

مدل‌یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش

صدیقه رضاییان فردویی^{۱*}، سید سپهر قاضی‌نوری^۲

۱- دانشجوی دکتری مهندسی صنایع، مربی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- دانشیار، گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

چکیده

امروزه، موفقیت در بازار کار، با دانشی که سازمان می‌تواند تولید کند، سرعت این دانش و میزان انباشت دانش تولید شده، ارتباط مستقیم دارد. همچنین، سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری قوی را توسعه داده‌اند در خلق، اکتساب و انتقال دانش، همچنین در تعدیل رفتار برای انعکاس دانش جدید کارآ هستند. از طرفی اخلاق، 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. اگر دامنه این مباحث، به حوزه‌های دیگری نیز کشیده شود، میتوان از ارتباط مباحث فلسفه اخلاق و آن پدیده‌ها نیز سخن گفت. مدیریت دانش از جمله این پدیده‌ها است. پس موضوع سخن ارتباط اخلاق و مدیریت دانش از منظر فلسفی است. مقاله حاضر همبستگی اصول اخلاقی و وظایف فرایند مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده است زیرا منابع موضوع، از داشتن نگاه سیستماتیک و در نظر گرفتن اخلاق در همه ابعاد اصلی مدیریت دانش رنج می‌برد. برای سنجش این موضوع، مدل مفهومی براساس ادبیات موضوع طراحی شده و ابزار پرسش‌نامه محقق‌ساز استفاده شده است. برای بررسی رابطه بین متغیرهای مدل از رگرسیون استفاده شده است که در این راستا از مدل معادلات ساختاری و به‌طور مشخص، از مدل‌های ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده گردیده است. لازم به ذکر است تأیید یا رد فرضیه‌ها از ضرایب استاندارد استفاده و همچنین برای کلیه مسیرها ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطا ۵ درصد می‌باشد. نتیجه تحقیق نشان داد که رابطه بین پارامترها (مولفه‌ها و شاخص‌های) اخلاقی و ابعاد کارکردی (وظایف) فرایند مدیریت دانش معنی‌دار است. بین مولفه‌هایی مانند اعتماد فردی و گروهی، صداقت، رعایت مالکیت، کمک و همدلی، تعهد، مسئولیت‌پذیری، محرمانگی، وجدان و دقت در صحت از یک طرف و ابعاد کارکردی الگوی عمومی مدیریت دانش که شامل خلق، سازمان‌دهی، انتشار و بکارگیری دانش است، همبستگی وجود دارد. دلیل انتخاب الگوی عمومی مدیریت دانش از بین الگوهای متعدد مدیریت دانش سادگی و کامل بودن زوایای آن می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: سیستم مدیریت دانش، الگوی عمومی مدیریت دانش، اصول اخلاقی

۱- مقدمه

تحول‌ها پیروز خواهند بود که بتوانند این سرمایه نامشهود و معنوی (دانش) خود را بهبود و توسعه بخشند. اما در این میان نکته قابل توجه این است که دستیابی به دانش و اندوخته‌های دانش سازمان، بدون یادگیری ممکن نیست. سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری قوی را توسعه داده‌اند در خلق، اکتساب و انتقال دانش، همچنین در تعدیل رفتار برای انعکاس دانش جدید کارآ هستند. در سازمان یادگیرنده، سازمان در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردهایش دگرگون می‌شوند. به طور کلی می‌توانیم سازمان یادگیرنده را سازمانی بدانیم که در ایجاد، کسب، و

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود، سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر می‌شوند. تغییر و تحول جزء جدایی‌ناپذیر دنیای امروزی است، به عبارت دیگر تنها جزء ثابت تغییر است. امروزه سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش تلقی می‌شوند، به عنوان یک عامل مهم و حیاتی نگریده می‌شوند. به بیان دیگر، سازمان‌هایی در برابر تغییرها و

دانشگاه دی مونتفورد لستر، در پروژه ای به نام «کاربردهای نوظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات»^۲ سعی دارد، ریسک‌های اخلاقی عجین شده با پیشرفتهای فناوری‌های ۱۰ تا ۱۵ سال آینده را کمینه سازد. برای این منظور، این پروژه، ابتدا، درصدد است تا فناوری‌های جریان‌ساز آینده را در فناوری اطلاعات پیش بینی کند. در فهرست پیش‌بینی‌ها، ۵ فناوری جدید اطلاعاتی به چشم می‌آید که فناوری پردازش احساسی (به این معنی که رایانه، تغییر احساسات کاربر را

تشخیص می‌دهد) درصدد این فهرست قرار دارد. از طرفی در چارچوب مفاهیم الهی و اسلامی، مباحث اخلاقی از موضوعات اصلی است که مورد تاکید فراوان است. به عنوان نمونه در سوره نسا آیه ۲۹ آمده " اموال یکدیگر را از بین نبرید مگر داد و ستدی با رضای خودتان باشد" که این خود می‌تواند بر اساس نیاز دنیای مدرن به عدم استفاده بدون مجوز از نرم‌افزارها که مانع رشد سازندگان نرم‌افزارها می‌شود و یا استفاده غیرقانونی از دانش فنی و اسرارصنعتی و سایر موارد، ترجمه شود.

بنابراین مدیریت دانش موضوعی سیستماتیک است که اجرای موفقیت آمیز آن نیازمند نگرش همه جانبه و فراگیر به عوامل درگیر آن است که یکی از این عوامل نیروی انسانی می‌باشد. رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هر چه بهتر پیاده‌سازی 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 نسبتاً ناچیز می‌باشد، در حالی که یکی از عواملی که پیاده‌سازی مدیریت دانش را با مشکل مواجه می‌سازند عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی است.

بنابراینچه گفته شد این مقاله در پی آن است که با تحلیل و بررسی، نقش کلیدی اخلاق در سیستم‌های مدیریت دانش که از مباحث پیشرفته فناوری اطلاعات محسوب می‌شود را تبیین نماید. سوالات تحقیق حاضر شامل موارد زیر است:

انتقال دانش مهارت دارد و در تغییر و اصلاح رفتارهایش به کمک آگاهی‌های جدید کسب شده، عمل می‌کند. در این تعریف از سازمان یادگیرنده، ایجاد و خلق دانش و نوآوری و خلاق بودن، رکن اساسی را تشکیل می‌دهد. اما آفرینندگی و کسب دانش به تنهایی برای آنکه سازمانی یادگیرنده قلمداد شود کافی نیست، بلکه باید بتواند آن دانش را در رفتارها و عملکردهایش به کار گیرد و بهبود و اصلاح فعالیت‌هایش را به کمک آنها میسر سازد [۱و۲].

سازمان‌های موفق و کامیاب امروزی ما، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و آن را به شیوه‌های کاربردی برای بهبود فعالیت‌هایشان بدل کرده‌اند. آنها از شیوه‌های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکردشان بهره گرفته‌اند و از این رو می‌توانند برای ما سرمشق و الگو باشند. اما در این میان رمز رسیدن به چنین سازمان‌هایی و موفقیت در پیاده‌سازی سیستم‌های پشتیبان این مقوله‌ها در نظر گرفتن موضوعات اخلاقی است.

فناوری‌های نو، شیوه کار و زندگی انسان‌ها را به سرعت تغییر داده و می‌دهند و همراستا با این تغییرها، موضوع‌های اخلاقی روز به روز بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرند.

اخلاق فناوری اطلاعات موضوعی میان رشته‌ای است که بحث از آن نیازمند آشنایی و تخصص در دو حوزه اخلاق و حوزه فناوری اطلاعات است و در اخلاق کاربردی^۱ مطرح می‌شود. هدف از این بحث آن است که به سوالاتی پاسخ گوید که مربوط به بنیان‌های ارزشی افعال و مسئولیت‌های افراد در حوزه فناوری اطلاعات است. علاوه برآن می‌توان از سیاست‌های دولتی در قبال زیربناهای اخلاقی حوزه فناوری اطلاعات نیز بحث نمود. برخی از مفاهیمی که در حوزه فلسفه اخلاق و فلسفه سیاسی کاربردی خاص داشته‌اند با پیشرفت فناوری اطلاعات دچار چالشهایی شده‌اند که از آن جمله می‌توان به مفهوم مالکیت، مفهوم حریم خصوصی، مفهوم توزیع قدرت، مفهوم آزادی‌های اساسی و مفهوم مسئولیت اخلاقی اشاره نمود [۵-۳].

سؤال اصلی:

- آیا میان اصول اخلاقی و موفقیت در پیاده سازی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟

سؤال فرعی:

- چه مولفه های اخلاقی بر چه ابعادی از مدیریت دانش تاثیر می گذارد؟

بنابراین هدف از این تحقیق طراحی مدلی است که روابط معنادار بر مبنای گام های چرخه مدیریت دانش را نشان دهد، که نمایانگر نقش توسعه ای اخلاق در مدیریت دانش باشد.

۲- مرور مبانی نظری و پیشینه تجربی تحقیق

پیشینه نظری (مرور نظریه ها) و تجربی (مرور تحقیقات داخلی و خارجی) پیرامون مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی و مبانی اخلاق در این قسمت انجام می شود.

۲-۱ مرور مبانی نظری تحقیق

در این قسمت به مبانی نظری مدیریت دانش (مفاهیم، الگوها و عوامل موثر در پیاده سازی مدیریت دانش و موفقیت آن) و مباحث اخلاقی (تعاریف، مکاتب و اخلاق حرفه ای) پرداخته شده است.

مدیریت دانش

- مفهوم مدیریت دانش

دانش، موتور محرکه توسعه دانایی محور بوده، توجه به آن نقش فزاینده ای در رشد سازمانها و جوامع خواهد داشت. در سال های اخیر، سازمانها و شرکت های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی مانند: کار دانشی، دانشکار (دانشگر)، مدیریت دانش، و سازمان های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می دهند. پیتراک، با به کارگیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمانها می دهد که در آنجا به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه، در آینده جوامعی می توانند انتظار توسعه و پیشرفت را داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمی تواند به اندازه دانش، مهم باشد. سازمان

دانشی به توانمندی هایی دست می یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد [۸-۶]. این گونه سازمانها با چالش های نوینی روبه رو هستند. امروزه شرایط و فضای رقابتی سازمانها بیش از پیش پیچیده و متغیر شده است. این فضا به سرعت در حال تغییر است به گونه ای که برای بیشتر سازمانها، این سرعت به مراتب بیش از سرعت پاسخگویی و توان تطبیق آنهاست. تغییرهای مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی را برای سازمانها به وجود آورده است. جریان بی پایان دانش، بازارها را در حال تغییر مداوم قرار داده که این امر سازمانها را ملزم به تغییرهای مستمر می کند [۹]. در عصر کنونی دانش باعث فاصله گرفتن شرکتها از یکدیگر گردیده و به یک مزیت رقابتی تبدیل شده است.

ارنسون و توربان بیان می کنند که توافقی روی تعریف مدیریت دانش وجود ندارد و علت آن جزء دوم آن یعنی دانش است. پیچیدگی مفهوم دانش و نیز وجود رویکردهای مختلف در مورد مدیریت دانش، باعث شده است تا نگرش واحدی در مورد مدیریت دانش شکل نگیرد [۶].

برخی تعاریف از مدیریت دانش، به گونه ای است که آنرا حتی تا سطح مدیریت داده ها تنزل داده است. مالهوترا، تعریف خود را از مدیریت دانش این گونه ارائه می دهد: «مدیریت دانش، فرایندی است که بواسطه آن سازمانها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت هایی را کسب می کنند» [۱۰].

هاینس، مدیریت دانش را فرایندی می داند که مبتنی بر چهار رکن است [۱۱]:

الف) محتوا: که به نوع دانش (آشکار یا نهفته بودن)

مربوط می شود،

ب) مهارت: دستیابی به مهارت هایی جهت استخراج دانش،

ج) فرهنگ: فرهنگ سازمانها باید مشوق توزیع دانش و

اطلاعات باشد،

د) سازماندهی: سازماندهی دانش موجود

اما پیاده‌سازی مدیریت دانش به ویژه به مفهوم مدرن آن یعنی در چارچوب سیستم‌های الکترونیکی دانشی نیازمند عناصر و ساختاری است. هر سازمانی باید ساختاری را توسعه دهد که بهترین تناسب را با نیروی انسانی، پیشینه، مهارت، فناوری، مأموریت و فرهنگ سازمانی خود را داشته باشد و سپس سبک و ساختار یادگیری مناسب را گسترش دهد. واتکینز و مارسیک به این فرایند به عنوان کالبدسازی سازمان یادگیرنده که بهترین شیوه آزادسازی توانمندی‌های درونی آن در زمینه فناوری، نیروی انسانی و منابع است، نگاه می‌کنند [۱۴].

بنابراین یکی از اساسی‌ترین عناصر موفقیت سیستم مدیریت دانش توجه به مسائل فرهنگی می‌باشد که سرمایه اجتماعی و اخلاقیات در ارتباط با این موضوع می‌توانند مطرح باشند. سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از خصایص و مفاهیم از سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه هاست که تسهیل‌کننده همکاری اعضا برای رسیدن به منافع مشترک است. سرمایه اجتماعی به منابعی اشاره دارد که در شبکه‌های کسب و کار موجود است و از طریق آنها در دسترس قرار می‌گیرد. این منابع شامل اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه مالی، قدرت و نفوذ، حمایت عاطفی، حتی حسن نیت، اعتماد و همکاری است. مطالعات محدود انجام شده در این زمینه، نشان‌دهنده تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارایی و بهره‌وری نیروی انسانی است. هزینه‌های پایین‌تر تعاملات، نرخ پایین‌تر جابه‌جایی افراد، تسهیم دانش و نوآوری و بهبود کیفیت محصولات، از جمله مواردی است که تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری را نشان می‌دهند. از نشانه‌های ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان، عدم تمایل کارکنان به یادگیری دانش روز و تسهیم دانش و اطلاعات [۲]. هرچند تاکنون مفهوم‌سازی سرمایه اجتماعی بیشتر از سنجش آن مورد توجه بوده اما ابزارهایی کیفی متعددی نیز برای سنجش سرمایه اجتماعی معرفی شده‌اند مانند مدل پیشنهادی سازمان همکاری‌های اقتصادی

کارل ویگ، براین باور است که مدیریت دانش، یعنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیم‌ها و اقدامات سازمان و افراد [۱۲].

- الگوی عمومی مدیریت دانش

مروری گذرا در منابع مدیریت دانش نشان می‌دهد که تعاریف و الگوهای متعددی در این زمینه مطرح هستند. یکی از آنها که به عنوان الگوی عمومی دانش می‌باشد در اینجا آورده شده است:

نیومن، الگوی عمومی دانش را ارائه داده است. در این الگو دانش در چهار زمینه سازمان‌دهی می‌شود؛ این زمینه‌ها عبارتند از:

خلق دانش: رفتارهای مربوط به ورود دانش جدید به

سیستم انسانی یا اجتماعی است که دامنه وسیعی را در بردارد، نظیر: کشف، کسب، فراخوانی، توسعه، که پیوندی نزدیک با "نوآوری" دارد. گام دوم بعد از کسب یا یادگرفتن دانش، حفظ آن است.

حفظ و سازمان‌دهی دانش: تمامی فعالیت‌هایی است

که منجر به بقا و نگهداری دانش بعد از ورود آن به سیستم می‌شود. فعالیت حفظ، شامل رفتارهای متنوعی مانند: فعالیت‌های مربوط به اعتبار دانش، به روز کردن آن و سایر موارد می‌باشد.

انتشار و انتقال دانش: شامل رفتارهای متنوعی است

مانند: ارتباط، ترجمه، تفسیر، پالایش و ارائه دانش.

کاربرد دانش: استفاده از دانش موجود برای

تصمیم‌گیری‌ها، عملکردها و رسیدن به هدف‌هاست [۱۳].

الگوی عمومی مدیریت دانش نیومن یکی از الگوهای

مطرح در مدیریت دانش است که در عین سادگی، کامل نیز می‌باشد و در این تحقیق مبنای بررسی شاخص‌های اخلاقی بر ابعاد مدیریت دانش قرار گرفته است.

- پیاده‌سازی مدیریت دانش

۱- **مکتب لذت‌گرایی شخصی:** افرادی چون آریستوییوس اعتقاد دارند که خیر آنست که برای ما لذت به‌بار آورد و بد آنست که رنج و المی به‌همراه داشته باشد.

۲- **مکتب مارکسیستی:** در این مکتب معیار اخلاقی ثابتی وجود ندارد و از آنجائیکه همه چیز در حال تغییر و دگرگونی است هیچ صفت اخلاقی تعمیم همه‌جایی نخواهد داشت و یک صفت ممکن است در یک زمان ضد ارزش و در زمان دیگر ارزش باشد.

۳- **مکتب کانت:** کانت معتقد به وجود احکام بدیهی نظری و عملی است. وی تنها کاری را متصف به صفت اخلاقی می‌داند که اختیاری و موافق با قانون باشد و با انگیزه احترام به قانون و انجام وظیفه صورت گیرد.

۴- **مکاتب اخلاقی سقراط و افلاطون و ارسطو:** جهت مشترک این فلاسفه و پیروانشان تقریباً اینست که کمال و سعادت انسان را بعنوان ریشه همه اخلاق فاضله معرفی کرده، ولی برخی روی کمال و برخی روی سعادت تکیه کرده‌اند، برخی جنبه‌های مادی و برخی جنبه‌های معنوی را بیشتر مد نظر داشته‌اند [۴].

۵- **مکتب اسلام:** به نظر علامه طباطبایی، علم اخلاق عبارت است از فنی که در مورد ملکات انسانی (که مربوط به قوای نباتی و حیوانی و انسانی اوست)، به این غرض بحث می‌کند که فضائل آنها را از رذائل جدا ساخته و معلوم کند کدام یک از ملکات نفسانی انسان خوب و فضیلت و مایه کمال اوست، و کدامیک بد و رذیله و مایه نقص اوست، تا آدمی بعد از شناسائی آنها خود را با فضائل بیاراید، و از رذائل دور کند و در نتیجه اعمال نیکی که مقتضای فضائل درونی است، انجام دهد تا در اجتماع انسانی ستایش عموم و ثنای جمیل جامعه را به‌خود جلب نموده، سعادت علمی و عملی خود را به کمال برساند [۲۰].

و توسعه^۱، مدل پیشنهادی بانک جهانی، پرسشنامه یکپارچه اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی^۲ و سایر موارد [۱۹-۱۵].

بنابراین داشتن اصول اخلاقی خود از سرمایه‌های اجتماعی و سرمایه‌های انسانی به حساب می‌آید که در دنیای امروز از موضوعات قابل بحث است و از طرفی نقش به‌سزای فرهنگ و سرمایه اجتماعی در پیاده‌سازی و موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش غیرقابل انکار است.

- اصول اخلاقی و اهمیت آن در علم و دنیای مدرن

اخلاقیات بطور ساده آفریده بشریت نیست بلکه ناشی از ماهیت انسانی است که بدنه ماهوی قانون را می‌سازد و قوانین انسانی تابعی از آن هستند. باورهای راهنما از ریشه یونانی برگرفته شده است. واژه اخلاقیات، استانداردها و آرمان‌هایی است که یک گروه یا جامعه‌ای از افراد را در بر می‌گیرد. بروس در مقاله‌ای تعریف لغوی اخلاقیات را اصول صحیح و درست هدایت و قوانین یا استانداردهای حاکم بر یک حرفه می‌داند. در فرهنگ وبستر^۳ اخلاقیات به معنی مواجهه منضبط با آنچه خوب و بد است و یا با وظایف و تعهدات اخلاقی آمده است.

از نگاه دیگر و براساس فرهنگ ایرانی اسلامی میتوان گفت اخلاق جمع خلق است و خلق به معنای خوی، طبع و سنجیه کیفیتی نفسانی است که باعث می‌شود افعالی که با آن کیفیت تناسب دارند بی‌شک و تردید از انسان صادر شود.

اخلاق به صفات، افعال و ملکات زشت و زیبا اطلاق می‌گردد که در اینصورت با پسوند زشت و زیبا ویا فضیلت و رذیلت همراه است. اخلاقیات شاخه‌ای از فلسفه است و بدلیل آنکه مربوط به هنجارهای هدایتگر رفتار انسانی است بعنوان یک علم هنجاری مورد توجه و اقع می‌شود و از اینرو از علوم رسمی مثل ریاضیات، علوم فیزیکی مثل شیمی و فیزیک و ... مجزا و قابل تفکیک است.

- مکاتب و تئوری‌های اخلاقی

در این قسمت به برخی از مکاتب اخلاقی اشاره می‌نماییم:

- اخلاق کسب و کار (حرفه‌ای)

1- OECD
2- SC-IQ
3- Webster

جهانی^۴ که در سال ۱۹۹۳ به وسیله پارلمان مذاهب جهان پیشنهاد شده است، باشد. با توجه به موقعیت پدید آمده در آغاز قرن ۲۱، آنچه به طور قطع عاقلانه به نظر می‌رسد، این است که رویکردمان به اخلاق کسب و کار، رویکردی جهانی باشد و آن را در سطح جهانی بجوییم. کاربرد اخلاق اسلامی به عنوان اخلاقی فرافرهنگی^۵ از مباحث قابل توجهی است که از حوصله این مقاله خارج است. اخلاق کسب و کار، نوعی اخلاق کاربردی^۶ است؛ بنابراین، از این نظر ویژگی‌های مشترکی با دیگر انواع اخلاق‌های کاربردی مانند اخلاق زیستی^۷، اخلاق پزشکی^۸، اخلاق قضایی^۹، اخلاق مهندسی^{۱۰} و اخلاق رسانه‌ای^{۱۱} دارد [۲۶-۲۱].

به همین میزان، مفهوم اخلاق کاربردی براساس معانی اخلاق‌ها، زمینه‌های کاربرد، راه‌های ارتباط بین اخلاق و آن زمینه تغییر می‌کند. اخلاق کسب و کار نیز مانند همه اخلاق‌های کاربردی از تنوع گسترده نگرش‌ها و رویکردها مستثنا نیست.

۲-۲ مرور سوابق و پیشینه تجربی تحقیق

در این قسمت تحقیقات مرتبط با نقش اخلاق در مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفته است. خلاصه این تحقیقات در جدول ۱ آورده شده است.

بطور اجمالی میتوان ادعان داشت که در تحقیقات داخلی به شکل مشخص تحقیقی در این حوزه انجام نشده بود اما موضوعات مرتبط مانند نقش فرهنگ و سرمایه اجتماعی در رسانه، مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش یافت می‌شد، البته تحقیقات چشمگیری در زمینه اخلاق در مباحث فناوری اطلاعات به چشم می‌خورد.

به عنوان نمونه خلاصه برخی تحقیقاتی که تا حدی مرتبط بودند در زیر آمده‌اند:

- نسبت میان فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد: در این پژوهش با نظر به مولفه‌های

تأثیر و اهمیت اخلاق فردی، ویژگی‌های شخصی، صداقت و اعتماد به طور عام، و اخلاق کسب و کار به طور خاص، بر افزایش کارایی اقتصادی و جلوگیری از فساد و رسوایی‌های اقتصادی و نیز تأثیر منفی ارتشا و فساد اداری بر روابط کاری، تصمیم‌گیری فردی و همه اقتصاد، غیرقابل انکار است؛ اما به صورت علمی ملاحظه و بررسی نشده است. اکنون نزدیک به سه دهه است که در غرب، اقتصاددان‌ها و فیلسوفان اخلاق، گفتمان‌هایی را که به گفته هوسمن در دوران شکوفایی متدولوژی اثبات‌گرایی متوقف شده بود، احیا کردند. حاصل این گفتمان و تعامل به رشته‌ای کاربردی از دانش اخلاق به نام "اخلاق کسب و کار" انجامید. هدف نهایی این رشته این است که کیفیت اخلاقی تصمیم‌گیری‌ها و عملکردها را در همه سطوح کسب و کار بهبود بخشد. برای ارتقای سطح کیفی و کمی این رشته، اندیشه وران برجسته‌ای مانند آمارتیاسن، برنده جایزه نوبل ۱۹۹۸ رشته اقتصاد، آرتور ایچ، هوسمن، کال گان، جان رالز و... هم و غمشان را معطوف داشته، مراجع غنی و پرباری را برای آن فراهم کردند. از جمله این اندیشه وران، جورج اندرل است. این که تجارت و اقتصاد باید در مسیر درست حرکت کند، دلیلی برای بیان بُعد اخلاقی، درون قلمرو تجارت و اقتصاد است. در این راه، نه تنها رفتار اخلاقی^۱، بلکه تفکر و نظریه اخلاقی^۲ یا اخلاق اقتصادی و تجارت^۳ به صورت پژوهش علمی با چالش‌های نامشخصی روبه‌رو است. هر چه جهانی شدن بیش تر به پیش می‌رود، چالش‌های عملی و نظری در این زمینه بیشتر و پیچیده‌تر می‌شوند. در مقایسه با این هدف بزرگ، تاکنون دستاوردهای عملی و نظری اخلاق کسب و کار با کاستی‌های قابل ملاحظه‌ای مواجه بوده است. عواملی وجود دارند که پیشرفت را بسیار مشکل کرده‌اند. افراد باید به یک هم زیستی با کثرت‌گرایی فرهنگی و مذهبی متداول و فزاینده بین کشورها و فرهنگ‌ها برسند و برای میدان اخلاقی مشترک، جهت مقابله با چالش‌های مشترک بکوشند. این میدان مشترک می‌تواند چیزی شبیه اخلاق

4- Global Ethics
5- Multi cultural
6- Applied Ethics
7- Bioethics
8- Medical Ethics
9- Legal Ethics
10- Engineering Ethics
11- Media Ethics

1- Moral Practice
2- Ethical Theory
3- Business and Economic Ethics

در بین مدیران می‌افزاید [۲۷]. بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد): در این پژوهش به بررسی نقش و رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه اسلامی پرداخته است. بدین منظور جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش نامه‌های استاندارد مدیریت دانش سالیس و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۱ [۲۸] استفاده شده است [۳].

- نقش دانشگاه اسلامی در توسعه مدیریت دانش: مدیریت دانش با هدف افزایش نوسازی، سهیم‌سازی، بهبود و کاربرد بهتر دانش در سازمان مطرح شد؛ اما در عمل با چالش‌هایی از جمله احتکار و کتمان دانش، عدم تسهیم‌سازی و بی‌رغبتی کارکنان سازمان نسبت به کسب، کاربرد و تسهیم دانش مواجه گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن است که دانشگاه اسلامی با به‌رسمیت شناختن ارزش دانش و تکریم طالبان و انفاق‌کنندگان دانش و ترویج و جوب کسب دانش و ... در جهت ایجاد و تقویت فرهنگ دانایی محور تلاش و دانش‌آموختگانی هدفمند، با انگیزه و توانمند در کسب، کاربرد و انفاق دانش تربیت کند. تربیت یافتگان چنین دانشگاهی باید به ارزش‌های اخلاق علمی مانند خداپاوری، تواضع، ملائمت بودن و عدالت ورزی متعهد و از آفات علمی مانند دنیاطلبی، احتکار و کتمان علم، تکبر و علم بدون عمل میرا باشند [۲۹].

در مرجع [۳۰] به بررسی نقش اخلاق در عصر دانایی محور پرداخته اما از آنجا که هدف از این تحقیق محدود به شاخص‌های اخلاق در ابعاد مدیریت دانش می‌باشد به مرور سوابق تحقیقی در [۳۱-۳۳] پرداخته شد و شاخص‌ها و پارامترهای اخلاقی مرتبط با کارکردهای مدیریت دانش استخراج شده‌اند که در زیر این موضوع تشریح گردیده و ارتباط آنها با هر بعد مدیریت دانش با توجه به الگوی عمومی مدیریت دانش (خلق، سازمان‌دهی، انتشار و بکارگیری دانش) تبیین شده است.

عزمی^۲ در سال ۲۰۱۰، به مواردی چون رعایت مالکیت، دقت در صحت، کمک به دیگران، محرمانگی، صداقت و

اصلی نظریه نوناکا یعنی؛ اجتماعی شدن، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی، جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد مورد بررسی قرار گرفته، تحلیل داده‌ها نشان داده است که درونی‌سازی در قلمرو مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد از بالاترین جایگاه برخوردار است و سپس به ترتیب، اجتماعی شدن، برونی‌سازی و ترکیب در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند.

جدول ۱) مرور سوابق و پیشینه تحقیق موضوعات اخلاقی و مدیریت دانش

موضوع	منبع	موضوعات اخلاقی مورد اشاره
موضوعات حقوقی و اخلاقی در مدیریت دانش در مالزی	[۳۱]	محرمانگی/افترا/خیانت در حفظ اسرار/مالکیت دانش/ صداقت/تعهد در به روزرسانی دانش و...براساس وظایف مدیریت دانش
اخلاق در به اشتراک‌گذاری دانش	[۳۲]	اعتماد اجتماعی
تاثیر اخلاق بر خلق دانش	[۳۴]	اعتماد/تمایل به کمک/همدلی و همکاری
تاثیر اخلاق در تسهیل به اشتراک‌گذاری دانش	[۳۵]	اعتماد دو طرفه
تاثیر اخلاق در تبادل و خلق دانش	[۲۸]	وجدان و تعهد
تاثیر اخلاق در به اشتراک‌گذاری دانش	[۳۶]	وجدان/رعایت هنجار اجتماعی
اخلاق در انتقال دانش	[۳۷]	اعتماد
اخلاق در یکپارچگی دانش	[۳۸]	مالکیت و صحت دانش و صداقت

همچنین، بر اساس نتایج به دست آمده، میان فرهنگ سازمانی و درونی‌سازی، برونی‌سازی و ترکیب رابطه معناداری وجود دارد، در حالی که، این رابطه با اجتماعی شدن معنی‌دار نیست. بطور خلاصه، میتوان چنین نتیجه گرفت که مدیران بیش از آن که تمایل به تشریح و تبادل دانش و تجارب خود با یکدیگر داشته باشند، تمایل به درونی کردن دانش و رقابت با دیگران دارند. فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی به عنوان یکی از متغیرهای اثرگذار، بر تشدید پدیده فرد گرایی و رقابتی بودن

1- Nahapiet, S. Ghoshal
2- Azmi

تحقیق و بررسی در آن احساس می‌شود. تحقیقات و مقالات بررسی شده نشان می‌دهد هیچ‌یک به بررسی عمقی ارتباط کلیه عوامل در هر یک از وظایف فرایندهای الگوی عمومی مدیریت دانش با مولفه‌ها و پارامترهای اخلاقی نپرداخته و در اکثر موارد تنها به یک بعد و بخشی از فرایند مدیریت دانش توجه شده و یا تنها تأکید بر یک یا چند پارامتر یا شاخص اخلاقی محدود انجام شده است، بنابراین به عنوان "کمبود یا خلا" تحقیقات موجود در این زمینه؛ مدلی که با نگاهی سیستماتیک و جامع تأثیر اخلاق در پیاده‌سازی و توسعه وظایف موجود در سیکل مدیریت دانش را به‌عنوان زیرساخت و پیش‌ران نشان دهد، و رابطه معنادار این دو را تبیین نماید است که می‌تواند مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

۳- چارچوب نظری تحقیق

همانطور که در قسمت قبل توضیح داده شد طراحی مدلی که با نگاهی سیستماتیک و جامع، تأثیر اخلاق در پیاده‌سازی و توسعه وظایف موجود در چرخه مدیریت دانش را به‌عنوان زیرساخت و پیش‌ران نشان دهد و رابطه معنادار این دو را تبیین نماید می‌تواند به عنوان "کمبود" تحقیقات موجود مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

شایان ذکر است که مولفه‌ها و شاخص‌های اخلاقی زیر و ارتباط آن با هر بعد مدیریت دانش که از مرور پیشینه موضوع استخراج شده‌اند به شرح زیر می‌باشند:

اعتماد، صداقت، مسئولیت‌پذیری، رعایت مالکیت، تعهد، کمک و همدلی با دیگران، وجدان، دقت در صحت، محرمانگی.

۳-۱ فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

میان داشتن اصول اخلاقی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تعهد در خلق، سازماندهی و بکارگیری دانش اشاره نموده است. وینگ^۱ و سایرین اعتماد گروهی را در انتشار دانش موثر می‌داند. جرج^۲ و سایرین، در سال ۲۰۰۸، به نقش اعتماد گروهی در خلق دانش تأکید کرده‌اند. لند^۳ و سایرین در سال ۲۰۰۷، به اهمیت بالای نقش مسئولیت‌پذیری را در خلق سازمان‌دهی انتشار و بکارگیری دانش پرداخته‌اند. چاو^۴ در سال ۲۰۰۲، اعتماد فردی، کمک به دیگران و تعهد را در خلق دانش موثر تلقی می‌نماید. هاجینگ و میشایلاوو^۵ در سال ۲۰۰۴، به نقش اعتماد گروهی در انتشار دانش تأکید می‌نمایند. رنکو^۶ و سایرین در سال ۲۰۰۱، رعایت مالکیت را در بکارگیری دانش موثر می‌داند. ناهاپیت و گوشال در سال ۱۹۹۸، به نقش تعهد در انتشار دانش اشاره کرده‌اند. هایسمن و ویت^۷ در سال ۲۰۰۴، کمک به دیگران و وجدان را در انتشار دانش موثر می‌دانند [۳۶]. اینکپن^۸ در سال ۲۰۰۵، اعتماد گروهی و فردی را در انتشار دانش مهم تلقی می‌نمایند [۳۷]. لنگ^۹ در سال ۲۰۰۴، به نقش رعایت مالکیت و صداقت در بکارگیری و انتشار دانش تأکید می‌کند [۳۸]. میرزایی و سایرین در سال ۱۳۸۸، اعتماد فردی و گروهی را در خلق، سازمان‌دهی، انتشار و بکارگیری دانش با اهمیت می‌دانند [۲۹]. قلی‌زاده و سایرین در سال ۱۳۸۴، به نقش کمک به دیگران در انتشار دانش اشاره نموده‌اند [۲۷] و دموری و سایرین در سال ۱۳۸۸، کمک به دیگران و صداقت را در خلق، انتشار و بکارگیری دانش موثر می‌دانند [۳] (جدول ۲).

جمع‌بندی تحقیقات و مقالات فوق نشان می‌دهد که این موضوع در چینه نو در فضای مطالعات مربوط به مدیریت دانش و اخلاق باز می‌کند که خلا و جای کار بسیاری در آن مشاهده می‌شود.

بنابراین همانطور که توضیح داده شد بررسی رابطه و تأثیر اخلاق بر مدیریت دانش از مباحث نوینی است که نیاز به

1- Wing
2- Jorge
3- Land
4- Chua
5- Hutchings, Michailova
6- Renko
7- Huysman, Wit
8- Inkpen
9- Lang

جدول ۲) سوابق تحقیقات در مورد شاخص‌های اخلاقی و ارتباط آن با هر بعد مدیریت دانش

شاخص‌های اخلاقی										منبع
تعهد	وجدان	صداقت	محرمانگی	کمک به دیگران	مسئولیت‌پذیری	دقت در صحت	اعتماد فردی	اعتماد گروهی	رعایت مالکیت	
سازماندهی دانش		سازماندهی دانش	بکارگیری دانش	خلق دانش		سازماندهی دانش			خلق دانش	[۳۱]
								انتشار دانش		[۳۲]
								انتشار دانش		[۳۵]
انتشار دانش										[۲۸]
	انتشار دانش			انتشار دانش						[۳۶]
							انتشار دانش	انتشار دانش		[۳۷]
		بکارگیری و انتشار دانش							بکارگیری و انتشار دانش	[۳۸]
							خلق سازماندهی و انتشار و بکارگیری دانش	خلق سازماندهی و انتشار و بکارگیری دانش		[۲۹]
				انتشار دانش						[۲۷]
		خلق و انتشار و بکارگیری دانش		خلق و انتشار و بکارگیری دانش						[۳]

فرضیه‌های فرعی

۲- بین شاخص‌های اخلاقی و سازمان‌دهی دانش و تجربه

ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۱-۲ بین تعهد در سیستم‌های مدیریت دانش و سازمان‌دهی دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۲ بین دقت در صحت در سیستم‌های مدیریت دانش و سازمان‌دهی دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳-۲ بین صداقت در سیستم‌های مدیریت دانش و سازمان‌دهی دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳- بین شاخص‌های اخلاقی و به اشتراک‌گذاری دانش و

تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۱- بین شاخص‌های اخلاقی و جمع‌آوری دانش در سیستم‌های مدیریت دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۱-۱ بین رعایت مالکیت دانش در سیستم‌های مدیریت دانش و خلق دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۱ بین اعتماد فردی (عدم استفاده نادرست و مضر از دانش) در سیستم‌های مدیریت دانش و خلق دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳-۱ بین کمک و همدلی در سیستم‌های مدیریت دانش و خلق دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۱-۳ بین اعتماد گروهی در سیستم‌های مدیریت دانش و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۳ بین وجدان در سیستم‌های مدیریت دانش و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳-۳ بین رعایت مالکیت در سیستم‌های مدیریت دانش و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳-۴ بین کمک به دیگران در سیستم‌های مدیریت دانش و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۴- بین شاخص‌های اخلاقی و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۱-۴ بین محرمانگی در سیستم‌های مدیریت دانش و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۴ بین صداقت در سیستم‌های مدیریت دانش و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳-۴ بین مسئولیت‌پذیری در سیستم‌های مدیریت دانش و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۳ مدل مفهومی تحقیق

در این پژوهش متغیر مولفه‌های اخلاقی به عنوان متغیر مستقل و مدیریت دانش به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. سپس با تکنیک تحلیل مسیر (مدل‌های ساختاری) ارتباط اخلاق و مدیریت دانش بررسی شده است. مدل مفهومی در شکل ۱ نشان داده شده است.

برای اینکه در رابطه با مولفه‌ها و اصول اخلاقی مورد بحث هم منظر شویم به اختصار به توضیح هر یک از این شاخص‌ها و پارامترها می‌پردازیم:

۱-۴ بین محرمانگی در سیستم‌های مدیریت دانش و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۴ بین صداقت در سیستم‌های مدیریت دانش و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳-۴ بین مسئولیت‌پذیری در سیستم‌های مدیریت دانش و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۴- بین شاخص‌های اخلاقی و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۱-۴ بین محرمانگی در سیستم‌های مدیریت دانش و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۴ بین صداقت در سیستم‌های مدیریت دانش و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳-۴ بین مسئولیت‌پذیری در سیستم‌های مدیریت دانش و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۴- روش‌شناسی تحقیق

۱-۴ روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علیتی است. روش انجام تحقیق نیز به صورت پیمایشی بوده که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. متغیرهای تحقیق عبارتند از: شاخص‌های اخلاقی به مثابه متغیر مستقل، و مدیریت دانش به مثابه متغیر وابسته.

۲-۴ ابزار گردآوری اطلاعات

به منظور بررسی ارتباط بین شاخص‌های اخلاقی و مدیریت دانش، اطلاعات و یافته‌های مورد نیاز از طریق بهره‌گیری از پرسش‌نامه‌های استاندارد سنجش و اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی و پرسشنامه‌های سنجش مدیریت دانش پرسش‌نامه ۱۴ سؤالی گردآوری شدند. (لازم به ذکر است که این پرسش‌نامه، استاندارد نبوده و توسط محققین تدوین شده و برای روایی آن از نظر خبرگان استفاده شده است). مدیریت دانش در قالب چهار بعد و وظیفه اصلی مدیریت دانش و در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت سنجیده شده است (جمع‌آوری، سازمان‌دهی، انتشار و بکارگیری دانش) و این آزمون دارای ۱۳ سؤال بوده است و از آنجا که مقیاس مورد استفاده در

ابتدا میان ۳۰ نفر از کارکنان که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری بودند توزیع شد. در تحقیق حاضر از مجموع ۳۰ پرسش نامه توزیع شده، ۲۲ پرسش نامه به محقق برگشت داده شد که از ۲۲ پرسش نامه، تعداد ۲۱ پرسش نامه که کامل بودند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که این آمار نرخ پاسخگویی نسبتاً قابل قبولی را نشان می دهد.

۴-۵ توصیف آماری جامعه

از تعداد ۲۲ نفر پاسخ دهنده، ۱۸ نفر از پاسخ دهندگان مرد و ۴ نفر از پاسخ دهندگان زن بوده اند. در میان افراد ۹ نفر دارای مدرک لیسانس و ۱۱ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و ۲ نفر دارای مدرک دکتری بوده اند.

۴-۶ روش تحلیل داده ها

در این تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شده [۴۴] بدین ترتیب که روابط علی اخلاق و مدیریت دانش از طریق ضریب استاندارد و عدد معناداری با نرم افزار لیزرل مورد سنجش قرار گرفته و براساس آن، فرضیات، تأیید یا رد شده اند.

۵- یافته های پژوهش

۵-۱ مدل ساختاری

بعد از اطمینان یافتن از صحت مدل های اندازه گیری، فرضیه های اصلی تحقیق مورد آزمون قرار گرفتند یا به عبارت دیگر رابطه میان مولفه های اخلاقی (y_1-y_3) و ابعاد کارکردی مدیریت دانش (e_1-e_4) با هم سنجیده شد که در ذیل مدل در حالت تخمین استاندارد (ضرایب استاندارد) و ضرایب معناداری (عدد معناداری) مورد بحث قرار گرفته اند (شکل ۲).

۵-۲ بررسی ارتباط بین متغیرها

برای بررسی رابطه بین متغیرهای مدل از رگرسیون استفاده و در این راستا از مدل معادلات ساختاری و به طور مشخص، از مدل های ساختاری (تحلیل مسیر) بهره گیری شده است.

پرسشنامه مقیاس فاصله ای است که از روش تست لیکرت استفاده گردیده است بدین صورت که در قبال هر عبارت یک طیف قرار داده شده است که از "خیلی کم" شروع و به "خیلی زیاد" ختم می شود. از آنجا که میانگین فرضی وجود نداشت به همین دلیل میانگین فرضی ۳ برای این تحقیق در نظر گرفته شد.

۴-۳ روایی و پایایی تحقیق

روایی پرسش نامه با استفاده از نظر اساتید مرتبط با موضوع پژوهش با کمک روش تحلیل مولفه های اصلی تعیین و مورد تأیید قرار گرفت، بدین شکل که مولفه های اخلاقی که بیشترین رای را آوردند در هر بعد مدیریت دانش قرار گرفتند.

در نهایت مولفه های اخلاقی زیر مورد تأیید قرار گرفتند:

- رعایت مالکیت دانش، اعتماد فردی، کمک و همدلی برای بعد خلق دانش،

- تعهد، دقت در صحت و صداقت برای بعد سازماندهی و حفظ دانش،

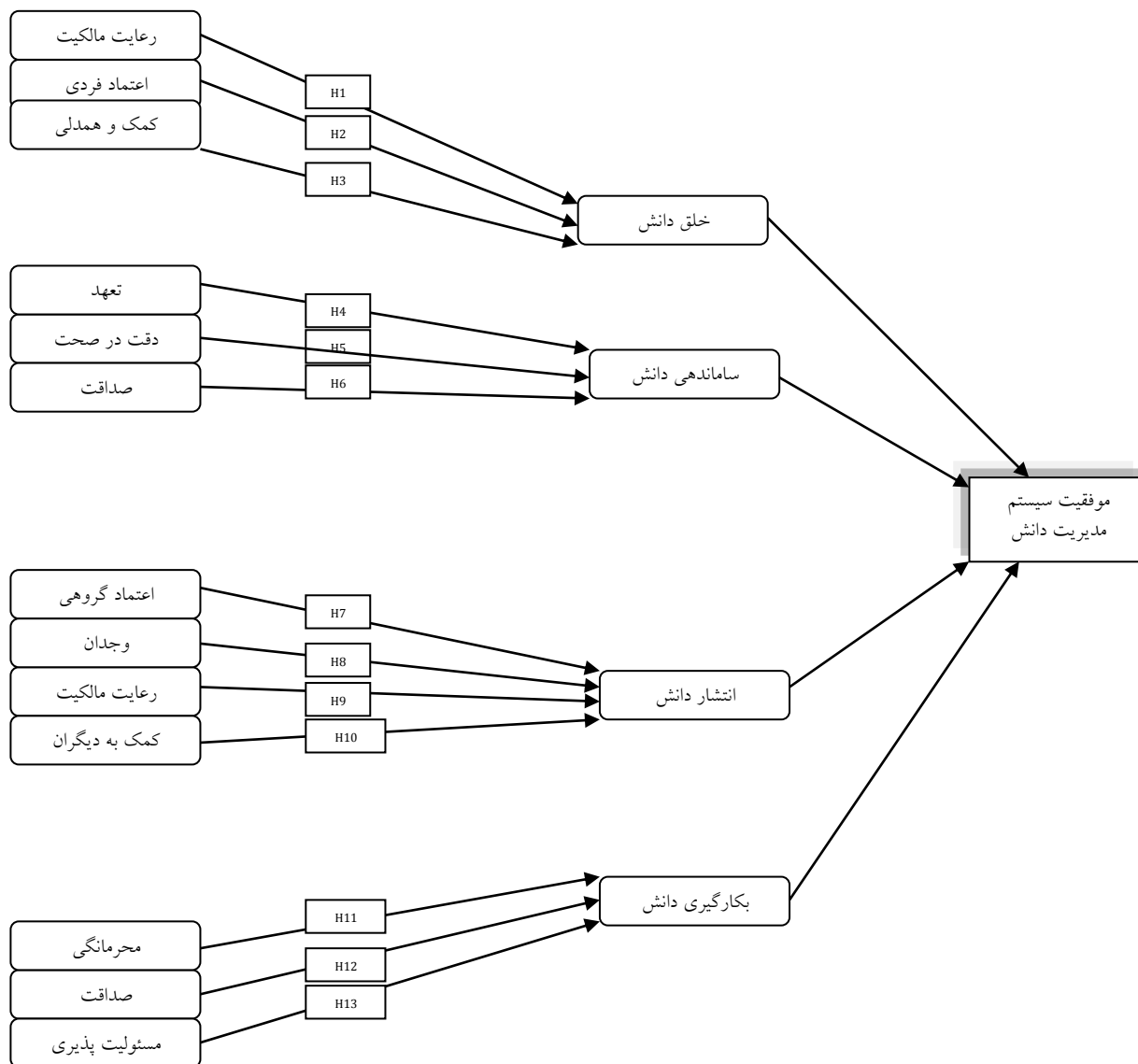
- اعتماد گروهی وجدان، رعایت مالکیت و کمک به دیگران برای بعد انتشار و انتقال دانش،

- محرمانگی، صداقت، مسئولیت پذیری برای بعد بکارگیری و اکتساب دانش.

برای بررسی روایی پرسش نامه، با ۳ نفر خبره در این زمینه مصاحبه شد که صحت و روایی پرسش نامه را تأیید کردند. همچنین برای سنجش پایایی از روش پیش آزمون استفاده شد، بدین ترتیب که پرسش نامه ابتدا میان ۳ نفر توزیع گردید، پس از یک هفته همان پرسش نامه دوباره میان نفرات توزیع گردید که همبستگی بالایی در پاسخ ها پیدا شد (۰/۸۹). آلفای کرونباخ بدست آمده نیز در توزیع نهایی پرسش نامه ۰/۸۴ بوده است که نشانگر پایایی بالا، کافی و خیلی خوب پرسش نامه می باشد.

۴-۴ جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر، جمعی از خبرگان مدیریت فناوری اطلاعات و مدیریت دانش بوده اند. ابزار اندازه گیری



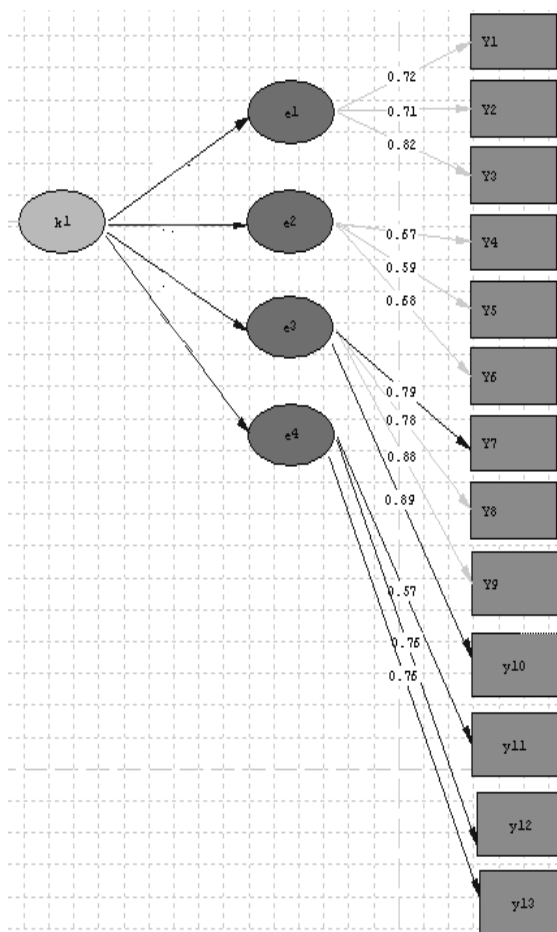
شکل ۱) مدل مفهومی تحقیق

۳-۵ برازش (مناسب بودن) مدل

شاخص‌های خوب بودن برازش مدل (X^2 ، df، P value، GFI، و RMSEA) می‌باشند. مقادیر به دست آمده در نرم‌افزار لیزرل نشان می‌دهد که مدل مفهومی تحقیق از برازش خوبی برخوردار است و فرضیه مربوط به روابط علی یا تأثیرگذاری اخلاق بر توسعه و پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش تأیید شده است. با توجه به اینکه میانگین مجذور خطاهای مدل (۰/۰۱۹) کوچکتر از ۰/۸ است و p-value (۰/۶۵) و GFI (۰/۹۹۲) بزرگتر از ۰/۹ می‌باشد.

لازم به ذکر است برای تأیید یا رد فرضیه‌ها از ضرایب استاندارد^۱ استفاده می‌شود و همچنین برای کلیه مسیرها ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطا ۵ درصد است. همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده، اثر شاخص‌های اخلاقی بر چهار بعد مدیریت دانش معنادار بوده است. مقدار مسیرهای مرتبط با هر فرضیه بر اساس داده‌های حاصل از پرسش‌نامه محاسبه شده است.

۱- منظور از ضریب استاندارد مقادیر همبستگی دوتایی است (بین دو متغیر) و جهت مقایسه اثرات اجزای مدل به کار می‌رود و هر چه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.



شکل ۲) مدل ساختاری

جدول ۳) نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر)

ضریب استاندارد	مسیر	فرضیه
۰/۷۲	خلق دانش-رعایت مالکیت (e1-y1)	H۱
۰/۷۱	خلق دانش - اعتماد فردی (e1-y2)	H۲
۰/۸۲	خلق دانش-کمک و همدلی (e1-y3)	H۳
۰/۶۷	سازماندهی دانش-تعهد (e2-y4)	H۴
۰/۵۹	سازماندهی دانش-دقت در صحت (e2-y5)	H۵
۰/۶۸	سازماندهی دانش-صداقت (e2-y6)	H۶
۰/۷۹	انتشار دانش-اعتماد گروهی (e3-y7)	H۷
۰/۷۸	انتشار دانش-وجدان (e3-y8)	H۸
۰/۸۸	انتشار دانش-رعایت مالکیت (e3-y9)	H۹
۰/۸۹	انتشار دانش-کمک به دیگران (e3-y10)	H۱۰
۰/۵۷	بکارگیری دانش-محرمانگی (e4-y11)	H۱۱
۰/۷۹	بکارگیری دانش-صداقت (e4-y12)	H۱۲
۰/۷۶	بکارگیری دانش-مسئولیت پذیری (e4-y13)	H۱۳

۶- نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیرگذاری اخلاق بر توسعه و پیاده سازی سیستم های مدیریت دانش است. نتایج حاصله نشان داد، که تمام پارامترها و شاخص های اخلاقی مورد نظر بر طبق مدل تحلیل مسیر ارائه شده بر ابعاد مدیریت دانش اثر مثبت و معناداری دارند. ارتباط مثبت و معنی دار ابعاد مدیریت دانش و اصول اخلاقی از اهمیت به سزایی برخوردار است؛ بنابراین مدل مفهومی و مدل سازی معادله ساختاری دو نوع نتیجه را نشان داد که عبارتند از دسته بندی مولفه های اخلاقی با اهمیت تر در هر وظیفه مدیریت دانش (خلق سازمان دهی انتشار و بکارگیری دانش) و اثبات فرضیه رابطه معنادار بین مولفه های اخلاقی و وظایف فرایند مدیریت دانش. در نهایت در راستای نتایج تحقیق پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت ارائه خواهد شد.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می گردد زمینه رعایت اصول اخلاقی در سازمان ها، فراهم آید تا سیستم های مدیریت دانش با موفقیت بیشتری به کار خود بپردازند. همانطور که در سوابق تحقیق نیز بیان شد اصول اخلاقی به عنوان سرمایه اجتماعی، از مفاهیمی است که در نهایت موجب بهره وری بالاتر نیروی انسانی می گردد. در این راستا، نتایج تحقیق حاضر نشان داد که توجه و تأکید بر اصول اخلاقی موجب می شود که افراد در سیستم های مدیریت دانش مشارکت فعال داشته باشند. از این رو بر مبنای الگوی عمومی نیومن، میتوان گفت که:

۱- بین شاخص های اخلاقی "رعایت مالکیت دانش، اعتماد فردی، کمک و همدلی" و جمع آوری دانش در سیستم های مدیریت دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۲- بین شاخص های اخلاقی "تعهد، دقت در صحت، صداقت" و سازمان دهی دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳- بین شاخص های اخلاقی "اعتماد گروهی، وجدان، رعایت مالکیت، کمک به دیگران" و به اشتراک گذاری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۴- بین شاخص های اخلاقی "محرمانگی، صداقت، مسئولیت پذیری" و اکتساب و بکارگیری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

و بطور کلی میتوان گفت که میان داشتن اصول اخلاقی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. البته نتایج این تحقیق قابل تعمیم نیستند و جهت تعمیم بیشتر نتایج این تحقیق نیاز به نمونه های بیشتر می باشد. در پایان لازم است جهت راهنمای محققین آتی در این زمینه به نکات زیر اشاره نماییم: دسته بندی دقیقتر اصول و شاخص های اخلاقی و توجه به رویکرد اخلاق اسلامی که در آن بعد نیت درونی و درونی سازی اخلاق به شکل ویژه در نظر گرفته شده است می تواند در تحقیقات آتی انجام شود. همچنین بررسی معیارهای اخلاقی در سایر مدل ها و ابعاد مدیریت دانش و مقایسه آنها به همراه جامعه آماری بیشتر می تواند قابلیت اطمینان تحقیق حاضر را بالا برد و در آینده به آن پرداخته شود و این تحقیق به عنوان شمعی در تاریکی ویا جرقه ای در آغاز حرکت تحقیقاتی در این حوزه محسوب شده و به سایر تحقیقات کمک اولیه نماید. در پایان شایان ذکر است که، مدل سازی اخلاق و ارائه شابلون و الگوهای اخلاقی در جهت اندازه گیری رعایت اصول اخلاقی در سیستم های مدیریت دانش از مباحث جالبی است که به عنوان موضوع تحقیق دیگری پیشنهاد می شود. البته لازم است به این نکته توجه شود که برای اندازه گیری شاخص های اخلاقی استفاده از ابزار پرسش نامه بهترین و مناسبترین گزینه نیست و گزینه هایی مانند مشاهده می تواند قابلیت اطمینان تحقیق را بالاتر ببرد.

منابع

References

- [۱] الوانی، سید مهدی و سید نقوی، میرعلی، ۱۳۸۱، "سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها"، فصلنامه مطالعات مدیریت، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، ۳۴، صص. ۲۶-۳
- [۲] علمی، زهرا، شارع‌پور، محمود و حسینی، سیدامیرحسین، ۱۳۸۴، "سرمایه اجتماعی و چگونگی تاثیر آن بر اقتصاد"، مجله تحقیقات اقتصادی، ۷۱، صص. ۲۹۵-۲۳۹
- [۳] دموری، داریوش، منصوری، حسین و طاهری، محسن، ۱۳۸۸، "دامنه بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)"، فصلنامه دانشگاه اسلامی، ۴۱، صص. ۶۴-۴۵
- [۴] میرباقری، محمد مهدی، ۱۳۸۵، "رابطه اخلاق و فناوری اطلاعات و ارتباطات از منظر فلسفی"، مجموعه مقالات دومین همایش اخلاق و فناوری اطلاعات.
- [5] Moor, J., 1985, "What is Computer Ethics?", *Metaphilosophy*, 16(4), pp. 266-75.
- [۶] ابطحی، سید حسین و صلواتی، عادل، ۱۳۸۵، "مدیریت دانش در سازمان"، تهران، پیوند نو.
- [۷] گانز، باب، ۱۹۹۶، "سازمان تند آموز، حفظ و تداوم مزیت رقابتی"، ترجمه: خدایار ابیلی، ۱۳۸۷، تهران، شرکت سایکو.
- [۸] ویک و لئون، ۱۹۹۵، "ایجاد سازمان یادگیرنده: از فکر تا عمل"، ترجمه: محمد رضا زالی، ۱۳۷۶، تهران، ماهنامه تدبیر، ۷۶.
- [۹] مشبکی، اصغر و زارعی، عظیم، ۱۳۸۲، "مدیریت دانش با محوریت نوآوری"، تهران: فصلنامه مدیریت و توسعه، (۴)۱۶.
- [10] Malhotra, Yogesh, 2000, "From Information Management to Knowledge Management: Beyond the 'Hi-Tech Hidebound' Systems", In K. Srikantiah & M.E.D. Koenig (Eds.), *Knowledge Management for the Information Professional* Medford, N.J.: Information Today Inc. Available from: <http://www.brint.org/IMtoKM.pdf>
- [11] Haines, Troy, 2001, "The Problem of Knowledge Management". Available from: www.information.ir/hartlyl.html
- [12] Wig, Karl, 2002, "Application of Knowledge Management in Public Administration", Available from: www.egov.pl/-baza-analizy-km-pub
- [13] Nawmen, B.J. and Connrod, W., 1999, "A Framework for Characterizing Knowledge Management Method", available from: <http://www.torrevieja-realty.co.uk>
- [۱۴] مارکووات، مایکل، ۱۳۸۵، "ایجاد سازمان یادگیرنده"، ترجمه: محمد رضا زالی، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
- [۱۵] قلیچ‌لی، بهروز و مشبکی، اصغر، ۱۳۸۵، "نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودرو ساز ایرانی)"، فصلنامه دانش مدیریت، ۱۹(۷۵)، صص. ۱۴۷-۱۲۵.
- [۱۶] نیکچه فراهانی، حمید و نظری، غلامرضا، ۱۳۸۷، "نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار"، ماهنامه تدبیر، ۲۰۲، صص. ۴۸-۴۳.
- [۱۷] فقیهی، ابوالحسن و فیضی، طاهره، ۱۳۸۵، "سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان"، فصلنامه دانش مدیریت، ۱۹(۷۲)، صص. ۴۶-۲۳.
- [۱۸] الوانی، سید مهدی، ناطق، تهمنه و فراچی، محمد مهدی، ۱۳۸۶، "نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی"، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲(۵)، صص. ۷۰-۳۵.
- [۱۹] سهرابی، بابک، رئیسی واتانی، ایمان وعلیدوستی، سیروس، ۱۳۸۹، "ارائه مدلی کاربردی برای سنتجش بلوغ مدیریت دانش در صنعت نرم افزار، فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۳(۱)، صص ۶۵-۶۶.
- [۲۰] طباطبائی، سید محمد حسین، ۱۳۸۶، "ترجمه تفسیر المیزان"، جلد یک.
- [21] Philip Holden, 2000, "Ethics Pays", *Journal of Organizations & People*, 7(3), pp. 17-23.
- [22] Bortoff, D.L., 2004, "Ethics and Culture Management", *Ethics Quality articles*, available from: www.ethicquality.com
- [23] Herman, F.M., 1997, "Bricks Without Straw: The Polight Of Government Ethics Agencies in USA", *Public Integrity Annual, Council of State Governments*, Lexington, Kentucky, pp. 13-22.
- [24] Martz, W.B. and Morgan, J., 2007, "The Influence of Media Factors on Ethical Behavior", *Proceedings of the 40th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- [25] Bryant, Antony, 2006, "Knowledge Management – the Ethics of the Agora or the Mechanisms of the Market?", *Proceedings of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- [۲۶] پایا، علی، ۱۳۸۷، "ترویج علم در جامعه؛ یک ارزیابی فلسفی"، فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۱(۱)، صص. ۳۸-۲۵.
- [۲۷] قلی‌زاده، حسین، شعبانی، رضوان، ورکی، بختیار و مرتضوی، سعید، ۱۳۸۴، "نسبت میان فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد"، دو فصلنامه مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، ۱(۱)۶، صص. ۲۷-۵.
- [28] J. Nahapiet, S.G., 1998, "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *academy of Management Review*, 23(2), pp. 242-266.
- [۲۹] میرزایی، فرشته، دارایی، اسماعیل و نفیسی، شادی، ۱۳۸۸، "نقش دانشگاه اسلامی در توسعه مدیریت دانش"، فصلنامه دانشگاه اسلامی، ۴۱، صص. ۱۳۲-۱۱۴.

حیدرعلی، ۱۳۸۰، "مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد هومن، نرم افزار لیزرل"، سمت.

- [30] McPhail, Ken, 2009, "Where is the ethical knowledge in the knowledge economy? Power and potential in the emergence of ethical knowledge as a component of intellectual capital", *Journal of Critical Perspectives on Accounting*, 20, pp. 804–822.
- [31] Azmi, I.M., 2010, "Legal and ethical issues in knowledge management, in Malaysia", *Journal of Computerlaw& securityreview*, 26, pp. 61-71,
- [32] Wing S.C. and Chan, L.S., 2008, "Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing Department of Finance and Decision Sciences, School of Business", *Journal of Information & Management*, 45, pp.458–465.
- [33] Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G. and Lee, J.N., 2005, "Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate", *MIS Quarterly*, 29(1), pp. 87–111.
- [34] Chua, A., 2002, "The influence of social interaction on knowledge creation", *Journal of Intellectual Capital*, 3(4), pp. 375–392.
- [35] Hutchings, K. and Michailova, S., 2004, "Facilitating knowledge sharing in Russian and Chinese subsidiaries: the role of personal networks and group membership", *Journal of Knowledge Management*, 8(2), pp. 84–94.
- [36] Huysman, M. and de Wit, D., 2004, "Practices of managing knowledge sharing: towards a second wave of knowledge management", *Knowledge and Process Management*, 11(2), pp. 81–92.
- [37] Inkpen, A.C. and Tsang, E.W.K., 2005, "Social capital, networks, and knowledge transfer", *Academy of Management Review*, 30(1), pp. 146–165.
- [38] Lang, J.C., 2004, "Social context and social capital as enablers of knowledge integration", *Journal of Knowledge Management*, 8(3), pp. 89–105.
- [39] Li, X., Montazemi, A.R. and Yuan, Y., 2006, "Agent-based buddy-finding methodology for knowledge sharing", *Information & Management*, 43, pp. 283–296.
- [40] Liu, A.Q. and Besser, T., 2003, "Social capital and participation in community improvement activities by Elderly Residents in Small Towns and Rural Communities", *Rural Sociology*, 68(3), pp. 343–365.
- [41] Gary, Zajac, 1997, "Reinventing Government & Reaffirming Ethics: Implication for Organizational Development in the Public Service", *Public Administration Quarterly*, 20 (4), pp. 372-383.
- [42] Nonaka, I. and Takeuchi, H., 1985, "The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies create the Dynamics of Innovation", Oxford University Press.
- [43] Sheffield, J. and Mason, R., 2007, "Philosophy and ethics in knowledge management", *Proceedings of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences*.