(مقالهٔ پژوهشی)

پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای

الهه عامل ریاضت‌کش، دکتر سعید خیاط‌مقدم*، حمیدرضایی‌فر

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

(تاریخ دریافت: 95/7/18، تاریخ پذیرش: 95/10/14)

چکیده

زمینه: سازمان‌های موفق امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و آن‌را به شیوه‌های کاربردی برای بهبود فعالیت‌هایشان بدل کرده‌اند و این مهم از طریق رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای همچون مفاهیم حفظ حریم خصوصی، آزادی‌های اساسی، مسؤولیت اخلاقی، نگرش ارزشی و مسئولانه، احساس همکاری و مالکیت و رازداری منجر می‌شود. از این رو پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای انجام گردید.

روش: روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد بودند که از بین آنها با استفاده از فرمول کوکران 269 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل: پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای (16 سؤال) و مدیریت دانش (16 سؤال) بودند. داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج حاصل نشان داد که اخلاق حرفه‌ای به‌طور مثبت و معنادار مدیریت دانش را پیشبینی می‌کند (r=0. 73) و همچنین نتایج به‌طور اخص نشان‌دهنده این است که بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای (نگرش ارزشی، دیدگاه مسؤولانه، احساس همکاری و مالکیت و رازداری) و ابعاد مدیریت دانش (کسب دانش، ذخیره دانش، توسعه دانش و به‌کارگیری دانش) رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

نتیجه‌گیری: می‌توان نتیجه‌گرفت که اگر کارکنان دانشگاه از روحیه مسؤولیت‌پذیری، حفظ مالکیت معنوی دانش به اشتراک گذاشته شده، حس همکاری در تسهیم اطلاعات و نگرش ارزشی به استقرار مدیریت دانش برخوردار باشند، می‌توانند با رعایت اصول اخلاقی و مدیریت دارایی‌های دانشی سازمان منجر به تحقق اهداف و رسالت دانشگاه شوند.

کلید واژگان: *اخلاق حرفه‌ای، دانش، مدیریت دانش*

سرآغاز

در مقایسهٔدانشگاه‌های امروز با دانشگاه‌های دهه‌های گذشته می‌توان دریافت که در برنامه‌ها، روش‌ها و رویکردهای آنها تغییرهای عمده‌ای ایجاد و انتظارهای موجود از آنها متحول شده است. سال‌ها پیش، دانشگاه فقط نقش آموزش را برعهده داشت که با اولین تحول در نظام دانشگاهی در اواخر قرن نوزدهم، پژوهش نیز به کارکردهای آن افزوده شد (1)؛ به‌طوری‌که در دنیای کنونی علاوه‌بر آموزش علم و دانش، پژوهش نیز از جایگاه ویژه‌ای در رقابت جهانی برخوردار بوده و اقتدار علمی به مزیت اصلی کشورها تبدیل شده، به‌گونه‌ای که می‌توان گفت پژوهش‌های بنیادی، توسعه‌ای و کاربردی به منزله موتور رشد اقتصادی، جایگزین منابع سنتی سه‌گانه ثروت، یعنی زمین، نیروی کار و سرمایه شده است (2). لذا بیشترین اهتمام نظام آموزشی کشور، ارتقا و تقویت سرمایه‌های فکری با بهره‌مندی و به‌کارگیری از دانش و منابع موجود در راستای کسب رشد اقتصادی کشور است(3).

سازمان‌های موفق و کامیاب امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و آن را به شیوه‌های کاربردی برای بهبود فعالیت‌هایشان بدل کرده‌اند(4). آنها از شیوه‌هایی نو و خلاق[1] برای اصلاح ساختار و عملکردشان بهره برده‌اند و در نتیجه توانسته‌اند دانش خود را به گونه‌ای مناسب و مؤثر مدیریت کنند. ازاین رو می‌توانند برای ما سرمشق و الگو باشند (5). بنابراین به‌کارگیری دانش برای توسعه یکی از چالش‌های اساسی کشورهای در حال توسعه است (6)؛ و

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: S.Khayatmoghadam @ gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.6.8]

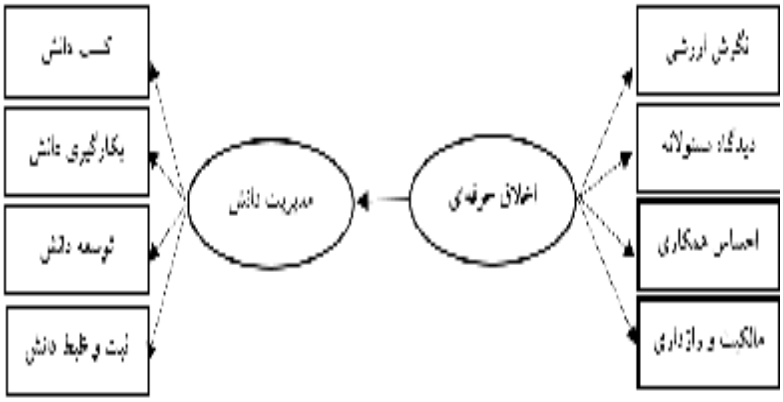
موفقیت نظام آموزشی کشور با دانشی که می‌تواند تولید کند، سرعت انتقال دانش و میزان انباشت دانش تولید شده ارتباط مستقیم دارد (7). در کشور ما دانشگاه‌ها به‌عنوان مخازن عظیم دانش نقش مهمی در تولید و تسهیم دانش به‌عنوان یکی از منابع حیاتی توسعه و پیشرفت ایفا می‌کنند (8). نبود تسهیم و اشتراک دانش در دانشگاه‌ها احتمال از دست رفتن بخش زیادی از سرمایه فکری و تولیدات علمی را افزایش می‌دهد. همچنین عدم اشتراک دانش گردآوری شده در دانشگاه و فعالیت‌های تحقیقاتی و تجربه های علمی، منجر به محروم ماندن سایرین از دسترسی به این دانش می‌شود. دانش موجود اگر تسهیم و به اشتراک گذاشته نشود. در زمان و مکانی دیگر نیز قابلیت بازیابی نخواهد داشت. این امر احتمالاً زیان اقتصادی را نیز برای دانشگاه در پی دارد؛ چرا که دانشگاه ممکن است به دلیل عدم آگاهی از دارا بودن دانش خاص و یا دسترسی نداشتن به آن مجبور به خریداری همان دانش از خارج از دانشگاه شود. به‌علاوه در صورت عدم‌آگاهی گردآوری دانش موجود در دانشگاه و عدم‌ثبت و انتشار آن، فرصت برای افراد سودجو و ناشران خصوصی در خارج از محیط دانشگاه برای انتشار آن فراهم می‌شود (9). بنابراین یکی از مسائل اساسی که امروزه سیستم دانشگاهی کشور با آن مواجه است، چگونگی فراهم آوردن فرهنگ تسهیم و اشتراک دانش و افزایش همکاری کارکنان، حفظ حریم خصوصی و مالکیت معنوی دست‌آوردهای پژوهشی، آزادی و اختیار در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد دیدگاه مسئولانه در بین کارکنان می‌باشد، که با نگاهی عمیق می‌توان این مسائل را در بحث اخلاق حرفه‌ای[2] در سیستم دانشگاهی گنجاند (10). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها، منافع زیادی همچون بهبود روابط، افزایش جو تفاهم، افزایش تعهد و مسؤولیت‌پذیری[3] بیشتر کارکنان (11)، افزایش چندگانگی و کاهش هزینه های ناشی از کنترل افزایش حس همکاری در تسهیم و اشتراک اطلاعات و ترویج نگرش ارزشی به استقرار مدیریت دانش را در پی دارد (12). چرا که تجربه ثابت کرده است که سازمان‌هایی که فرهنگ اخلاق‌مداری[4] را در سازمان‌شان توسعه داده‌اند در خلق، اکتساب و انتقال دانش، همچنین در تعدیل رفتار برای انعکاس دانش جدید کاراتر بوده‌اند. از طرفی اخلاق[5]، بحثی مهم و جدی است که تا این مسئله حل نشود شکوفایی علمی، پیشرفت صنعتی و رفاه اجتماعی رخ نخواهد داد و جامعه از آرامش خاطر و شادی برخوردار نخواهد شد. در واقع دامنهٔ بحث اخلاق، به تمام حوزه‌ها و سازمان‌ها کشیده شده است و امروزه در بیشتر سازمان‌ها موضوع‌های اخلاقی بیش از بیش مورد توجه قرار می‌گیرند (9 و 12).

از این‌رو امروزه بحث اخلاق یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. اخلاق در سازمان به‌خصوص در سازمان‌های آموزشی به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌گردند و عمل خوب از بد متمایز می‌شود. به همین دلیل در سال‌ها و دهه‌های اخیر بسیاری سازمان‌ها، به خصوص سازمان‌های آموزشی در کشورهای توسعه یافته، برنامه‌هایی برای رعایت اصول اخلاقی جهت ترویج دانش و اجرای مدیریت دانش ایجاد کرده‌اند. تحقیقاتی در زمینه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش انجام شد و نتایج نشان داد که در اکثر بررسی‌ها اخلاق حرفه‌ای بر کسب دانش، ذخیره دانش، توسعه دانش و بکارگیری دانش تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. رعایت اخلاق حرفه ای بر میزان مشارکت کارکنان در فرایند مدیریت دانش تأثیر معنادار و مثبتی می‌گذارد. و عدم توجه به فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در سازمان منجر به انباشت دانش و عدم اشتراک‌گذاری دانش در سازمان می‌شود؛ لذا رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هر چه بهتر پیاده سازی شدن مدیریت دانش کمک می‌نماید. از این رو بررسی این نکات اخلاقی و ارتباط مشخص آن با وظایف مدیریت دانش و مفاهیم آن موضوعی است که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. این در حالی است که مراجع منتشره در زمینه مدیریت دانش بسیار زیاد است، اما بررسی‌های این موضوع از دیدگاه اخلاقی[6] نسبتا ناچیز می‌باشد، درحالی‌که یکی از عواملی که پیاده سازی مدیریت دانش را با مشکل مواجه می‌سازند عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی است. بنابرآنچه گفته شد این مقاله درپی آن است که با تحلیل تأثیر اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها بر مدیریت دانش آن است که به سؤالاتی پاسخ داده شود که مربوط به بنیان های ارزشی فعال و مسؤولیت‌های افراد در حوزه استقرار مدیریت دانش است لذا پژوهش حاضر سعی دارد با توجه به فقدان یک پژوهش علمی منسجم و نظامند، به این سؤال که آیا اخلاق حرفه‌ای کارکنان

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.6.8]

پیش‌بینی‌کننده قوی برای اجرای مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد است؟ پاسخ دهد.



نگاره 1. مدل مفهومی پژوهش

روش

روش پژوش حاضر از لحاظ هدف، از نوع کاربردی است و از لحاظ نوع رویکرد از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد بودند که از بین آنها با استفاده از فرمول کوکران تعداد 269 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه اعضای تحقیق انتخاب گردید. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (شامل چهار بعد نگرش ارزشی[7]، دیدگاه مسئولانه[8]، احساس همکاری[9] و مالکیت و رازداری[10]) که دارای 16 گویه و پرسشنامه مدیریت دانش (شامل چهار بعد کسب، ذخیره، توسعه و به‌کارگیری دانش) که دارای 16 گویه می‌باشد، است و نوع مقیاس بکار رفته در آنها به صورت طیف لیکرت درجه‌بندی گردیده‌اند که در جدول (1) پایایی پرسشنامه های مذکور نشان داده شده است. همچنین داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد تحلیل قرار گرفتند.

جدول 1. پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

پرسشنامه	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	16	0/953
اخلاق حرفه‌ای	16	0/953

یافته‌ها

بعد از جمع‌آوری داده های پژوهش و بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش با تحلیل داده‌های پرسش‌نامه، می‌توان آزمون‌های آماری در نظر گرفته‌شده را اجرا نمود. در این پژوهش جهت آزمون سوال و برازندگی مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده گردید. در این راستا در ذیل گزارش ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش نیز آورده شده‌است. چرا که اگر بین متغیرهای پژوهش همبستگی وجود نداشته باشد؛ نمی‌توان به بررسی سوال و روابط متغیرهای مدل پرداخت. همانطور که مطابق جدول (2) مشخص شده است تمام ضرایب در سطح اطمینان 99 درصد معنادار بوده و با توجه به نرمال بودن داده‌ها می‌توان گفت تمامی ضرایب همبستگی به‌دست آمده مثبت و معنادار هستند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.6.8]

جدول 2. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

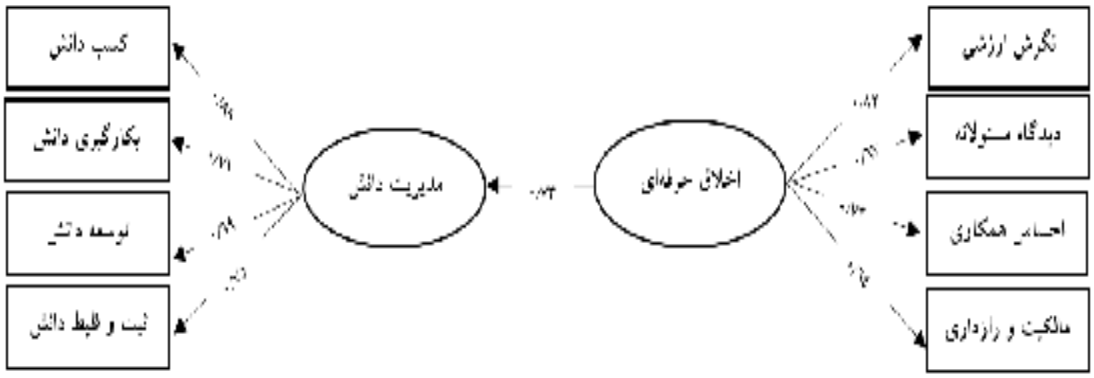
ردیف		متغیرها	1	2	3	4	5	6	7	8
1		نگرش ارزشی	1							
2	اخلاق	دیدگاه مسئولانه	0/774**	1						
3	حرفه‌ای	احساس همکاری	0/673**	0/673**	1					
4		مالکیت و رازداری	0/742**	0/831**	0/611**	1				
5		کسب دانش	0/673**	0/642**	0/678**	0/528**	1			
6	مـــدیریت	توسعه‌دانش	0/613**	0/557**	0/781**	0/854**	0/611**	1		
7	دانش	بکارگیری دانش	0/843**	0/713**	0/673**	0/673**	0/819**	0/678**	1	
8		ثبت و ضبط دانش	0/783**	0/629**	0/921**	0/758**	0/853**	0/643**	0/753**	1

* معنادار در سطح اطمینان 95 درصد

* * معنادار در سطح اطمینان 99 درصد

فرضیه پژوهش: اخلاق حرفه‌ای می‌تواند اجرای مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد پیش‌بینی کند.

ابتدا قبل از بررسی فرضیه پژوهش و قبول یا رد آنها باید وضعیت شاخص‌های کلی از حیث قابل قبول بودن بررسی شود. درصورتی‌که شاخص‌های کلی قابل قبول بودند یا به‌عبارتی مدل نظری مورد تأیید قرار گرفت؛ می‌توان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه پژوهش و بارهای عاملی مربوط به هر بعد می‌باشند. در این راستا شاخص نیکویی برازش یا همان GFI با مقدار 0/929 بالاتر از حد مطلوب 0. 8 بود. همچنین شاخص RMR یا ریشه میانگین مربعات باقیمانده نیز که بایستی زیر مقدار 0/09 باشد؛ با مقدار 0/002 قابل قبول بود. شاخص RMSEA نیز که بایستی زیر مقدار 0/08 باشد؛ با مقدار 0/057 قابل‌قبول بود. همچنین سایر شاخص های برازش نیز از مقادیر مطلوب برخوردار بودند. با توجه به اینکه شاخص های کمی قابل‌قبول بودند؛ مدل نظری تحقیق مدلی قابل‌قبول بوده، بنابراین می‌توان به روابط درون مدل و مقادیر ضریب رگرسیونی بین متغیرهای پنهان مطابق نگاره (2) پرداخت.



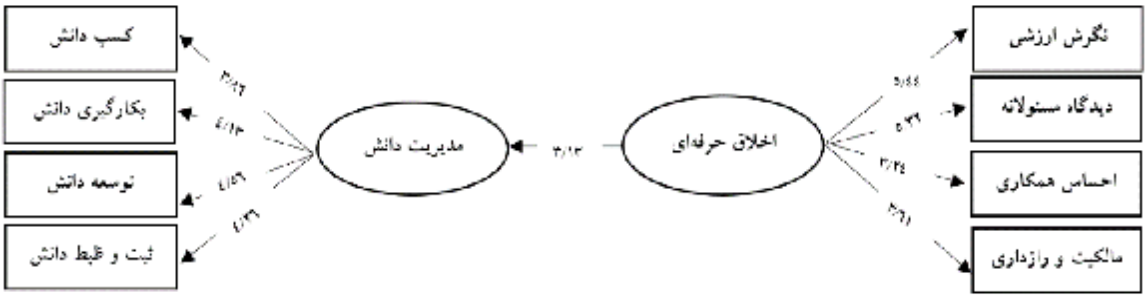
نگاره 2. مدل معادلات ساختاری (ضریب استاندارد)

در این قسمت به بررسی معنادار بودن اعداد به‌دست آمده مدل می‌پردازیم؛ در رابطه با معنی‌داری اعداد، باید گفت از آنجایی‌که در این پژوهش در سطح اطمینان 0/95 یا خطای 0/05 بدنبال آزمون فرضیه پژوهش بوده‌ایم؛ برای آزمون t اعدادی معنادار خواهند بود که کوچک‌تر از 1/96- و بزرگ‌تر 1/96+ باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین 1/96- و 1/96+ باشد،

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.6.8]

بی‌معنا خواهد بود؛ که در نگاره (3) مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب معناداری به تصویر کشیده شده است



نگاره 3. مدل معادلات ساختاری (ضریب معناداری)

با توجه به مدل ساختاری پژوهش در حالت ضریب معناداری و مدل تخمین استاندارد به بررسی فرضیه پژوهش مطابق جدول (3) پرداخته می‌شود

جدول 3. ضرایب استاندارد و اعداد معناداری مدل پژوهش

ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
0/73	P<0/01	3/13	تائید

بحث

امروزه مدیریت دانش یکی از جدیدترین و کلیدی‌ترین مباحث مدیریت محسوب می‌گردد. درواقع مدیریت دانش به‌عنوان واکنشی نسبت به تغییرات فزاینده محیط پیرامون دانشگاهها و مؤسسات کنونی محسوب می‌شود. سازمان‌های آموزشی به منظور بقا و توسعه و انطباق با تغییرات محیط رقابتی پیرامون، نیازمند اجرای اثربخش استراتژی مدیریت دانش هستند. پیش فرض اصلی ما براین‌اساس است که اصول مدیریت دانش همان‌قدر که برای انواع آموزش کارکنان هر سازمان لازم است، برای دانشگاه‌ها نیز قابل اعمال می‌باشد، در واقع مدیریت دانش، ارائه بینش و بصیرتی روشن نسبت به دنیای دانش و تهیهٔ ابزارهای کاربردی برای مدیران و مسئولین دانشگاه‌ها است تا قادر به استفاده بهینه از فرآیندهای مدیریت خود برای مقابله با چالش‌های آموزش‌ها در عصر دانش باشند. از سوی دیگر یکی از عوامل مؤثر در پیاده سازی مدیریت دانش رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی است. لذا مقاله حاضر پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای کارکنان را مورد بررسی قرار داده است. برای دستیابی به این هدف، فرضیه پژوهش طرح و آزمون شد که بنا بر نتایج تحلیل به‌طور خلاصه، می‌توان چنین بیان کرد که با توجه به نتایج حاصل از مدل ضریب معناداری در نگاره (3) ازآنجاکه عدد ضریب معناداری بین متغیر مستقل اخلاق حرفه‌ای و متغیر وابسته مدیریت دانش برابر (3/13) و بیش از 1/96+ است پس ضریب خطای برآورد فرضیه پژوهش کمتر از 5% است و می‌توان آن را در سطح اطمینان 95 درصد موردبررسی قرارداد؛ و با توجه به مدل ضریب استاندارد در نگاره (2) از آنجا که مقدار ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد و مدیریت دانش مقداری مثبت و به میزان (0/73) است؛ پس می‌توان این طور نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95 درصد اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند مدیریت دانش را در دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد به‌طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند؛ بدین معنی که اگر کارکنان اخلاق کاری خود را به سمت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه سوق دهند می‌توانند اجرای بهتر و موفق‌تر مدیریت دانش را پیش‌بینی کنند. به‌عبارت‌دیگر داشتن نگرش ارزشی و اخلاق‌مدارانه به دانش به‌عنوان یک رویکرد ایجاد کسب مزیت رقابتی، دارا بودن دیدگاه مسئولانه و روحیه مسؤولیت‌پذیری، افزایش همکاری در اشتراک و تسهیم دانش و رعایت حفظ حریم شخصی و مالکیت معنوی دستاوردهای کارکنان به‌عنوان ابعاد اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد می‌توانند پیشیبینی‌کننده موثری برای موفقیت فرایند اجرای مدیریت دانش باشند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.6.8]

نتایج حاصل از این پژوهش تا حدودی با نتایج پژوهش برخی از صاحب‌نظران مبنی‌بر تأثیرگذاری اصول رفتار اخلاقی مدیران بر مدیریت دانش همخوانی دارد و همراستا است (16، 15، 14).

به منظور افزایش فضای اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه ای در کارکنان پیشنهاد می‌شود که مدیران اهتمام جدی به ترویج روحیه اخلاق حرفه ای و نهادینه سازی آن در سازمان داشته باشند. همچنین از آنجایی‌که نتایج تحقیق نشان داد که نگرش ارزش مدارانه در مدیریت دانش اثر گذار است پیشنهاد می‌گردد که با ترویج روحیه و نگرش ارزش‌مدارنه به مدیریت دانش در دانشگاه بین کارکنان از طریق تشویق کارکنانی که در فرآیند تسهیم دانش، اشتراک دانش و بکارگیری صحیح دانش در محیط دانشگاه کوشا هستند، بتوان این فرهنگ را بیشتر در دانشگاه ترویج داده تا کماکان همانند سال گذشته این دانشگاه در بین دانشگاه‌های آزاد سراسر کشور جزء برترین رتبه‌ها باشد.

نظر به نتایج تحقیق و تأیید تاثیر دیدگاه مسئولانه بر موفقیت مدیریت دانش پیشنهاد می‌گردد؛ به‌منظور تقویت دیدگاه مسئولانه، مدیران ارشد دانشگاه باید به شیوه رهبران تحول‌آفرین به اتخاذ تصمیم بپردازند. این روش، باعث خواهد شد که کارکنان تعهد بیشتری نسبت به سازمان داشته باشند. بدیهی است، وقتی مدیران اجرایی سازمان از ویژگی‌های شخصیتی بالایی برخوردار باشند و به تفاوت‌های فردی و نیازهای مختلف کارکنان مجموعه خود توجه نماید، در آنها تحریک ذهنی ایجاد خواهد کرد که این امر موجب افزایش دل‌بستگی و تعهد و حس مسئولانه آنها خواهد شد و درنتیجه تمایل به تلاش بیشتر برای موفقیت سازمان افزایش خواهد یافت.

در راستای نتایج پژوهش که نشان داد احساس همکاری می‌تواند در موفقیت مدیریت دانش در دانشگاه نقش موثری داشته باشدپیشنهاد می‌گردد که مدیران دانشگاه آزاد اسلامی با شرکت دادن کارکنان و به‌ویژه نیروهای متخصص در فرآیند تصمیم‌گیری و تغییر و تحولات سازمانی باعث توانایی و کارایی بیشتر سازمان شده و از این طریق نیروهای متخصص و کارآمد در دانشگاه حفظ کنند. براساس چنین نگرشی استقرار حس همکاری در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد، مستلزم رفع یا تقلیل عوامل بازدارنده محیطی است و در غیر این صورت اقدامات به‌عمل‌آمده اثربخش نخواهند بود لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی عوامل بازدارنده مشارکت[12] را بشناسند که می‌توان آنها را چنین دسته‌بندی کرد:

- فرهنگ فردگرایی و تک‌رویی در بین کارکنان؛
- بدبینی[13] زیردستان نسبت به اثربخشی مشارکت؛
- اعتقاد برخی از مدیران به مفروضات تئوری X
- مدیران مشارکت را عامل تزلزل قدرت خود می‌دانند.

برای از بین بردن موانع فوق‌الذکر، لازم است به استقرار نظام پیشنهادات[14] در دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد، دست زد. البته نباید فقط یک روش یکنواخت مشارکتی را در آنها به کار گرفت بلکه بایستی کلیه روش‌های همکاری را با توجه به وضعیت محیطی[15] سازمان‌ها مورداستفاده قرار داد تا به‌صورت کاذب استقرار نیابد.

در پایان از آنجا که نتایج تحقیق نشان داد که مالکیت و رازداری تأثیر به‌سزایی در موفقیت مدیریت دانش[16] دارد پیشنهاد می‌گردد که ارائه اطلاعات و مدارک محرمانه تنها با مجوز صریح و کتبی مراجع قانونی در اختیار مقامات صلاحیت‌دار قرار گیردو مدیران نیز از رعایت اصل رازداری کارکنان تحت نظر خود اطمینان کامل کسب نمایند.

از جمله محدودیت‌های این تحقیق جامعه آماری پژوهش فوق است که در تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها باید رعایت احتیاط را به عمل آورد.

نتیجه‌گیری

از آنجا که دانشگاه‌ها را می‌توان به‌عنوان الگوهای اصلی سازمان‌های دانش برشمرد، انتظار می‌رود که جوامع دانشگاهی روش‌های مبتنی بر مدیریت دانش را به‌گونه‌ای جدیدتر بکاربندند تا به تولید، اشتراک، سازماندهی و استفاده مؤثرتر از منابع اطلاعاتی، دانش و سرمایه‌های فکری دست یابند. این سرمایه‌های با ارزش صرف‌نظر از داخلی یا خارجی و عیان و نهان بودنشان باید کشف و ضبط و روز آمد شده و با بهره‌گیری از جدیدترین فن‌آوری‌ها به‌نحو شایسته‌ای در اختیار علاقه‌مندان قرار گیرند. از طرف دیگر امروزه یکی از مهم‌ترین مقولات

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.6.8]

سازمان‌ها برخورداری از اخلاق سازمانی است، چرا که اخلاق سازمانی یکی از بحث‌های مهم و جدی در سازمان‌ها است. تا زمانی که این مسأله حل نشود شکوفایی علمی، پیشرفت صنعتی، و رفاه اجتماعی و مدیریت دانش ممکن نخواهد بود. بنابراین باورهای اخلاقی و ارزش‌های موجود که سازمان‌ها براساس آن تأسیس شده‌اند، کلیه فرایندها ساختاری و رفتاری موجود درسازمان و روابط بین اعضای آن را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. امروزه که سازمانها راه موفقیت خود را در مدیریت دانش می‌دانند، بدون برخورداری از اخلاق سازمانی ممکن نخواهد بود. بدیهی است که موفقیت طرح‌های مدیریت دانش در گروه پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای و رعایت آن است. یکی از عواملی که پیاده‌سازی مدیریت دانش را با مشکل مواجه می‌سازد عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی است. این مقاله جهت پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که اگر کارکنان دانشگاه از روحیه مسئولیت‌پذیری، حفظ مالکیت معنوی دانش به اشتراک‌گذاری شده، حس همکاری در تسهیم اطلاعات و نگرش ارزشی به استقرار مدیریت دانش برخوردار باشند می‌تواند به‌طور معنی‌داری ابعاد مدیریت دانش را تحت تأثیر مثبت خود قراردهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، نویسندگان این مقاله متعهد می‌گردند اصول حقیقت‌جویی، رعایت حقوق، انصاف، امانت و رازداری، احترام و ترویج را در انجام این فعالیت پژوهشی در نظر قرار داده و از آن تخطی نکرده‌اند.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر و استادان محترم که با نظراتشان پژوهش را غنی‌تر ساختند، تشکر و قدردانی نمایند.

واژه‌نامه

خلاق	1. Creative
اخلاق حرفه‌ای	2. Professional Ethics
فرهنگ اخلاق‌مداری	3. Ethical Culture
مسؤولیت‌پذیری	4. Accountability
اخلاقی	5. Ethical
دیدگاه اخلاقی	6. Moral Point of View
نگرش ارزشی	7. Attitude Value
رویکرد مسؤولانه	8. Responsible Approach
حس همکاری	9. Sense of Cooperation
حس رازداری	11. Secrecy
اعتماد	12. Trust
مشارکت	13. Partnership
بدبینی	14. Pessimism
سیستم پیشنهادات	15. Suggestion System
وضعیت محیطی	16. Environmental Conditions
مدیریت دانش	17. knowledge Management

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.6.8]

9. Fazel A, Kamalian A, Roshan A. (2015). The relationship between ethical leadership and teaching students. Ethics in Science and Technology; 11 (3): 68-59. (In Persian).
10. Mohajeran B, Shohodi M. (2014). Modeling the relationship between ethics and spirituality at work and social responsibility among nurses in public hospitals in Kermanshah. Journal of Nursing Administration; 3 (2): 29-20. (In Persian).
11. Mahmudifar H, Gholam R. (2014). Effect of moral intelligence on leading component of knowledge management in corporate culture. Shiraz: The 1st International Conference on Management and Accounting and Economics, International Institute of Science and Technology Hakim Arfi. (In Persian).
12. Akhavan P, Yazdi M. (2013). Joint study of the role of ethics and knowledge management on organizational performance. Ethics in Science and Technology; 8 (2): 1-18. (In Persian).
13. Chournazidis A. (2013). Functionality and feasibility of knowledge management in enterprises. Social and Behavioral Sciences; 73(2): 327 – 336.
14. Kessel M, Kratzer J, Shultz J. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. Creativity and Innovation Management; 21(2): 147-157.
15. Kuvaas B, Buch R, Dysvik A. (2012). Perceived training intensity and knowledge sharing: sharing for intrinsic and prosaically reasons. Human Resource Management; 51(2): 167–188.
16. Neurink D. (2013). The influence of quantity and quality of knowledge sharing on satisfaction, trust and commitment within a Non-Profit organization [Ph. D thesis]. Wisconsin: University of Wisconsin.

Reference

1. Pourezzat A, Gholipour A, Nadirkhanlo S. (2010). Identify and prioritize the factors affecting the commercialization of knowledge in universities. Entrepreneurship Development; 2 (7): 65-35. (In Persian).
2. Asayesh M. (2014). The feasibility of successful implementation of knowledge management at the State University of Sistan and Baluchestan [Master thesis]. Sistan and Baluchestan: Zahedan Islamic Azad University. (In Persian).
3. Parvaneh A. (2014). The feasibility of successful implementation of knowledge management in agriculture organization of Khorasan Razavi province [Master's thesis]. Mashhad: Islamic Azad University. (In Persian).
4. Sohrabi B, Raeesivanani I, Alidusti C. (2010). Providing practical model for evaluating maturity of knowledge management in the software industry. Journal of Science & Technology; 3 (1): 79-63. (In Persian).
5. Rohi K. (2015). Examine the feasibility of knowledge management from the perspective of employees in Islamic Azad University of Mashhad [Master's thesis]. Neyshabur: Islamic Azad University. (In Persian).
6. Yazdanpanah A, Motazedian R, Mohammad Gh. (2013). Designing and explaining knowledge sharing system in government agencies. Shiraz : National Conference on Management and Accounting, Khwarizmi International Training and Research Institute Safashahr. (In Persian).
7. Rezaeian Fardoee S, Qazynoryi S. (2010). Modeling the role of professional ethics in the success of knowledge management systems. Journal of Politics and Technology; 3 (2): 1-15. (In Persian).
8. Dazel N, Garkaz M. (2015). The relationship between moral reasoning, thinking, intention and desire accounting ethics official. Ethics in Science and Technology; 10 (1): 123-115. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.6.8]