آن شد تا با تکیه بر مفهوم اخلاق حرفه‌ای و ضرورت آن در سازمان، اثر آن را بر تسهیم دانش و ابعاد آن ارزیابی کند. در نتیجه با بالا رفتن سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان مورد بررسی، میزان تسهیم دانش فردی، تسهیم فرصت یادگیری و میزان تشویق انگیزه یادگیری آن‌ها بیشتر می‌شود. لذا اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تسهیم دانش رابطه معنی‌داری دارد و نیز بررسی نتایج نشان می‌دهد خودکنترلی کارکنان رابطه اخلاق حرفه‌ای با تسهیم دانش از روش بارون‌وکنی را به خوبی میانجیگری می‌کند اما خودکنترلی کارکنان، اثر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر ابعاد تسهیم دانش را میانجیگری نکرده. پارادایمی که به منظور تسهیم دانش فردی کارکنان، تسهیم فرصت یادگیری و تقویت انگیزه آن در سازمان مطرح شده است، بیانگر الزام به تسهیم دانش است تا در کلیه بخشهای سازمان سرایت یافته و همگانی شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، آگاهی محققان و پژوهشگران از هدف تحقیق و همکاری افتخاری آن‌ها در تکمیل پرسشنامه تحقیق، اصول اخلاق امانتداری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران این تحقیق مراتب تقدیر و تشکر خود را از سازمان دیوان محاسبات منطقه پنج کشور و تمام اساتید، خبرگان محترم و محققان و پژوهشگرانی که در تکمیل پرسشنامه همکاری کردند، اعلام می‌دارند.

واژه نامه

1.Ethics	اخلاق
2.Ethical principles	اصول اخلاقی
3.Culture	فرهنگ
4.Funds of the organization	سرمایه‌های سازمان
5.Knowledge of people	دانش افراد
6.Knowledge managemen	مدیریت دانش
7.Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
8.Knowledge sharing	تسهیم دانش
9.Self-control	خودکنترلی
10.Learning opportunity	فرصت یادگیری
11.Learning motivation	انگیزه یادگیری
12.Ethical values	ارزشهای اخلاقی
13.Human resource management	مدیریت منابع انسانی
14.Social skills	مهارتهای اجتماعی
15.Organizational performance	عملکرد سازمانی



16. Pezeshki-Rad G, Ali1zadeh N, Zaman-Mianashti Nasser, Shaban-Ali Fami H. (2011). Effective factors in knowledge sharing between employees of the organization. *International Journal of Science and Technology*; 13(4): 491-501. (In Persian).
17. Taj-Aldini U. (2013). Presentation of the knowledge translation model in the country's humanities. [Ph.D thesis]. Tehran: Tehran University. (In Persian).
18. Kuan YW. (2008). Development of a knowledge management initiative and system: case study. *Expert Systems with Applications*; 30: 633-641.
19. Langer A. (2000). What are the links between research and policy? *Popul Briefs*; 6 (2).
20. Hsiu Fen Lin, Gwo Guang Lee. (2004). Perceptions of senior managers towards knowledge- sharing behavior. *Management Decision*; (42) 1: 108-125.
21. Gholizadeh H, Mirkamali SM. (2010). Key factors affecting knowledge sharing (Case study: faculty of educational sciences and psychology, Ferdowsi university). *Iranian Journal of Higher Education*; 3 (1): 61-71. (In Persian).
22. Kayani A, Noayaynezhad G, Ahmadi K. (2011). Factors related to the degree of professional ethics by psychologists and counselors. *Quarterly News and Research Advice*; 9(35). (In Persian).
23. Ghasemzadeh A. (2014). Ethical relationship with social responsibility and individual responsibility: a mediating role of serving culture. *Ethics in Science and Technology*; 9(2). (In Persian).
24. Rahnavard F, Sadr F. (2009). The relationship between the perception of the culture of employee knowledge sharing and organizational factors in governmental organizations. *Journal of Management Beyond*; 2 (8): 74-51. (In Persian).
25. Yusefyan N. (2010). Islamic services ethics. *Islamic Revolutionary Magazines and Holy Defense*; 1 (2). (In Persian).
26. Rezaian-Ferdowei S, Ghazi-Noori SS. (2010). Modeling the role of ethics in the success of knowledge management systems. *Politics of Science and Technology*; 3(2): 65-79. (In Persian).
27. Rechberg I, Syed J. (2013). Ethical issues in knowledge management: conflict of knowledge ownership. *Journal of Knowledge Management*; 17 (6): 828 – 847.

References

1. Akhavan P, Yazdi-Moghadam J. (2013). The role of ethics principles and knowledge management on organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 8(2). (In Persian).
2. Musavi M, Arabshahi-Kheizi A. (2013). Relationship of ethics with organizational excellence. *Ethics in Science and Technology*; 8(2): 1-11. (In Persian).
3. Karimi M. (2011). Attitude and attitude change. 1st ed. Tehran: Publishing Institute. (In Persian).
4. Qaramlaki F. (2002). Professional ethics in Alawi management. *Andisheh Howzeh Journal*; 32(33). (In Persian).
5. Khayyat-Moghaddam S, Tabatabaei SM. (2015) Components of professional ethics in management. *Ethics in Science and Technology*; 11(1): 127-136. (In Persian).
6. Saffari-Nia M. (2009). Social psychology in education. [MA. thesis]. Tehran: Payame Noor University. (In Persian).
7. Qadiri MH. (2009). Child self-control; yeast of moral restraint. *Way of Education*; 11: 78-116. (In Persian).
8. Kafi M. (2006). Fundamentals of sociology. Qom: World Center of Islamic Sciences. (In Persian).
9. Saroukhani B. (1997). Encyclopedia of social sciences. Tehran: Kayhan Publication. (In Persian).
10. Alwani SM. (2012). The necessity of drafting a corporate ethics charter. *Journal of Administrative Transformation*; 5(19). (In Persian).
11. Zare H. (2012). A pattern of self-control in Islamic culture. *Domain and University*; 45: 44-57. (In Persian).
12. Tabatabai SMH. (1417 AH). *Al-Mizan Fei Tafsir Al-Quran*. 5th ed. Qom: Society of Teachers. (In Persian).
13. Davenport TH, Lawrence P. (1998). Working knowledge: how they manage what they know? Cambridge: Harvard Business School Press.
14. Alawi M, Leidner DE. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MS Quarterly*; 1 (1): 32-107.
15. Sohrabi B, Darmi H. (2010). Knowledge management (with the MBA Approach), Tehran: Position. (In Persian).