

بررسی نقش میانجی اخلاق مداری ذی‌نفعان در ارتباط بین مدیریت دانش و بلوغ سازمانی آموزش و پرورش

محمدصادق اسماعیلی سراجی، محمد صالحی*، رضا یوسفی سعیدآبادی
گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۳، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۶)

چکیده

زمینه: بررسی عوامل موثر بر بلوغ سازمانی با تاکید بر مدیریت دانش و اخلاق مداری ذی‌نفعان می‌تواند به طور موثری در تعالی نظام آموزش و پرورش نقش موثری را ایفا کند، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف ارتباط مدیریت دانش بر بلوغ سازمانی آموزش و پرورش با تاکید بر نقش میانجی اخلاق مداری ذی‌نفعان انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران، معاونین و روسای گروه‌های ادارات آموزش و پرورش و مدیران و معاونین مدارس استان مازندران می‌باشد، ۳۳۸ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه محقق ساخته مدیریت دانش، بلوغ سازمانی و اخلاق مداری ذی‌نفعان استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای آماری SPSS22 و Pls تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج بررسی نشان داد که ارتباط مدیریت دانش و اخلاق مداری ذی‌نفعان بر بلوغ سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. **نتیجه‌گیری:** در نتیجه برای توسعه بلوغ سازمانی آموزش و پرورش می‌توان به ابعاد مدیریت دانش و اخلاق مداری ذی‌نفعان توجه کرد.

کلیدواژه‌گان: مدیریت دانش، اخلاق مداری ذی‌نفعان، بلوغ سازمانی

سر آغاز

در عصر حاضر سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش‌برانگیزتر می‌شوند (۱)، اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌ها، تأکید بر دانش و اطلاعات است (۲). عصر حاضر، عصر تغییر و تحول سریع دانش است و سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی به منظور بقاء، باید پیوسته برای جمع‌آوری داده‌های مناسب از محیط و تبدیل آنها به دانش اقدام کنند (۳، ۴). یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را در تأمین این اهداف یاری کند، مدیریت دانش^۱ است (۵، ۶). مدیریت دانش، سیستمی جهت ایجاد جوی مساعد برای کسب و تسهیم دانش موجود، ایجاد فرصت‌هایی برای خلق دانش جدید و فراهم کردن ابزارهایی برای بکارگیری دانش در جهت دستیابی به اهداف سازمان است (۷). در واقع مدیریت دانش رشته‌ای است که در آن دانش ایجاد و به اشتراک گذاشته می‌شود و برای افزایش نوآوری^۲ و عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (۸، ۹، ۱۰).

مدیریت دانش به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و به طور معمول به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارد، یاری می‌رساند و نقش مهمی در بلوغ سازمان^۳ دارد (۱۱، ۱۲). از طرف دیگر مدیریت دانش حوزه‌ای بین رشته‌ای است که مسائل اخلاقی فراوانی درباره آن وجود دارد. با در نظر گرفتن مسائل اخلاقی به انگیزه‌های اصلی برای پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش، معرفی آنها، استفاده از مدیریت دانش و تاثیر آن بر افراد، سازمان‌ها و اجتماع می‌توان رسید (۱۳). همچنین مدیران و رهبران سازمان با آگاهی از مسائل رفتار سازمانی (کنترل و نظارت، مدیریت تعارض^۴، نظام انگیزشی جبران و خدمت، غنی‌سازی شغل، انصاف در عدالت، خودکنترلی^۵ و...) که بوسیله مدیریت دانش حاصل می‌شوند، می‌توانند موجبات کاهش رفتارهای غیر اخلاقی^۶ در سازمان را مهیا سازند (۱۴).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Drsalehi@iausari.ac.ir

ضرورت مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی به دلیل اهمیتی که این سازمان‌ها در تولید و انتشار دانش دارند، بیش‌تر خودنمایی می‌کند (۱۵). لذا بدیهی است در عصری که از آن به جامعه دانش مدار یاد می‌شود، نظام‌های آموزشی به عنوان یکی از مراکز خلق و اشاعه دانش از آن بهره فراوان ببرند (۱۶). از طرف دیگر، سازمان‌های آموزشی اگر نتوانند دانش‌های نهفته افراد را مورد شناسایی قرار دهند و به دانش آشکار تبدیل کنند، در اثر فراموشی این دانش‌ها را از دست خواهند داد (۱۷، ۱۸). از جمله متغیرهایی که می‌تواند تحت تاثیر مدیریت دانش قرار بگیرد بلوغ سازمانی است (۱۹).

بلوغ سازمانی مقوله جدیدی است که یک راهکار برتر در سازمان‌ها تلقی می‌شود که مهارت‌های ویژه‌ای را معرفی و با ارائه راهکارها و مدل‌های بهتر سازمانی به رفع نیازهای سازمان منجر می‌شود (۲۰). به عبارتی بلوغ سازمانی، توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت و نتیجه تداوم رضایت ذی‌نفعان^۲ سازمان در راستای زمان است و این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه سازمان بتواند تغییرات محیطی را شناسایی و از آن برای روزآمدسازی برنامه‌های راهبردی و چشم‌انداز خود استفاده کند (۲۱). بلوغ سازمانی بسان خط‌کشی است که اقدامات و فرآیندهای سازمانی را سنجیده و در سطوح مختلف دسته‌بندی می‌کند (۲۲). بلوغ سازمانی به اندازه‌ای که یک سازمان به طور صریح و بدون تناقض، اقدامات و فرآیندهای مستند شده، مدیریت شده، اندازه‌گیری شده و کنترل شده را در سطوح مختلفی طبقه‌بندی کرده و پیوسته بهبود دهد، اشاره دارد (۲۳). بلوغ سازمانی مقوله‌ای است که از طریق استانداردسازی در بکارگیری دانش، مهارت، تکنیک و روش‌های صحیح مدیریتی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا به ثبات، موفقیت و پیشی گرفتن از رقبای دست یابند (۲۴). بلوغ سازمانی نقاط مرجعی را برای سازمان‌ها مهیا می‌کند تا از طریق خودارزیابی و حتی از طریق ارزیابان خارج سازمانی، در برابر راه‌کارهای برتر مطابق یک یا چند دستورالعمل ویژه ارزیابی شوند (۲۵).

تحقیقات نشان داده‌اند که بلوغ سازمانی بر کارایی و بهره‌وری سازمان تاثیرگذار است (۲۶). بلوغ فرآیندهای سازمانی از طریق ارزیابی‌ها اندازه‌گیری می‌شود و این مهم جز با شناخت صحیح نقش و کارکرد ذی‌نفعان به عنوان صالح‌ترین ارزیابان یک سازمان ممکن نخواهد بود. ذی‌نفعان به فرد، گروه یا سازمانی اطلاق می‌شود که می‌تواند بر نگرش، منابع یا خروجی‌های سازمان تاثیر گذارد و یا از خروجی‌های سازمان تاثیر پذیرد (۲۷). پژوهشگران اعتقاد دارند که سازمان خود باید به عنوان گروهی از ذی‌نفعان در نظر گرفته شود و هدف سازمان باید مدیریت علائق، نیازها و نقطه نظرات آنها باشد. ذی‌نفعان گروه‌هایی هستند که برای بقاء و موفقیت سازمان‌ها لازم و ضروری هستند (۲۸). به دلیل آنکه تاثیر ذی‌نفعان بر روی سازمان متفاوت است، لازم است به اخلاق مداری ذی‌نفعان^۳ به روش‌های مختلف توجه شود. اگر همه ذی‌نفعان، اخلاق مدارانه و مسئولانه به اهداف و فرآیندهای سازمان بنگرند، تعقیب اهداف سازمانی را مورد تاکید قرار می‌دهند و می‌توان به این نتیجه رسید علی‌رغم تعدد آنها، اهدافشان با یکدیگر همخوانی دارد. بدیهی

است زمانی می‌توان پاسخی مطلوب به هر ذینفع داد، که نوع انتظارات و خواسته‌ها و میزان علاقه، رفتارهای اخلاقی و قدرت هر ذینفع به خوبی شناسایی شود. در نتیجه اخلاق مداری ذی‌نفعان می‌تواند به عنوان یک راهبرد استراتژیک در پیشبرد مدیریت دانش سازمانی مورد استفاده قرار داد (۲۹). فواید آتی و آتی پژوهش حاضر، شناسایی ابعاد مدیریت دانش، بلوغ سازمانی و اخلاق مداری ذی‌نفعان در آموزش و پرورش، ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم مدیریت دانش، بلوغ سازمانی و اخلاق مداری ذی‌نفعان می‌باشد. در مقابل یکی از مسائلی که امروزه آموزش و پرورش با آن روبرو است، عدم شناخت صحیح از نقش ذی‌نفعان در فرآیندهای آموزش و پرورش و تکامل این سازمان است که این مشکل همانند دیگر مسائل ریشه در ساختار آموزش و پرورش آن دارد و موجب شده است بلوغ سازمانی در آموزش و پرورش به‌طور چشمگیر به تاخیر افتد. بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که ارتباط مدیریت دانش با بلوغ سازمانی آموزش و پرورش با تاکید بر نقش اخلاق مداری چگونه است؟

روش

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران، معاونین و روسای گروه‌های ادارات آموزش و پرورش و مدیران و معاونین مدارس استان مازندران به تعداد ۲۶۵۳ نفر می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۳۸ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. فرایند طراحی پرسشنامه‌ها به این شکل بود که از طریق مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان شاخص‌های نهایی برای مدیریت دانش، بلوغ سازمانی و اخلاق مداری ذی‌نفعان شناسایی و تعیین شد. اطلاعات مرتبط با پرسشنامه به شرح زیر می‌باشد.

پرسش‌نامه مدیریت دانش: این پرسش‌نامه دارای ۶۹ سوال و ۹ بعد «تجاری سازی دانش، تسخیر دانش، تولید و خلق دانش، تسهیم دانش، مدیریت و رهبری، فن‌آوری سازمان، توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، استراتژی دانایی محوری» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شد (۳۰). برای بررسی روایی این پرسشنامه در وهله اول از نظرات اساتید صاحب نظر بهره گرفته شد و بر اساس بررسی کامل از سوی ایشان روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت، همچنین از روش تحلیل عاملی تأییدی بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از جامعه آماری استفاده شد، شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۸۱ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰/۶۷ به‌دست آمد، که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد.

پرسش‌نامه بلوغ سازمانی: این پرسش‌نامه دارای ۴۹ سوال و ۷ بعد «یادگیری سازمانی، فرهنگ و ارزش‌های مشترک، نظارت و کنترل،

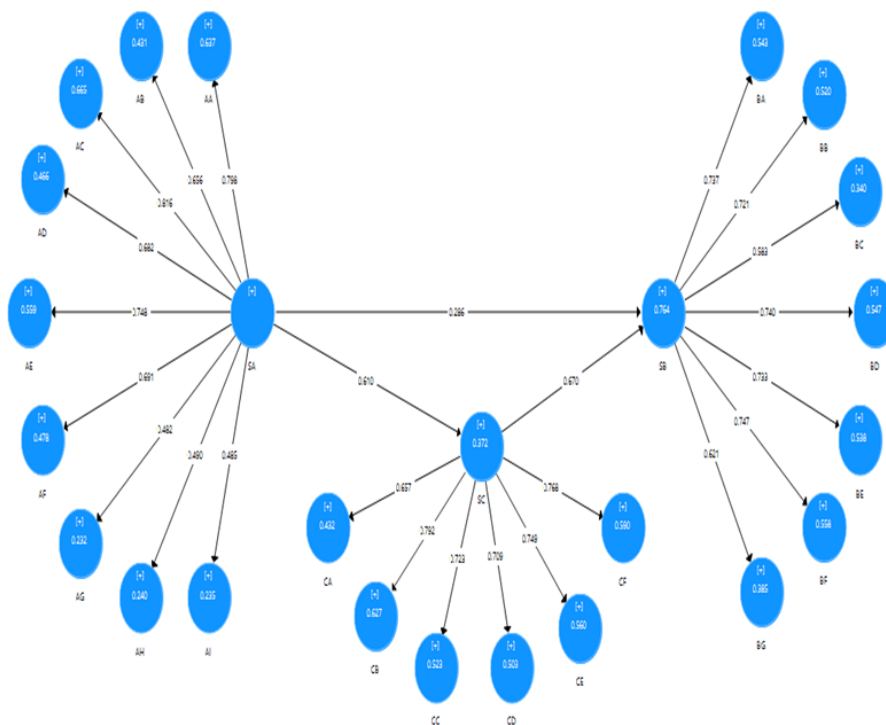
آمد، که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS22 و *PLS* در دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و مدل سازی ساختاری) انجام شد.

یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش نشان داد که میانگین و انحراف استاندارد مدیریت دانش $(3/56 \pm 0/52)$ ، اخلاق مداری ذی‌نفعان $(3/62 \pm 0/73)$ و بلوغ سازمانی $(3/83 \pm 0/75)$ بود، همچنین شاخص‌های چولگی و کشیدگی به ترتیب برای متغیرهای مدیریت $(0/63 ; -0/36)$ ، اخلاق مداری ذی‌نفعان $(0/31 ; 0/91)$ و بلوغ سازمانی $(0/75 ; 0/77)$ بود، بین مدیریت دانش و اخلاق مداری ذی‌نفعان $(0/71)$ با بلوغ سازمانی در سطح $0/01$ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن در نگاره ۱ ارائه شده است.

ساختار سازمان، برنامه‌ریزی، منابع انسانی، چشم‌انداز استراتژیک» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شد (۳۰). برای بررسی روایی این پرسشنامه در وهله اول از نظرات اساتید صاحب نظر بهره گرفته شد و بر اساس بررسی کامل از سوی ایشان روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت، شاخص پایایی‌های ترکیبی (*CR*) برابر با ۰/۷۴ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (*AVE*) برابر با ۰/۶۰ به دست آمد، که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد.

پرسش‌نامه اخلاق مداری ذی‌نفعان: این پرسش‌نامه دارای ۴۰ سوال و ۶ بعد «مدیریت اخلاقی، زیرساخت‌ها و منابع یادگیری، ساختار توانمندساز، محیط اخلاقی سازمان، خلاقیت، فناوری اطلاعات و ارتباطات» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای طراحی تنظیم شد (۳۰). برای بررسی روایی این پرسشنامه در وهله اول از نظرات اساتید صاحب نظر بهره گرفته شد و بر اساس بررسی کامل از سوی ایشان روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت، شاخص پایایی‌های ترکیبی (*CR*) برابر با ۰/۷۴ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (*AVE*) برابر با ۰/۶۰ به دست



نگاره ۱: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر

در سطح اطمینان ۹۹٪ ارتباط مدیریت دانش و اخلاق مداری ذی‌نفعان با بلوغ سازمانی معنی دار شده است. آزمون ارتباط پیش‌بین (Q^2)؛

نگاره فوق نشان می‌دهند که بین متغیرهای مدیریت دانش و اخلاق مداری ذی‌نفعان با بلوغ سازمانی به ترتیب بارعاملی ۰/۲۸۶ و ۰/۶۷۰ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار *t-value* برای دو رابطه (به ترتیب ۱۶/۸۳۷ و ۱۶/۱۵۷) که در خارج بازه $(2/58$ و $-2/58)$ قرار دارند

منغیر	کد منغیر	CV Redundancy
تجاری سازی دانش	AA	۰/۴۳۹
تسخیر دانش	AB	۰/۳۰۴
تولید و خلق دانش	AC	۰/۴۶۵
تسهیم دانش	AD	۰/۲۷۸
مدیریت و رهبری	AE	۰/۳۷۴
فن‌آوری سازمان	AF	۰/۳۱۱
توسعه منابع انسانی	AG	۰/۱۴۶
فرهنگ سازمانی	AH	۰/۱۵۵
استراتژی دانایی محوری	AI	۰/۱۵۳
یادگیری سازمانی	BA	۰/۳۳۷
فرهنگ و ارزش‌های مشترک	BB	۰/۳۴۸
نظارت و کنترل	BC	۰/۲۳۹
ساختار سازمان	BD	۰/۳۶۴
برنامه‌ریزی	BE	۰/۳۶۷
منابع انسانی	BF	۰/۴۰۹
چشم‌انداز استراتژیک	BG	۰/۲۶۷
مدیریت اخلاقی	CA	۰/۳۳۷
زیرساخت‌ها و منابع یادگیری	CB	۰/۴۲۶
ساختار توانمندساز	CC	۰/۳۶۴
محیط اخلاقی سازمان	CD	۰/۳۶۰
خلاقیات	CE	۰/۴۳۲
فناوری اطلاعات و ارتباطات	CF	۰/۴۱۶

دانشگاه‌های منتخب کشور تأثیر معنادار داشته است (۳۱). در مطالعه ای دیگر مشخص شد که مدیریت دانش با مدنظر قرار دادن یادگیری سازمانی^۹ به عنوان متغیر میانجی بر عملکرد نوآورانه، تأثیری مثبت و مستقیم داشته است (۳۲). در مطالعه ای دیگر گزارش شد که بین محیط قانونی با ابعاد بلوغ در سازمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۳۳). در مطالعه دیگر گزارش شد که نوآوری، رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی شرکت‌های خرد و کلان را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند (۳۴). این نتایج می‌تواند همسو با یافته‌های پژوهش حاضر باشد، چرا که به نتایج مشابه ای دست یافتند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که مدیریت دانش، سیستمی جهت ایجاد جوی مساعد برای کسب و تسهیم دانش موجود، ایجاد فرصت‌هایی برای خلق دانش جدید و فراهم کردن ابزارهایی برای بکارگیری دانش در جهت دستیابی به اهداف سازمان است. در واقع مدیریت دانش رشته‌ای است که در آن دانش ایجاد و به اشتراک گذاشته می‌شود و برای افزایش بلوغ سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. از طرفی بلوغ فرآیندهای سازمانی از طریق ارزیابی‌ها اندازه‌گیری می‌شود و این مهم جز با شناخت صحیح نقش و کارکرد رفتارهای اخلاقی^{۱۰} ذی‌نفعان به عنوان دقیق‌ترین و صالح‌ترین ارزیابان یک سازمان ممکن نخواهد بود. بنابراین ارتباط

با توجه به جدول ۱ مقدار *CV Redundancy* مربوط به ابعاد توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و استراتژی دانایی محوری در سطح متوسط و برای بقیه ابعاد نزدیک به قوی و بالاتر از آن محاسبه شد که برازش مناسب مدل ساختاری را حاکی است.

آزمون کلی مدل PLS:

$$GOF = \sqrt{C \times R^2} = ۰/۶۰۲$$

با توجه به مقدار معرفی شده برای *GOF* و حاصل شدن مقدار ۰/۶۰۲ برای *GOF* که بسیار بیشتر از قوی است، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

بحث

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که ارتباط مدیریت دانش با بلوغ سازمانی با تأکید بر نقش اخلاق مداری ذی‌نفعان مثبت و معنادار است. در پژوهشی مشخص شد که بین مدیریت دانش و بلوغ سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد (۲۹). در پژوهشی دیگر گزارش شد که دارایی دانشی بر توانمندی فرایند دانش و توانمندی فرایند دانش بر توانمندی فرایند سازمانی و توانمندی فرایند سازمانی بر عملکرد دانشگاه در

نمایند از دانش موجود در سازمان حداکثر استفاده را نمایند و در توسعه اخلاق مداری ذی‌نفعان در تلاش باشد.

ملاحظه های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون: سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه افرادی که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

1. Knowledge Management	مدیریت دانش
2. Innovation	نوآوری
3. Organizational Maturity	بلوغ سازمانی
4. Conflict Management	مدیریت تعارض
5. Self-control	خودکنترلی
6. Immoral Behavior	رفتارهای غیر اخلاقی
7. Satisfaction of Stakeholder	رضایت ذی‌نفعان
8. Stakeholder Orientation Ethics	اخلاق مداری ذی‌نفعان
9. Organizational Learning	یادگیری سازمانی
10. Ethical Behaviors	رفتارهای اخلاقی
11. Knowledge Exchange	تبادل دانش
12. Central Knowledge	دانایی محوری
13. Competitive Advantage	مزیت رقابتی
14. Organizational Motivations	انگیزه های سازمانی
15. Commitment	تعهد

References

1. Isalampanah M, Shahbazi Sh, Bagheli J. (2020). Relationship between ethical climate of organization and manager's decision making: mediating role of personal knowledge management. *Ethics in Science and Technology*; 15 (2) :86-92. (In Persian). <http://ethicsjournal.ir/article-1-1858-fa.html>
2. Savadi M, Mohebbi S. (2016). Investigating the relationship between knowledge management and organizational health (Case study: general department of sports and youth and sports delegations of Hormozgan province). *Iranian Journal of Social Development Studies*; 8(4): 101-109. (In Persian).
3. Tian G, Cai H, Jiang Y. (2018). A study of the effects of organizational support on organizational learning based on knowledge management. *EURASIA J Math Sci and Tech* Ed;14(5):1979-1986. doi.org/10.29333/ejmste/83652

مدیریت دانش بر بلوغ سازمانی با تاکید بر نقش اخلاق مداری ذی-نفعان، دور از انتظار نبود.

محدودیت های پژوهش حاضر شامل محدود نمودن جامعه آماری به مدیران، معاونین و روسای گروه‌های ادارات آموزش و پرورش و مدیران و معاونین مدارس استان مازندران می‌باشد. همچنین مشکل برقراری ارتباط با برخی از مدیران و خیرگان آموزش و پرورش به دلایل مختلف از جمله شیوع ویروس کرونا از محدودیت های پژوهش حاضر می‌باشد، در راستای نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که مدیران، محیطی را در سازمان فراهم نمایند که کارکنان به تبادل دانش^{۱۱} تشویق شوند و از دانش و تجربیات یکدیگر استفاده نمایند. سازوکارهای لازم برای جلب مشارکت ذی‌نفعان آموزشی در بهبود و توسعه فرآیندهای تعلیم و تربیت تدوین گردد. دانش اخلاقی ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل آموزش و پرورش به اشتراک گذاشته شود. همچنین مدیران به منظور اشتراک و انتشار دانش، امکانات مناسب همچون استفاده از نشریات تخصصی، کتب، مجلات و کنفرانس‌های مختلف را برای کارکنان فراهم نمایند و به آموزش منابع انسانی توجه شود. در نهایت مدیران، چشم‌اندازها، اهداف و راهبردهای سازمان را براساس دانایی محوری^{۱۲} و اخلاق مداری تدوین نمایند.

نتیجه گیری

نتایج کلی پژوهش نشان داد که مدیریت دانش با بلوغ سازمانی با نقش میانجی اخلاق مداری ذی‌نفعان ارتباط مثبت و معنی دار می‌باشد. مدیریت دانش، مجموعه‌ای از فنون و روش‌هاست که به جریان دانش در داخل سازمان کمک می‌کند و به منزله یک عامل کلیدی برای کسب منفعت، پیشرفت و حفظ مزیت رقابتی^{۱۳} به شمار می‌آید. از طرفی بلوغ سازمانی به عنوان برکه ضمانت بقای هر سازمانی محسوب می‌شود؛ چراکه سازمان دارای بلوغ سازمانی بالا نشان دهنده موجی از انگیزه‌های سازمانی^{۱۴} می‌باشد که تعهد^{۱۵} و تخصص را در مسیر بقاء و پیشرفت، شناور می‌کند. لذا سازمان‌ها برای دستیابی به بلوغ، باید به طور مداوم تغییرات عوامل محیطی را مورد پایش قرار دهند و سعی

4. Zhen J, Xie Z, Dong K. (2021). Impact of IT governance mechanisms on organizational agility and the role of top management support and IT ambidexterity, *International Journal of Accounting Information Systems*; 40: 101-111. DOI: www.doi.org/10.1016/j.accinf.2021.100501
5. Choi T, Chandler S M. (2020). Knowledge vacuum: An organizational learning dynamic of how e-government innovations fail, *Government Information Quarterly*; 37(1): 104-115. doi.org/10.1016/j.giq.2019.101416
6. Khan N A, Khan A N. (2019). What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organizational learning, knowledge sharing and social media use in public organizations? *Government Information Quarterly*; 36(4): 101-110. doi.org/10.1016/j.giq.2019.07.003
7. Rezaee R, Gharakhani D. (2016). The effect of knowledge management on organizational performance

- by considering the mediating role of organizational agility. *Journal of Development and Transformation Management*; Special Issue:93-104. (In Persian).
8. Andreeva T, Kianto A. (2011). Knowledge processes, knowledge-intensity and innovation: A moderated mediation analysis. *Journal of Knowledge Management*; 15(6): 1016-1034. Doi: [10.1108/13673271111179343](https://doi.org/10.1108/13673271111179343)
 9. Hajir J A, Obeidat B Y, Al-dalameh M A, Masa'deh R. (2015). The role of knowledge management infrastructure in enhancing innovation at mobile telecommunication companies in Jordan. *European Journal of Social Sciences*; 50(3): 313-330.
 10. Barao A V, José Braga R, Alvaro PR. (2017). A knowledge management approach to capture organizational learning networks. *International Journal of Information Management*; 37 (6):735-740. doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.013
 11. Falah M R. (2018). Identify and explain the antecedents of human resource empowerment with a knowledge management approach. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University;10(1): 133-160. (In Persian).
 12. Deng C P, Wang T, Song Q. (2021). Organizational agility through outsourcing: Roles of IT alignment, cloud computing and knowledge transfer, *International Journal of Information Management*; 60: 102-113. doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102385
 13. Khoshdelmofidi M, Bagherzadeh M R, Merara A. (2020). Analyzing the relationship between talent management and knowledge management; mediating role of organizational ethics. *Ethics in Science and Technology*; 15(2): 166-170. (In Persian). URL: <http://ethicsjournal.ir/article-1-1869-fa.html>
 14. Zavar T, Yarmohammadzadej P, Arami M. (2020). The role of knowledge management and organizational learning on personnel organizational immorality. *Ethics in Science and Technology*; 14 (4) :68-77. (In Persian).
 15. Baezat S, Aflahifard H, Shahidi N. (2016). The relationship between knowledge management and self-efficacy and creativity of preschool teachers. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*;7(4): 169-184. (In Persian).
 16. Singh S K, Gupta S, Kamboj S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*; 128: 788-198. doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040
 17. Ivy LT, Carroll L. (2020). School personnel's knowledge, attitudes, and management practices about diabetes care in shelby county, TN, and surrounding counties in Arkansas and Mississippi. *Journal of Pediatric Nursing*; 52: 107-119. Doi:[10.1016/j.pedn.2020.02.015](https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.02.015)
 18. Bert F, Pompili E, Siliquini R. (2020). Empowering seizure management skills: Knowledge, attitudes, and experiences of school staff trained in administering rescue drugs in Northern Italy. *Epilepsy & Behavior*; 114:107-116. doi.org/10.1016/j.yebeh.2020.107362
 19. Shabanibahar Gh R, Keshavarz L, Farahani A, Faridfathi A. (2016). The effect of legal environment on organizational maturity of the Ministry of Sports and Youth. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*; 3(11): 55-64. (In Persian).doi: [20.1001.1.25384023.1395.3.3.6.9](https://doi.org/20.1001.1.25384023.1395.3.3.6.9)
 20. Shafiee S, Moradi M, Ahmadi H. (2018). Assessing the level of knowledge management maturity based on the APO framework (sample study: central libraries and faculties of Razi University). *Quarterly Journal of National Library and Information Studies*; 29(4): 143-155. (In Persian).
 21. Jukić T, Pluchinotta L, Vrbek S. (2021). Organizational maturity for co-creation: Towards a multi-attribute decision support model for public organizations. *Government Information Quarterly*; 39(1): 156-169. doi.org/10.1016/j.giq.2021.101623
 22. Johansson C, Grandien C, Strandh K. (2019). Roadmap for a communication maturity index for organizations—Theorizing, analyzing and developing communication value. *Public Relations Review*; 45(4): 203-213. doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.05.012
 23. Emami H, Nazem F. (2017). Investigating the relationship between employee creativity and organizational maturity with the intellectual capital of Dr. Shariati Girls' Technical and Vocational College in Tehran. *Quarterly Journal of Educational Management Innovations*;12(3): 83-95. (In Persian).
 24. Turetken O, Demirors O. (2004). People capability maturity model and human resource management systems: do they benefit each other? *Human Systems Management*; In Press:179- 190. DOI: [10.3233/HSM-2004-23304](https://doi.org/10.3233/HSM-2004-23304)
 25. Ko J H, Kim D. (2019). The effects of maturity of project portfolio management and business alignment on PMO efficiency. *Sustainability*; 11(1): 238. doi.org/10.3390/su11010238
 26. Salehi M, Movahedi M. (2016). Identifying and ranking the dimensions and components of the role of educational stakeholders in the establishment of knowledge management (Case study: Education of Mazandaran province). *Journal of Tomorrow Management*;15(48): 161-178. (In Persian).
 27. Saghafi F, Abbasi K, Keshtgari E. (2014). Designing a framework for identifying and prioritizing stakeholders based on the transnational method. *Journal of Tomorrow Management*;13(29): 21-42. (In Persian).
 28. Ni X. (2020). Does stakeholder orientation matter for earnings management: Evidence from non-shareholder constituency statutes. *Journal of Corporate Finance*; 62: 457-469. doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101606
 29. Rezaeemanesh B, Mahammadnabi S, Mahammadnabi S. (2012). Application of knowledge management in measuring organizational maturity. *Iranian Journal of Information Science and Technology Research Quarterly*; 27(4): 985-1009. (In Persian).
 30. Esmaeli Seraji M S. (2023). Investigating the impact of knowledge management on the organizational maturity of education with an emphasis on the role of stakeholders. [PhD thesis]. Islamic Azad University, Sari Branch. (In Persian).
 31. Torang S K, Madhoshi M, Aghajani H, Safaee A H. (2018). Presenting a local model to evaluate the impact of knowledge management on the performance of selected universities in the country with mediation of organizational process capability. *Transformation Management Research Journal*; 10(19): 21-38. (In Persian).
 32. Hajizadeh P, Sadari A. (2018). The effect of knowledge management on improving the innovative performance of the organization with emphasis on the mediating role of organizational learning (Case study: Ghaed Basir Petrochemical Production Holding). *Quarterly Journal of Strategic Organizational Knowledge Management*;1(2): 63-93. (In Persian).

33. Shabani Bahar Gh, Keshavarz L, Farahani A, Farid Fathi A. (2016). The impact of the legal environment on the organizational maturity of the Ministry of Sports and Youth. Quarterly Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports; 3(11):64-55.(In Persian).doi: [20.1001.1.25384023.1395.3.3.6.9](https://doi.org/10.1001.1.25384023.1395.3.3.6.9)
34. Byukusenge E, Munene J C. (2017). Knowledge management and business performance: Does innovation matter? Cogent Business & Management; 4: 136-147. doi.org/10.1080/23311975.2017.1368434