

بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

مرضیه رضایی کلانتری^۱، حسین باقری^۲، سمیه شعبانی^۳

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بود. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری که مجموعاً ۲۹۵ بودند. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۶۸ نفر بوده که به روش تصادفی طبقه‌ای، برحسب جنسیت انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش شرون لاونسون^۴ (۲۰۰۳) و اخلاق حرفه‌ای کادوزیر^۵ (۲۰۰۵) با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، می‌باشد. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۸۷ محاسبه شده است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل: محاسبه میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق و فراوانی و نمودار و آمار استنباطی شامل: آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. یافته‌های نشان داد که بین شش ابعاد مدیریت دانش یعنی دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، بکارگیری دانش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و رگرسیون چند گانه نشان داد که ۵۵ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای کارکنان بوسیله ی شش بعد مدیریت دانش تعیین می‌شود.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش، اخلاق حرفه‌ای، کارکنان.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۲/۱۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۶/۲۵

^۱ دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد نکا، نکا، ایران (نویسنده مسئول) marzieh.rk@gmail.com

^۲ دکترای مدرسی معارف اسلامی، دانشگاه آزاد واحد نکا، نکا، ایران

^۳ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد واحد نکا، نکا، ایران

^۴ Sheron Lawson

^۵ Cadozier

مقدمه

مدیریت دانش شیوه‌ی شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات جهت خلق دانش می‌باشد (رادلینگ^۱، ۲۰۱۰). از نظر شاین^۲ (۲۰۰۹) مدیریت دانش فرایندی است که این امکان را به سازمان می‌دهد تا دانش جدید را بشکل ایجاد، اعتبار و پخش و کاربرد به خدمت بگیرد و بدین ترتیب گستره‌ای از ویژگی‌های سازمانی را با قادر ساختن شرکت به عملکرد هوشمندانه‌تر بهبود بخشد.

مدیریت دانش در اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ میلادی به طور جدی وارد مباحث سازمانی گردید. در این دهه تعدادی از شرکت‌ها برنامه‌هایی در زمینه‌ی مدیریت دانش در داخل سازمان طراحی کردند. برخی دیگر از مراکز علمی و دانشگاهی از مدیریت دانش به عنوان یک فعالیت جدید تجاری نام بردند (بارسلی^۳، ۱۹۹۷).

پیتر دراکر^۴ با به کارگیری واژگانی همچون کاردانشی، دانشگر و سازمان دانشی خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها را می‌دهد که در آن‌ها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد، بر اساس این نظریه در آینده جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت را خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص دهند (الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۸۶) تحقق جامعه دانش محور مستلزم وجود سازمان‌هایی است که خلق، اشاعه و کاربرد دانش را در تمام فرایندهای خود به کار برند، علی‌رغم اینکه از نیمه دوم هشتاد اهمیت دانش به عنوان دارایی استراتژیکی و سرمایه سازمان که برای سازمان‌ها و جوامع مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌کند و برای ملت‌ها و کشورها موفقیت و بقای بلند مدت را به ارمغان می‌آورد، توسط سازمان‌ها و جوامع بازشناسایی شد، اما اداره اثربخش آن کمتر مورد توجه قرار گرفته است زیرا هنوز در مرحله اکتساب اطلاعات و ذخیره آن هستند و برای این منظور طراحی شده‌اند، در صورتی که تغییرات سریع در هزاره سوم سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبرو کرده است که تکنولوژی اطلاعات نمی‌تواند پاسخگوی این چالش‌ها باشد، در محیط‌های فرا آشوب و پیچیده امروز، سازمان‌هایی موفق هستند که با کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین، از فرصت ایجاد شده به نفع خود

¹ Rodeling

² Schein

³ Barclay

⁴ Peter Drucker

استفاده کنند، مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست، مدیریت دانش روی خلق ارزش‌ها تاکید می‌کند و به معنای اداره کردن دانش موجود و تبدیل آن به دانش مفید در سازمان است و دو جزء مهم دارد اداره دانش و افزایش توانایی برای خلق دانش جدید و نوآوری که منجر به اهمیت یافتن یادگیری و یادگیری زدایی می‌شود، در این ارتباط مالهور^۱ بیان می‌کند مدیریت-دانش اعمال مدیریت مهمترین بخش مدیریت دانش تبدیل دانش ضمنی به صریح و هم چنین تبدیل دانش شخصی به دانش سازمانی است که در مدل مشهور نوناکا^۲ ارائه شده است (حسن زاده، ۱۳۸۶). در جهان امروز که تولید کالا و خدمات، به دانش مدار گردیده، دارایی کلیدی کسب مزیت رقابتی و مدیریت دانش سرمایه اصلی فکری به شمار می‌رود. سازمان‌هایی در رقابت جهانی از موفقیت بیشتری برخوردار هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین، از فرصت‌های ایجاد شده به نفع خود استفاده می‌کنند. بدیهی است که از ابزارهای قدرتمند مواجهه سازمان با چالش‌های مختلف و سریع دنیای کنونی، مدیریت دانش است. ابعاد مدیریت دانش که شامل؛ دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، بکارگیری دانش، می‌باشد که هر یک از این ابعاد مثل: دانش آفرینی به خلق دانش و بکارگیری اسناد و مدارک با سیستم‌های کامپیوتری و افزودن بر ارزش دانش از طریق ویرایش، طبقه‌بندی و تلخیص آن. توسعه رویکردهایی برای طبقه‌بندی و توزیع دانش به شکلی نوین بوده و آموزش کارکنان برای خلق و تسهیم و کاربرد دانش می‌باشد (عبدالله و همکاران، ۲۰۰۳).

مدیریت دانش به عنوان یک ابزار مدیریتی، مسئول پیاده سازی و ارزیابی هدفمند دانش است، که در نهایت به توسعه سازمان با استفاده از دانش داخلی و خارجی برای افزایش کارآیی لازم منجر می‌شود. جهت پیاده‌سازی استراتژی‌های دانشی، مدیریت دانش تمامی ظرفیت‌های انسانی، سازمانی و تکنولوژیکی مناسب بهینه نمودن رقابت و ارتقای استعداد جمعی در سطح سازمان را به کار می‌گیرد (اخوان و باقری، ۱۳۸۹). امروزه سازمان دریافتند که هیچ چیز به اندازه دانش نمی‌تواند آنها را در دنیای رقابتی نگهدارد. لذا بیش از هر چیز کارکنان سازمان به عنوان صاحبان دانش و مهمترین سرمایه سازمان مورد توجه قرار گرفته‌اند، مدیریت دانش به عنوان ابزاری که

¹ Malhotra

² Nonaka

می‌تواند دانش موجود را گردآوری کرده، نظم و پویایی بخشیده و در کل سازمان اشاعه دهد اهمیت یافته است (اخوان و همکاران، ۱۳۸۹).

امروزه می‌توان مدیریت دانش را در سازمان به عنوان عامل ایجاد یک موقعیت رقابتی و استراتژیک دانست. در حقیقت وجود ذخائر دانش برای درک و بروز نوآوری، اساسی و ضروری است و هدایت نوآوری در شرکت‌ها نه تنها باید هم راستا با خدمات بالقوه و پتانسیل‌هایی باشد که سازمان ارائه خواهد داد. همانطور که گفته شد مدیریت دانش رویکرد استفاده فعالانه از دانش و مهارت برای ایجاد و ارتقاء اثر بخشی سازمان است (پلیسز^۱، ۲۰۰۷).

هدف از مدیریت دانش، بهره‌برداری و کاربرد آن عملکرد بهتر، اثربخشی بالاتر و کیفیت بیشتر خدمات و عملیات سازمان است و در رسالت مدیریت دانش زمانی تحقق می‌یابد که دانش لازم ایجاد و ذخیره گردد و بدرستی بکار گرفته شود. اگر سازمانی بتواند دانشی را ضبط و ذخیره کند اما نتواند آن را در عملکردهایش منعکس سازد، مدیریت موفقی را برای اعمال و فعالیت‌های سازمان و افراد آن متبلور سازد. دانش باید با کارکنان عجین شود و آنچه را اصطلاحاً کار دانشی نامیده می‌شود به وجود آورد (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲).

ابعاد مدیریت دانش شامل:

دانش آفرینی؛ به توانایی سازمان در جهت ایجاد ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید و سودمند اشاره دارد. سازمان از طریق مجموعه‌های مختلفی از تعاملات و به وسیله تجدید ساختار و ترکیب مجدد دانش پیش‌زمینه‌ای و پس‌زمینه‌ای می‌تواند مفاهیم و واقعیت‌های جدیدی را خلق نماید. ایجاد دانش فرآیند نوپایی است که در آن انگیزش، الهام، تجربه و شانس ناب، نقش مهمی ایفا می‌کنند. معیار سنجش دانش نو، نقش مؤثر آن در حل مسائل بصورت اثربخش و کارا یا منتهی شدن آن به نوآوری‌هایی در بازار است. با این حال، توصیه نمی‌شود که سازمان‌ها تحت هر شرایطی، دانش جدید را از نو ایجاد نمایند. برای مثال: یک سازمان ممکن است با استفاده از استراتژی تقلید و جایگزینی بخشی از دانش موجود ترکیب‌دهی و پیکربندی مجدد نماید. در برخی موارد یک سازمان می‌تواند با تکیه بر قابلیت‌های خود و محدود نمودن کاستی‌های خود قابلیت خود را بهبود بخشد (ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶).

¹ Pliss

جذب دانش: دانش جدید زمانی با ارزش است که شناخته می‌شود و در یک شکل مناسب نشان داده می‌شود و یا فرایندهایی که طی آن دانش مورد نظر در اختیار سازمان قرار گیرد؛ مثلاً سازمانی که اقدام به استخدام چند نفر ماهر در زمینه طراحی محصول می‌نماید. در حقیقت دانش این افراد را کسب کرده است (طالبی و همکاران، ۱۳۸۶).

سازماندهی دانش: هدف از سازماندهی دانش، قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از آن می‌باشد و شامل فرآیندهایی نظیر مستند سازی، تدوین، برون‌سازی، ترجمه، طبقه‌بندی و بروز رسانی دانش است جهت سازمان‌دهی دانش، سازمان‌ها نیازمند دارا بودن انبار دانش می‌باشند در صورت عدم وجود انباری جهت نگهداری و ذخیره دانش، خطر از دست دادن آن، با ترک کارکنان وجود دارد و نیز در گذر زمان از حافظه افراد پاک می‌شود. به منظور ذخیره‌سازی دانش آشکار می‌توان از IT بهره گرفت. ضبط تجربیات ارزشمند به صورت الکترونیکی (مستندات، پایگاه، صفحات وب، سیستم‌های دانش بنیان) می‌تواند از تکرار اشتباهات جلوگیری نماید و به کارگیری مجدد تجربیات مفید را باعث شده و در عین حال هزینه‌ها را کاهش می‌دهد (الوانی، ۱۳۸۳).

ذخیره دانش: این مرحله مشتمل بر تبدیل نمودن دانش به شکل قابل فهم برای ماشین به منظور استفاده آتی از آن می‌باشد. به طور کلی این مرحله به مستند سازی دانش جدید و ذخیره‌سازی آن اشاره داشته و به گونه‌ای می‌باشد که کلیه ذی‌نفعان بتوانند به سادگی از این دانش بهره گیرند. هدف از سازماندهی و ذخیره دانش، قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از آن بوده و شامل فرایندهایی نظیر مستندسازی، برون‌سازی، ترجمه، طبقه‌بندی و بروز رسانی دانش می‌باشد (طالبی و همکاران، ۱۳۸۶).

انتشار دانش: انتشار با جریان کارایی دانش سرو کار دارد. هدف از انتشار دانش، ترکیب و در دسترس نگه داشتن دانش و قابل استفاده نمودن برای هر عضو سازمانی است. این بویژه زمانی درست است که سازمان ترکیبات کاری سازگار (تیم‌های اریب و غیر سیستماتیک) را برای سازگاری پروژه‌های به موقع و حیاتی بکار می‌گیرد. چون این تیم‌ها لزوماً با هماهنگی‌های ارتباطات از پیش تعیین شده سیستماتیک سازگار نیستند، دانش خلق شده ممکن است در پایان پروژه گم شده و پایان پذیرد و هر نوع شانس بازگشت آتی (روی سرمایه‌گذاری) و انتشار را از دست بدهد (همان).

بکارگیری دانش: دانش باید به شکل مفیدی برای هر فرد در سازمان، در هر مکان که مورد نیاز است، در دسترس باشد. زمانی که دانش توزیع می‌شود، افراد هم دانش جدیدی را آشکار می‌کنند و دانش قبلی را به روز کرده، دوباره به سیستم بر می‌گردانند. حال دانش گرفته شده از دیگران با توجه به سایر امکانات، دانش خود را توسعه می‌دهند و امکان بکارگیری این دانش گرفته شده از دیگران در کار خود می‌شود. این دانش بکار گرفته شده باید اثر خود را افزایش اثربخشی یا افزایش بهره‌وری سازمان نشان دهد (شیرزاد و خوش نظر، ۱۳۸۸). کاربرد دانش باعث می‌شود شکاف بین دانستن با عمل کردن از بین برود و حلقه مهم بازخورد، یادگیری با انجام دادن و کاربرد به وجود آید. اگر سازمانی بتواند آن دانش یگانه را به شکلی سودمند در بازار بکار گیرد، می‌تواند مزیت رقابتی پایدار قدرتمندی به دست آورد (الوانی، ۱۳۸۳).

داده‌ها منشاء تشکیل دانش است، داده‌ها واقعیت‌ها و اعداد خام هستند (کیدول^۱ و همکاران، ۲۰۰۰). اطلاعات از قرار گرفتن داده‌ها در یک زمینه یا محیط خاصی ایجاد می‌شوند. تبدیل داده‌ها به اطلاعات و سپس به دانش محور اصلی مدیریت دانش است (جعفری مقدم، ۱۳۸۳). مدیریت دانش پیکره‌ای از دانش را در زمینه و بافت سازمانی بوجود می‌آورد و استقرار مدیریت دانش در هر سازمانی باید بر مبنای ساختار سازمانی آن سازمان باشد. مدیریت دانش در شناسایی، زمینه سازی و فرایند نوآوری بسیار مهم است (پلسیز^۲، ۲۰۰۷).

از طرف دیگر، اخلاق حرفه‌ای؛ مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ نمود (قراملکی، ۱۳۸۸). اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است اهمیت این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی یا هر کار دیگر باشد هر مجموعه سازمانی دارای کدهای عملی و رفتاری با ساختارهای حرفه‌ای متداول برای اعضای خود است که باید آنها را رعایت کنند. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارها و اثربخشی تعامل اجتماعی

^۱ Kidwell

^۲ Pliss

بسیار نقش آفرینی است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول یاد شده است. هدف از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاق فرد از نظر شغل است. نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت معطوف به آینده سازمان غیر قابل انکار است و دوری از آن بنگاه‌ها را سخت آسیب پذیر و مضر می‌سازد دستیابی به اخلاق حرفه‌ای موجب مزیت راهبردی می‌شود. اخلاق حرفه‌ای در رشد اخلاق جامعه نیز نقش مهمی دارد، هنگامی که رفتارهای مثبت حرفه‌ای در افراد ملکه ذهن شود و به عادت مبدل شود، بخشی از این رفتار به محیط بیرون و خانواده نیز برده می‌شوند. از این رو، استفاده از کدهای رفتاری نه تنها موجب اصلاح اخلاق حرفه‌ای، بلکه موجب رشد اخلاق افراد در حوزه‌های دیگر نیز می‌شود. افزون بر این، می‌باید تأثیر بهبود اخلاق شاغلین را بر رفتار و اخلاق خانواده ایشان اضافه نمود، که این موضوع بر دایره جمعیتی تأثیر رمزهای رفتاری می‌افزاید. بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که رمزهای رفتاری و اجرای صحیح آنها در میان کارمندی سازمان‌های گوناگون می‌تواند تأثیری گسترده بر اخلاق جامعه بگذارد و بخش قابل توجهی از جمعیت را به سوی رشد اخلاقی گرایش دهد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای به شغل وابسته است که بر حسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می‌گردد (قراملکی، ۱۳۸۸). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، لازم است در تعیین اثر بخشی و هدایت منابع مادی و انسانی به آینده اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود.

منشور اخلاقی سازمان از اشتراک عمومی همه‌ی اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاصی که در جهت بهبود و توسعه‌ی فعالیت‌های سازمانی است بدست می‌آید. لذا اخلاق حرفه‌ای برای موفقیت و بکارگیری مدیریت دانش در سازمان حائز اهمیت بوده و به تبعیت از آن انجام پژوهش در این زمینه ضروری است. با بررسی این موضوع می‌توان پیشنهادات و مستنداتی جهت ارائه به مسئولین دانشگاه آماده کرد و زمینه‌ی لازم جهت انجام تحقیقات مشابه را فراهم نمود. نتایج آتی یا کوتاه مدت پژوهش حاضر **توجه** دریافت کنندگان خدمات دانشگاه و نتایج آتی یا بلند مدت آن بهبود بکارگیری مدیریت دانش در رابطه با اخلاق حرفه‌ای را فراهم می‌کند.

تحقیقات زیادی نیز در همین زمینه انجام شده که بر اهمیت نقش مدیریت دانش در اخلاق حرفه‌ای تأکید می‌کند.

عبدالله و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان "چهارچوب‌های مدیریت دانش برای موسسه‌های آموزش عالی" نشان داده است برای اینکه سازمان‌ها به بهره‌وری لازم دست یابند نیاز به برنامه رسمی مدیریت دانش دارند؛ اما برای اینکه این برنامه‌ها اثر بخشی لازم را دارا باشند، نیاز به هماهنگی با فرهنگ سازمانی موجود دارند. نتایج تحقیق هل^۱ (۲۰۰۶) نشان داد که در رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی تمامی متغیرهای مورد بررسی با یکدیگر رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین او دریافت که بالاترین میانگین را رابطه بین فرهنگ سازمانی، استراتژی فناوری اطلاعات و مدیریت دانش با هم داشته‌اند. گو^۲ (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان "استراتژی سازمانی و ساختار سازمانی با فرهنگ سازمانی بر اثربخشی مدیریت دانش". به این نتیجه دست یافت که در میان این سه عامل، فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر مثبت را بر اثربخشی مدیریت دانش دارد. استراتژی سازمانی تأثیر کم و ساختار سازمانی حداقل تأثیر را بر اثربخشی مدیریت دانش دارند. یالتازار و کوک^۳ (۲۰۰۴) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استراتژی مدیریت دانش" به دانستن فرهنگ سازمانی برای کسانی که استراتژی مدیریت دانش را طراحی می‌کنند تأکید می‌کند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی با جریان دانش لازم برای مدیریت دانش و نیز با همکاری و تعهد اعضا نسبت به مدیریت دانش رابطه‌ی معنا داری دارد.

مصطفی‌پور و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی "رابطه بین مدیریت دانش و استفاده از فناوری اطلاعات در بخش ورزش و جوانان" پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین مدیریت دانش و استفاده از فناوری اطلاعات وجود دارد و وجود داشته است. نتایج رگرسون نیز نشان داد که مقیاس کسب دانش بهترین پیش بین استفاده از فناوری اطلاعات در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان در استان آذربایجان غربی است. بنابراین، فناوری اطلاعات یکی از زیرساخت‌های مدیریت دانش مؤثر است و پیاده‌سازی از فناوری اطلاعات، کلیدی برای موفقیت مدیریت دانش در یک سازمان با است و باید به عنوان یک ابزار مؤثر در اکتساب، توزیع و پاسخگویی به دانش در نظر گرفته شود. رزاقی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق،

¹ Hall

² Goh

³ Yaltazar & Kok

با عنوان "استقرار موفق مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی با تاکید بر محلی‌سازی در ایران" نتایج نشان داد که عوامل مورد بررسی همچون به اشتراک‌گذاری فرهنگ دانش، یادگیری فرهنگی و وابستگی به فرهنگ سازمانی و درک منابع انسانی دانش، آموزش کارکنان، انگیزه‌های مناسب و محرک و بهره‌برداری از ظرفیت کامل مردم در منابع انسانی و کانال‌های ارتباطی، شامل فضای باز سازمانی و انعطاف‌پذیری در ساختار سازمانی و ترسیم چشم‌انداز دانش، حمایت از پروژه‌های مدیریت دانش، با هدف انتقال دانش (در استراتژی و پیشرو) و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، پایگاه داده‌ها و تجارت الکترونیکی و توسعه فن‌آوری (در زیرساخت‌های فناوری اطلاعات) عواملی هستند که سازمان‌های ورزشی می‌توانند از این یافته‌ها برای استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان بهره‌برداری نمایند.

صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش" نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش یک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی هر چه کارکنان در پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای کوشاتر باشند، استقرار مدیریت دانش با سهولت بیشتری انجام می‌یابد و عملاً خود کارکنان به صورت خود جوش و خود کنترل با توجه به روحیات حاکم بر سازمان مسیر را هموار خواهند نمود. بهترین راهکار برای استقرار مدیریت دانش تقویت اخلاق حرفه‌ای و به طبع آن تعریف کدهای اخلاقی مربوطه می‌باشد.

سبحانی و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی" به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی منتخب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب رگرسیون چندگانه حاکی از آن بوده است که مؤلفه‌های فناوری اطلاعات پیش‌بینی‌کننده معناداری برای مدیریت دانش هستند. به نظر می‌رسد تجهیز فدراسیون‌های ورزشی به فناوری‌های روز دنیا و ایجاد امکان‌آشنایی و کار با این فناوری‌ها برای کارکنان این سازمان‌ها می‌تواند چرخه گردش دانش در بخش‌های مختلف سازمان را تسهیل کند. در مطالعه‌ای که اخیراً توسط شجایی فر و همکاران (۲۰۱۷) بر روی معلم‌های دبیرستان‌های شهر زاهدان انجام گرفته مشخص شده است که با افزایش آگاهی معلمان از اخلاق حرفه‌ای عملکرد بهتری در حوزه مدیریت دانش را از آنها شاهد خواهیم بود و در نتیجه دلبستگی شغلی در میان آنها افزایش پیدا خواهد کرد. همچنین کشاورز و همکاران (۲۰۱۵) با نظر سنجی از ۹۱ نفر از

مدیران، مهندسان و کارکنان یکی از شرکت‌های خودرو سازی دریافتند تاثیرات مثبت فاکتورهای مدیریت دانش بر روی چالاکی سازمان غیر قابل انکار است. با توجه به مبانی نظری و پژوهشی تحقیق، محقق بر آن است رابطه‌ی بین مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی را بسنجد و برای بهبود شرایط آن پیشنهادهایی بر مبنای یافته‌های پژوهش به مسئولین دانشگاه ارائه نماید. لذا سؤال اصلی یا مسئله‌ی این پژوهش این پژوهش آن است که، آیا بین ابعاد مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه‌ای وجود دارد؟

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین بعد دانش آفرینی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین بعد جذب دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین بعد سازماندهی دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین بعد ذخیره دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین بعد انتشار دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۶- بین بعد بکارگیری دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۷- سهم هریک از ابعاد مدیریت دانش در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای کارکنان متفاوت است.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر روش گردآوری داده‌ها «توصیفی» از نوع «همبستگی» و از نظر هدف «کاربردی» می‌باشد، توصیفی از آن جهت که وضعیت موجود را و آنچه را که هست مورد بررسی قرار می‌دهد. همبستگی چون رابطه بین دو متغیر را مورد بررسی قرار می‌دهد. کاربردی زیرا نتایج آن برای حل مسئله خاص کاربرد دارد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری سال ۱۳۹۴ مشغول به خدمت می‌باشند که براساس آمار ثبت شده در اداره کارگزینی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تعداد ۲۹۵ نفر را شامل می‌شوند حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان که بر این اساس تعداد ۱۶۸ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب جنسیت انتخاب شدند در این تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد شده

ابعاد مدیریت دانش شرون لاونسن^۱ (۲۰۰۳) دارای ۲۴ گویه می‌باشد، که مقیاس آن براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است، بطوری که عدد بالاتر نسبت به عدد پایینتر نشانگر اهمیت و موافقت بیشتری است و از نمونه مورد مطالعه خواسته شد که به هر یک از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها نمره بدهند به نحوی که به کم اهمیت‌ترین آنها نمره (۱) و با اهمیت‌ترین آنها نمره (۵) داده شود و ابعاد آن، شامل دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش، می‌باشد. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر^۲ (۲۰۰۵) دارای ۱۶ گویه می‌باشد که مقیاس آن بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است، بطوری که عدد بالاتر نسبت به عدد پایین‌تر نشانگر اهمیت بیشتری است. (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می‌باشد. ابعاد اخلاق در حرفه‌ای شامل: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری می‌باشد از آنجا که پرسشنامه مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای استاندارد می‌باشد. روایی آن مورد تأیید می‌باشد. حجازی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود از پرسشنامه استاندارد شده مدیریت دانش و فرم‌هینی و بهنام (۱۳۹۱) از پرسشنامه استاندارد شده اخلاق حرفه‌ای استفاده کرده‌اند که نشان دهنده روایی آن می‌باشد پرسشنامه مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای به کرات از آن در تحقیقات استفاده شده است بنابراین از پایایی ۰/۹۵ و ۰/۸۷ برخوردار است تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، به دو روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار انجام شده است. در این تحقیق از آمار توصیفی برای فراوانی و درصد فراوانی و به کمک جداول و نمودارها نمونه‌ها مورد توصیف قرار گرفتند و از آمار استنباطی به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق استفاده می‌گردد. آزمون‌های انجام شده در این تحقیق شامل آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها استفاده گردید و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون فرضیه اصلی و فرضیه‌های ۱ تا ۶ مورد بررسی قرار گرفته و با استفاده از رگرسیون همزمان به فرضیه ۷ پاسخ داده شده است. لازم به ذکر است که جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از بسته نرم افزاری SPSS استفاده شده است.

^۱ Sheron Lawson

^۲ Cadozier

یافته‌ها

ابتدا نرمال بودن داده‌ها را از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنف سنجیده شد و نتایج آن در جدول شماره‌ی (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف

آزمون کولموگروف اسمیرنف (k-S)			
متغیرها	مقدار	تعداد	سطح معناداری
مدیریت دانش	۱/۱۸	۱۶۸	۰/۰۷۵
دانش آفرینی	۱/۱۱	۱۶۸	۰/۰۸۶
جذب دانش	۱/۲۹	۱۶۸	۰/۰۷۰
سازماندهی دانش	۱/۱۶	۱۶۸	۰/۱۳۱
ذخیره دانش	۱/۱۵	۱۶۸	۰/۱۳۹
انتشار دانش	۱/۲۱	۱۶۸	۰/۱۰۴
بکارگیری دانش	۱/۱۷	۱۶۸	۰/۱۲۶
اخلاق حرفه‌ای	۱/۲۳	۱۶۸	۰/۲۶۱

بر اساس یافته‌های بدست آمده در جدول (۱) به علت اینکه در تمامی متغیرها Sig بزرگ‌تر از ۰.۰۵ $p < 0.05$ بدست آمده است. لذا می‌توان دریافت که با ۹۵٪ اطمینان توضیح اندازه‌ها بهنجار و واریانس‌ها برابرند. بنابراین در تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌توان از آمار پارامتریک استفاده نمود. پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به تحلیل داده‌ها و پاسخ دادن به سؤالات تحقیق پرداخته شد که نتایج آن در جدول شماره (۲) قابل رویت است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی پیرسون متغیرهای

شاخص فرضیه	N	r_m	df	b _r	میزان خطا	Sig
اول	۱۶۸	۰/۸۴۷**	۱۶۶	۰/۱۹۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰
دوم	۱۶۸	۰/۸۹۸**	۱۶۶	۰/۱۹۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰
سوم	۱۶۸	۰/۸۶۸**	۱۶۶	۰/۱۹۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰
چهارم	۱۶۸	۰/۸۷۶**	۱۶۶	۰/۱۹۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰
پنجم	۱۶۸	۰/۸۸۰**	۱۶۶	۰/۱۹۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰
ششم	۱۶۸	۰/۸۶۴**	۱۶۶	۰/۱۹۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰
اصلی	۱۶۸	۰/۸۶۴**	۱۶۶	۰/۱۹۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰

بر اساس یافته‌های بدست آمده در جدول (۲) برای فرضیه ۱ که ضریب همبستگی مشاهده شده ($r=0/847$)، از مقدار T بحرانی با درجه آزادی ۱۶۶ و مقدار خطای ۰/۰۵ برابر با ۰/۱۹ بزرگ‌تر

است همچنین سطح معناداری حاصل برابر با ($\text{sig}=0/000$) کوچک‌تر از خطای $0/05$ می‌باشد لذا با 95% اطمینان همبستگی مشاهده شده معنادار و مثبت است لذا فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و نتیجه گرفته می‌شود که با افزایش بعد دانش آفرینی، اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۲: ضریب همبستگی مشاهده شده ($T=0/898$)، از مقدار T بحرانی با درجه آزادی 166 و مقدار خطای $0/05$ برابر با $0/19$ بزرگ‌تر است همچنین سطح معناداری حاصل برابر با ($\text{sig}=0/000$) کوچک‌تر از خطای $0/05$ می‌باشد لذا با 95% اطمینان همبستگی مشاهده شده معنادار و مثبت است لذا فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و نتیجه گرفته می‌شود که با افزایش بعد جذب دانش، اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۳: ضریب همبستگی مشاهده شده ($T=0/868$)، از مقدار T بحرانی با درجه آزادی 166 و مقدار خطای $0/05$ برابر با $0/19$ بزرگ‌تر است همچنین سطح معناداری حاصل برابر با ($\text{sig}=0/000$) کوچک‌تر از خطای $0/05$ می‌باشد لذا با 95% اطمینان همبستگی مشاهده شده معنادار و مثبت است لذا فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و نتیجه گرفته می‌شود که با افزایش بعد سازماندهی دانش، اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۴: ضریب همبستگی مشاهده شده ($T=0/876$)، از مقدار T بحرانی با درجه آزادی 166 و مقدار خطای $0/05$ برابر با $0/19$ بزرگ‌تر است همچنین سطح معناداری حاصل برابر با ($\text{sig}=0/000$) کوچک‌تر از خطای $0/05$ می‌باشد لذا با 95% اطمینان همبستگی مشاهده شده معنادار و مثبت است لذا فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و نتیجه گرفته می‌شود که با افزایش بعد ذخیره دانش، اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۵: ضریب همبستگی مشاهده شده ($T=0/880$)، از مقدار T بحرانی با درجه آزادی 166 و مقدار خطای $0/05$ برابر با $0/19$ بزرگ‌تر است همچنین سطح معناداری حاصل برابر با ($\text{sig}=0/000$) کوچک‌تر از خطای $0/05$ می‌باشد لذا با 95% اطمینان همبستگی مشاهده شده معنادار و مثبت است لذا فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و نتیجه گرفته می‌شود که با افزایش بعد انتشار دانش، اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۶: ضریب همبستگی مشاهده شده ($T=0/864$)، از مقدار T بحرانی با درجه آزادی 166 و مقدار خطای $0/05$ برابر با $0/19$ بزرگ‌تر است همچنین سطح معناداری حاصل برابر با

($\text{sig}=0/000$) کوچک‌تر از خطای $0/05$ می‌باشد لذا با 95% اطمینان همبستگی مشاهده شده معنادار و مثبت است لذا فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و نتیجه گرفته می‌شود که با افزایش بعد بکارگیری دانش، اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد. و برای فرضیه اصلی نشان می‌دهد که ضریب همبستگی مشاهده شده ($I=0/864$)، از مقدار I بحرانی با درجه آزادی 166 و مقدار خطای $0/05$ برابر با $0/19$ بزرگ‌تر است همچنین سطح معناداری حاصل برابر با ($\text{sig}=0/000$) کوچک‌تر از خطای $0/05$ می‌باشد لذا با 95% اطمینان همبستگی مشاهده شده معنادار و مثبت است لذا فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و نتیجه گرفته می‌شود که با افزایش مدیریت دانش، اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد.

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی متغیرها

پیش‌بینی کننده‌ها	متغیر پیش‌بین: مدیریت دانش		مقدار t	سطح معناداری Sig
	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده		
عدد ثابت	۳۱/۶۷	-	۱۴/۳۸	۰/۰۰۰
دانش آفرینی	۰/۷۶۶	۰/۲۳۷	۲/۷۲	۰/۰۰۷
جذب دانش	۰/۶۸۹	۰/۲۳۵	۲/۳۶	۰/۰۱۹
سازماندهی دانش	۰/۳۸۳	۰/۱۲۴	۱/۳۴	۰/۱۸۱
ذخیره دانش	۰/۱۱۲	۰/۰۳۸	۰/۴۱	۰/۶۸۱
انتشار دانش	۰/۴۲۳	۰/۱۴۵	۱/۵۱	۰/۱۳۲
بکارگیری دانش	۰/۸۶۷	۰/۲۹۷	۳/۳۲	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های بدست آمده در جدول (۳) ضریب همبستگی چند گانه معادل $0/749$ نشان دهنده همبستگی خوبی بین متغیرها است همچنین ضریب تعیین استاندارد $R^2 = 0/545$ نشان می‌دهد که 55% درصد از تغییرات (واریانس) اخلاق حرفه‌ای کارکنان از طریق شش ابعاد مدیریت دانش (دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، بکارگیری دانش) قابل پیش‌بینی است. و مقدار R^2 استاندارد به دست آمده ($0/545$) بدین معنی است که 55% درصد از واریانس متغیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان توسط 6 متغیر مدیریت دانش بطور همزمان تبیین می‌شود مقدار R مشاهده شده ($0/749$) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود. علاوه بر این نسبت F محاسبه شده ($34/32$) در سطح اطمینان 95% معنادار است، اما یافته‌های جدول 3 نشان می‌دهد که تنها

سه متغیر مدیریت دانش (دانش آفرینی، جذب دانش و بکارگیری دانش) می‌توانند بعنوان متغیرهای پیش بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان منظور شوند در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می‌توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده به صورت زیر تدوین کرد:

$$(Y) = 0.292(\text{دانش آفرینی}) + 0.235(\text{جذب دانش}) + 0.237(\text{دانش آفرینی}) + 0.67 =$$

اخلاق حرفه‌ای کارکنان

به ازای یک واحد افزایش در متغیر دانش آفرینی ۰/۲۴ به اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزوده می‌شود و به ازای یک واحد افزایش در بعد جذب دانش ۰/۲۴ به اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزوده می‌شود و به ازای یک واحد افزایش در بعد بکارگیری دانش ۰/۳۰ به اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزوده خواهد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که با افزایش مدیریت دانش، اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز افزایش می‌یابد که این امر با نتایج مصطفی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، رزاقی و همکاران (۱۳۹۱) صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) و گو^۱ (۲۰۰۵) همسو می‌باشد. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین بعد دانش آفرینی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که هرچقدر تولید علم و دانش در بین کارکنان به منظور ایجاد و خلق راه حل‌های جدید برای انجام کارهایشان افزایش یابد، اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود می‌یابد که این امر با نتایج یالتازار و کوک^۲ (۲۰۰۴) همسو می‌باشد. نتایج فرضیه دوم نشان داد که بین بعد جذب دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که هر چقدر سازمان به دنبال جذب نیروهای متخصص باشد به همان اندازه توان کسب دانش آنها را داشته و از این طریق توان جذب دانش بیشتری را دارا می‌شود، اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود می‌یابد. که این امر با نتایج مصطفی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) و گو^۳ (۲۰۰۵)

¹ Goh

² Yaltazar & Kok

³ Goh

همسو می‌باشد. همچنین بین بعد سازماندهی دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که هر چقدر کارکنان بتوانند دانش خود را مستند سازی و طبقه بندی نموده و در دسترس قرار دهند تا در زمان نیاز امکان دسترسی داشته باشند، اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود می‌یابد که این امر با نتایج مصطفی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، یالتازار و کوک^۱ (۲۰۰۴) همسو می‌باشد. علاوه بر این بین بعد ذخیره دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که هر چقدر کارکنان بتوانند دانش خود را به زبان قابل فهم و شناسایی از جمله زبان کامپیوتر درآورده و ذخیره نمایند تا در زمان نیاز بدون تکرار اشتباهات و دقیق بتوانند از دانش خود استفاده نمایند، اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود می‌یابد که این امر با نتایج صلواتی و همکاران (۱۳۹۲)، مصطفی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، رزاقی و همکاران و گو (۲۰۰۵) همسو می‌باشد. بین بعد انتشار دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که هر چقدر کارکنان دانش خود را در اختیار همکارانشان قرار داده و با آنها ترکیب نمایند به همان اندازه دانش در سازمان انتشار می‌یابد، اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود می‌یابد که این امر با نتایج مصطفی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، رزاقی و همکاران (۱۳۹۱) صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) و گو (۲۰۰۵) همسو می‌باشد. در نهایت نتایج نشان می‌دهد که بین بعد بکارگیری دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که هر چقدر کارکنان دانش کسب شده خود را بتوانند در شکل صحیح آن استفاده نمایند مزیت رقابتی پایداری ایجاد می‌شود، اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود می‌یابد که این امر با نتایج، مصطفی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، رزاقی و همکاران (۱۳۹۱) و یالتازار و کوک (۲۰۰۴) همسو می‌باشد.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که اخلاق حرفه‌ای کارکنان از طریق شش ابعاد مدیریت دانش (دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، بکارگیری دانش) قابل پیش‌بینی است. که این امر با نتایج مصطفی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، یالتازار و کوک (۲۰۰۴) همسو می‌باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین ابعاد مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. که این امر با نتایج مصطفی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، یالتازار و کوک (۲۰۰۴) همسو می‌باشد.

¹ Yaltazar & Kok

نتایج سؤال اصلی نشان می‌دهد که بین ابعاد مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معنی داری وجود دارد. مدیریت دانش فرآیندی ضروری برای تولید، جمع‌آوری، پردازش و انتقال دانش از درون سازمان برای کسب مزیت رقابتی است. سازمان‌ها منافع محدودی از دانش ایزوله شده درون افراد یا بین گروه‌های کاری به دست می‌آورند، برای کسب ارزش دانش به طور کامل، باید آن را از درون سازمان جمع‌آوری و منتقل کرد. هدف نهایی مدیریت دانش پشتیبانی پویا از یادگیری و اثربخشی سازمانی کارکنانش است. استفاده از کارکنانی که مدیریت دانش بالایی دارند موجب سبب کاهش هزینه‌ها و بهبود کیفیت، بهره‌وری و سودمندی سازمان می‌شود. سازمان‌هایی که از قدرت خلق دانش برخوردارند، با خلاقیت و نوآوری با نیروی اندک، فعالیت‌های بزرگی انجام می‌دهند. در واقع کار مدیریت دانش، بر جابجایی انتقال دانش فردی (دانش پنهان) به دانش سازمانی (دانش آشکار) متمرکز است. برای استفاده بهتر از منابع انسانی توجه به اخلاق حرفه‌ای آنان الزامی به نظر می‌رسد. مدیریت دانش بالا موجب بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان شده و آثار و نتایج مثبت سازمانی را به همراه می‌آورد. دانشگاه‌ها می‌توانند با به کارگیری دانش افراد باتجربه، ایجاد فرهنگ تحصیل دانش میان کارکنان، دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌هایی جهت تشکیل جلسات و نشست‌های کارکنان به منظور مشارکت و تبادل دانش میان آنها، استفاده از مشوق‌های موجود (مادی و معنوی) برای به کارگیری دانش به روز، ایجاد کارگاه‌های آموزش، کسب دانش و آگاهی از عوامل محیطی و حفظ بقا و حیات خود، زمینه‌ی رشد و پویایی و افزایش عملکرد دانشگاه را به وسیله‌ی اخلاق حرفه‌ای بهبود بخشند.

همانطور که بیان شد نتایج پژوهش حاضر نشان داده است که بین مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان، همچنین بین مؤلفه‌های شش گانه‌ی مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه‌ی معنی داری وجود دارد و در معادله‌ی رگرسیون R^2 نشان داده است که اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی کننده خوبی برای مدیریت دانش و ابعاد آن می‌باشد. لذا پیشنهادات علمی و کاربردی پژوهش حاضر عبارتند از:

- دانشگاه یک تصویر کلی از مهارت‌ها، اطلاعات و داده‌های درونی و بیرونی مورد نظر را شناسایی و دانش مورد نیاز کارکنان خود را ایجاد نماید.

- دانشگاه باید در تمامی امور اعم از جذب کارکنان تا دیگر فعالیت‌های علمی پژوهشی آنها به دانش آفرینی عنایت داشته باشد.
- توسعه روابط شبکه‌ای در دانشگاه و استفاده مناسب از کانال‌های ارتباطی بطوری که امکان دسترسی کارکنان به دانش سازمانی فراهم شود.
- مسئولین دانشگاه با بکارگیری دانش و تجربه افراد، ایجاد فرهنگ تحصیل دانش و دانش مدیریت موجبات رشد بازده کاری کارکنان را فراهم آورند.
- دانشگاه به عنوان یک نهاد دانش محور، باید به تحصیل علم و دانش برای کارکنان به مثابه یک هدف اساسی توجه کنند.
- ایجاد هماهنگی بین کارکنان دانشکده‌های دانشگاه آزاد و مبادله و نشر دانش و استفاده از فن آوری های به روز دانشگاه‌های کشور و دنیا به تحقق اهداف دانشگاه کمک می‌کند.
- دانشگاه و مدیران عالی آن باید به داشته‌ها و ذخیره علمی کارکنان ارج نهاده و برای مبادله دانش و ارتقاء سطح علمی آنها برنامه‌ریزی نمایند.

منابع

- ابطحی، حسین و عباسی، سعید. (۱۳۸۶). **توانمند سازی کارکنان**. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- اخوان، پیمان و باقری، روح‌الله. (۱۳۸۹). مدیریت دانش از ایده تا عمل (چاپ اول)، تهران: انتشارات موسسه فرهنگی میر داماد.
- اخوان، پیمان؛ اولیایی، النوش؛ دسترنج ممقانی، نسرين و ثقفی، فاطمه. (۱۳۸۹). توسعه فرآیندهای چرخه مدیریت دانش مبتنی بر عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش. **نشریه سیاست علم و فناوری**، ۳(۲)، ۱۱-۱.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۳). **مدیریت عمومی**. تهران: نشر نی.
- آراسته، حمید وجاهد، حسین. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. **فصلنامه نشاط علم**، ۱(۲)، ۳۱-۴۰.
- جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۳). **مستندسازی تجربیات مدیران: از دیدگاه مدیریت دانش**. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- حسن زاده، محمد. (۱۳۸۶). **موانع زیر ساختی اعمال مدیریت دانش در ایران**، مجموعه مقالات کنفرانس ملی مدیریت، تهران.
- حجازی، احمد رضا؛ نوروززاده، رضا؛ محمدی نژاد، بهزاد. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت موجود مدیریت دانش معاون تهای آموزشی و پژوهشی وزارت علوم تحقیقات و فناوری و ارائه راه کارهای ارتقاء آن. فصلنامه علمی پژوهشی **دانش حسابداری و حسابداری مدیریت**، ۲(۵)، ۷۱-۵۳.

- دانایی فرد، حسن و الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۶). استراتژی استدلال استعاره‌ای در نظریه پردازی: شکل‌گیری تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۱(۳)، ۱۰۷-۱۳۵.
- رادلینگ، آلن. (۱۳۸۳). مدیریت دانش و موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات، ترجمه محمدحسین لطیفی، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.
- سیحانی، یزدان؛ هنری، حبیب؛ شهلائی، جواد و احمدی، علیرضا. (۱۳۹۲). رابطه فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی، ۲۵(۲)، ۵۵-۷۳.
- شیرزاد کبریا، بهارک و خوش نظر، حسین. (۱۳۸۸). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان از دیدگاه مدیران شهرستان سقز. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۱۱-۳۶.
- صلواتی، عادل؛ رحمانی، محمود و رزمان، واحد. (۱۳۹۲). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۴)، ۸۹-۱۰۳.
- طالبی، کامبیز؛ محمدی، حمیدرضا و رحیمی، مهدی. (۱۳۸۶). ارائه چارچوبی جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط. اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران.
- فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۸). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ دوم، تهران: انتشارات سرآمد.
- فرمهنی فراهانی، محسن و بهنام جام، لیلان. (۱۳۹۱). بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد. فصلنامه اخلاق در علوم و فن آوری، ۷(۱)، ۱-۱۰.
- قلیچ لی، بهروز. (۱۳۸۸). مدیریت دانش، فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه‌های فکری در کسب و کار، تهران: انتشارات سمت (چاپ اول).
- مصطفی پور، مصطفی؛ کاشف، سید محمد؛ اسماعیل پور، حبیب مظاهر و اکبرزاده، وحید. (۱۳۹۳). رابطه بین مدیریت دانش با به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌های ورزشی مرتبط با تربیت بدنی آموزش و پرورش. آموزش تربیت بدنی، ۳(۱)، ۲۹-۳۴.
- یوسفی، احسان؛ فیضی، جعفر صادق و سلیمانی، محمد. (۱۳۹۱). بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۳(۱)، ۳۰-۵۳.

- Abdullah, R., Sahibuddin, S., Alias, R.A., Shamsudin, S. & Selamat, M.H. (2003). **Knowledge Management Framework for Higher Learning Institution in Collaborative Environment**. In A. Rossett (Ed.), Proceedings of E-Learn 2003--World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education (pp. 2-5). Phoenix, Arizona, USA: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Keshavarz, S., Heydari, M., & Farsijani, H. (2015). The Strategic Factors of Knowledge Management Success in Achieving Organizational Agility on the Model (APQC). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(1), 2309-2319.

- Barclay, R., & Murray, P. (1997). **What is Knowledge Management?**. Retrived from: www.providersedge.com/docs/km_articles/What_Is_Knowledge_Management.pdf
- Cadozier, V. (2005). **The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty**. Available at: [www. Proquest, Com](http://www.Proquest.Com).
- Goh, A. (2005). Harnessing knowledge for innovation: an integrated management framework. **Journal of Knowledge Management**, 9 (4), 6-18.
- Kidwell, J. L., Karen M., Vander L., & Johnson, S.L. (2000). Applying corporate Knowledge Management Practices in Higher Education. **Educause Quarterly**, 4, 28-33.
- Lawson, S. (2003). **Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledg Management** (Doctoral Dissertatation). Nava Southeastern University, USA.
- Matthew Hall, (2006). Knowledge management and the limits of knowledge codification. **Journal of Knowledge Management**, 10 (3), 117-126,
- Pliss, M. D. (2007). The role of KnowLedge management in innovation. **Journal of KnowLedge Managemant**, 11 (4), 20-29.
- Razzaghi, M. E., Moosavi, S.J., & Safania, A.M. (2012, FEBRUARY). **Successful implementation of knowledge management in sports organizations with an emphasis on localization in Iran**. Paper Presented At The Sixth National Conference On Knowledge Management, Tehran.
- Schein, E. H. (2009). **The corporate culture survival guide**. (Wiley, Ed.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Shojayifar, Z., Marziyeh, A., & Nastiezaie, N. (2017). The Relationship between Professional Ethics with Knowledge Management and Job Involvement. **Iran Journal Bioethics**, 7(23), 17-28.
- Yaltazar, M., & Kok, N. (2004). Knowledge-based Capabilics and their impact on performannce: a best practis management evaluation. **Business Stratgy Series**, 9 (2), 47-56.