

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر

سنجر سلاجقه^۱، جمیله کریمی^{۲*}

^۱ عضو هیئت علمی و مدیر گروه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان (salajeghe-187@yahoo.com)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان (jaka_246@yahoo.com)

* (۰۹۱۵۹۵۰۶۳۴۱)

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۳۵۰ نفر از کارکنان این سازمان می باشد و نمونه گیری به صورت سرشماری انجام گرفته است. به منظور جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه مدیریت دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان استفاده شده است. جهت تعیین روایی پرسشنامه ها، به اعتبار علمی صورت گرفته در پژوهشهای قبلی استناد شده و پایایی پرسشنامه های مدیریت دانش و رفتارهای اخلاقی با استفاده از الفای کرونباخ به ترتیب به میزان ۰/۹۰۴ و ۰/۸۹۲ محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده نیز با استفاده از آزمون های همبستگی پیرسون و اسپیرمن و از طریق نرم افزار spss انجام شده است. یافته حاصل از تحقیق پیرامون فرضیه های تحقیق نشان می دهد که بین مدیریت دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان رابطه وجود دارد و در پایان محدودیت های تحقیق و پیشنهاد برای تحقیقات بیشتر در این زمینه ارائه گردیده است.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، خلق دانش، حفظ دانش، انتشار دانش، بکارگیری دانش، رفتارهای اخلاقی

۱- مقدمه

در عصر حاضر، دانش به کالایی گرانقدر تبدیل گشته است که کسب مزیت رقابتی پایدار بدان وابسته است و از این رو لزوم مدیریت آن احساس می شود. به این سبب ما شاهد روی آوردن سازمان ها به اجرای مدیریت دانش در سازمان خویش می باشیم و سازمان هایی که به این مسئله به طور جدی توجه ننمایند، مسلماً از بازار رقابت تجاری حذف می گردند ولی نکته غامض در این زمینه عدم پذیرش تغییرات مورد نیاز از سوی کارکنان و همچنین تا حدی ناملموس بودن اثر ناشی از اجرای فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان است (کدخدازاده و آقازاده ۱۳۸۶: ۱۴).

سازمانهای موفق کامیاب امروز، سازمانهایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و آنرا به شیوههای کاربردی برای بهبود فعالیتهایشان بدل کرده اند. عملکرد دانش بهر هگر فتهاند و از اینرو میتوانند برای ما سازمانهای موفقیت در پیاده ساز سیستمهای پیشتیبان اینمقوللهادر نظر گرفتن موضوعات اخلاقی است. اما در اینمیانر مرسیدن به چنین اخلاقیروز بهروز بیشتر مورد توجه قرار میگیرند (فردویی و قاضی نوری ۱۳۸۹: ۶۶). لذا سازمانهای مختلف به دنبال تربیت انسانهایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوته نگرانی ها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزشهای متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (سرمادی، شالباف، ۱۳۸۶: ۱۰۰). بنابراین با توجه به مطالعه مطالب فوق سؤال اساسی که تحقیق حاضر در پی پاسخی برای آن است این می باشد که آیا بین مدیریت دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه وجود دارد؟ که پاسخ به این سؤال نیازمند یک کار علمی و تحقیقاتی است. سؤالات تحقیق حاضر شامل موارد زیر می باشد:

سؤال اصلی:

آیا بین مدیریت دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه وجود دارد؟

سؤالات فرعی:

- آیا بین خلق دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه وجود دارد؟
- آیا بین حفظ و نگهداری دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه وجود دارد؟
- آیا بین تبدیل دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه وجود دارد؟
- آیا بین بکارگیری دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی رابطه وجود دارد؟

۲- مرور مبانی نظری و پیشینه تجربی تحقیق

هر تحقیق و پژوهش علمی که صورت می گیرد بر پایه ها، ارکان و نتایج مطالعات و تحقیقات پیشین استوار است که هر پژوهشگر باید سعی کند، مرتبط ترین دستاوردهای تحقیقات پژوهشگران قبلی را مورد شناسایی قرار دهد و دریابد که دیگران تا چه درجه ای، مسأله ی تحقیق مورد نظر او را بررسی کرده اند و به آن نزدیک شده اند؛ به عبارت دیگر چه ابعادی از مسأله ی تحقیق، مورد پژوهش قرار گرفته و چه ابعادی بررسی نشده است. مطالب این قسمت شامل پایه های نظری تحقیق و نتایج تحقیقات مرتبط با موضوع، چارچوب نظری و مدل تحلیلی می باشد.

۲-۱ مدیریت دانش

در شرایط فضا و زمان تغییرات فزاینده، سازمانها نیاز به پیشگیری و پیشگیری از تغییرات دارند. این فضا بهر سرعت در حال تغییر است به گونه ای که هر یک بیشتر سازمانها اینسرعت بهر مراتب تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی برای سازمانها به وجود آورده است. مهمترین نقش که مدیریت دانش میتواند ایفا کند، این است که با تغییرات سازگار باشد و در نظر بگیریم.

دانشاز یکطرفه جاذب دانشها یجدید به درون سیستم و از طرف دیگر با دارا هم مؤثر آندانشهائی تواند مهمترین عامل تغییر یکسازمان باشد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۳).

۲-۱-۱ مفهوم دانش:

بیجرز (۱۹۹۹) معتقد است که برای تعریف دانش، ابتدا باید دید که چه چیزی دانش "نیست". وی توضیح می دهد که دانش را نمی توان معادل مجموعه ای از داده ها قلمداد کرد. مهمتر از آن، دانش را نمی توان معادل اطلاعات قلمداد کرد. تمایز داده ها و اطلاعات مشکل است و تنها از طریق مفاهیم بیرونی یا از دیدگاه کاربر می توان بین داده ها و اطلاعات و دانش تفاوت قائل شد. معمولاً داده به عنوان مواد خام، اطلاعات به عنوان مجموعه ای سازمان یافته از داده و دانش به عنوان اطلاعات با مفهوم شناخته می شوند (ابطحی و خیراندیش، ۱۳۹۰: ۶۳).

۲-۱-۲ انواع دانش:

یکی از معروفترین طبقه بندی از دانش توسط نوناکا (۱۹۹۴) انجام گرفته است که این طبقه بندی از دانش مبتنی بر نگرش پولانی (۱۹۶۲) در خصوص دانش است. نوناکا در این طبقه بندی دو نوع دانش را معرفی می کند که عبارتند از: دانش آشکار^۱: ابطحی و صلواتی به نقل از سامیوتیز^۲ دانش آشکار را این گونه تعریف می کنند: دانشی است که عینی بوده و می تواند به صورت رسمی و زبان سیستماتیک بیان می شود. نوناکا معتقد است که این نوع دانش مستقل از کارکنان بوده و در سیستم های اطلاعات کامپیوتری، کتاب ها، مستندات سازمانی و نظایر آنها وجود دارد (ابطحی و صلواتی ۱۳۸۵: ۱۵). دانش صریح یا آشکار مستند و عمومی است، ساختار یافته است دارای یک محتوای ثابت، قابل رؤیت و آگاهانه است و به صورت نوشتار و گفتار بیان می شود (مارتنسون^۳، ۲۰۰۰: ۲۰۹).

دانش ضمنی: دانش نهفته یا ضمنی در ذهن، رفتار و درک انسان مستقر است و غیر کلامی، شهودی و غیر صریح است (ایوانس و مک کینلی، ۲۰۱۰: ۱۰۷۴). این دانش از رابطه انسان ناشی می شود، احتیاج به مهارت و تمرین دارد و حفظ نظم و هماهنگ کردن آن سخت است (مارتنسون ۲۰۰۰: ۲۰۹). شاید زیباترین و ساده ترین تعریف را پولانی ارائه داده است او در این خصوص می گوید: "بیشتر از آنچه می توانیم بیان کنیم، می دانیم" (امیرخانی ۱۳۸۳: ۲۶).

۲-۱-۳ مفهوم مدیریت دانش:

مدیریت دانش به یکی از مهمترین نیروهای پیش برنده، برای رسیدن به موفقیت کسب و کار هوشمند تشخیص داده شده است که با گذشت زمان رشد می کند و توانایی رقابت و نوآوری سازمان را به طور مداوم افزایش می دهد، بنابراین اغلب ادعا می شود که دانش تنها منبعی است که مزیت رقابتی پایدار ایجاد می کند، هر چند تنها دانش مربوطه است که قادر به انجام این کار می باشد (ایوانس و مک کینلی، ۲۰۱۰: ۱۰۷۳).

به عقیده آرمسترانگ مدیریت دانش عبارت است از استفاده از اطلاعات برای دستیابی به واقعیات کسب و کار و ایجاد دانش با استفاده از دارایی های نامشهود برای نیل به این مقصود. (ابطحی و خیراندیش، ۱۳۹۰: ۸۱).

اسمیتی گاندی^۵ (۲۰۰۴) نیز تعریف نسبتاً جامعی از مدیریت دانش ارائه نموده است: "به زبان ساده مدیریت دانش سازمان دادن برای دانستن است، کوششی هماهنگ برای تصرف دانش حیاتی سازمان، اشتراک دانش میان یک سازمان، برجسته کردن حافظه جمعی سازمانی برای بهبود تصمیم گیری، افزایش بهره وری و نوآوری است. مدیریت دانش شامل تصرف دانش، خرد، تجربیات با ارزش افزوده کارکنان سازمان، آسان کردن بازیابی دوباره و نگهداری آن به عنوان دارایی سازمانی است.

^۱Explicit knowledge

^۲ samioties

^۳Martensson

^۴A. Evans and M. McKinley

^۵Gandhi

مدیریت دانش، کوششی برای تبدیل دانش کارکنان (سرمایه انسانی) به دارایی مشترک سازمانی (سرمایه فکری ساختاری) است (حسنوی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۸).

هاینس (۲۰۰۱): مدیریت دانش را فرآیندی می داند که مبتنی بر چهار رکن است:

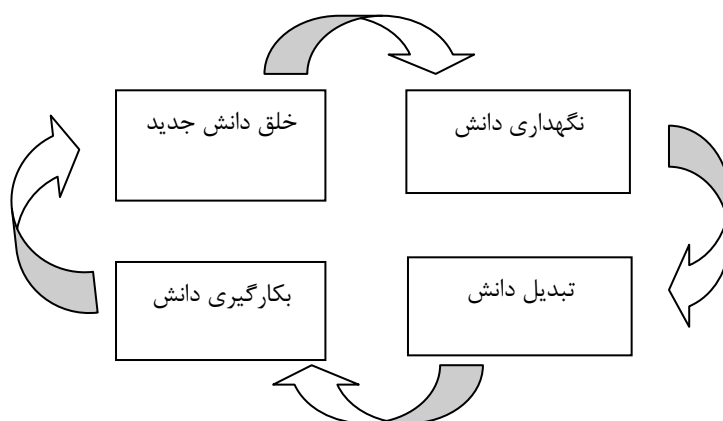
- ۱- محتوا: که به انواع دانش (آشکار یا نهفته بودن) مربوط می شود.
- ۲- مهارت: دستیابی به مهارتهایی جهت استخراج دانش
- ۳- فرهنگ: فرهنگ سازمانها باید مشوق توزیع دانش و اطلاعات باشد.
- ۴- سازماندهی: سازماندهی دانش های موجود (ابطحی و صلواتی ۱۳۸۵: ۳۴).

۲-۱-۴ الگوی عمومی مدیریت دانش:

الگوهای متعددی در مدیریت دانش وجود دارد که در اینجا به الگوی عمومی مدیریت دانش اشاره می شود.

مدل عمومی دانش از چهار فعالیت اصلی تشکیل شده است:

- ۱- ایجاد دانش: این مرحله در برگیرنده فعالیت هایی است که مرتبط با ورود دانش جدید به سیستم است که شامل توسعه، کشف و تسخیر دانش می شود.
- ۲- حفظ و نگهداری دانش: عبارت است از فعالیت هایی که دانش را در سیستم ماندگار می کند.
- ۳- تبدیل و انتقال دانش: اشاره به فعالیت هایی دارد که در ارتباط با جریان دانش از یک بخش با یک نفر به بخش یا نفری دیگر را شامل می شود و شامل ارتباطات ترجمه، تبدیل، تفسیر و تصفیه دانش می شود.
- ۴- بکارگیری دانش: شامل فعالیت هایی می شود که در ارتباط با اجرای دانش در فرآیندهای سازمانی هستند.



شکل (۱) مدل عمومی دانش در سازمان

(ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۴۸)

۲-۱-۵ اهداف مدیریت دانش:

باکمن^۱ بیان می کند یکی از مقاصد مدیریت دانش، تسهیل ارتباطات در تمام قلمروهای سازمان است تا اعضای سازمان با همکاری هم، چالش ها و فرصت های پنهان را شناسایی کنند (عدلی ۱۳۸۴: ۱۷۸).

از نظر داونپورت و پروساک (۱۹۹۸) مدیریت دانش اهداف ذیل را دنبال می کنند:

¹Buckman

۱- تدوین راهبردهایی مشخص برای تحقیق مبادلات خلق الساعه دانش. مبادله دانش می تواند از طریق مشارکت در دانش، تدوین و برقراری روابط استاد- شاگردی تحقق پذیرد.

۲- تسريع انتقال دانش

۳- تبدیل مدیریت دانش به جزئی از کار کارکنان از طریق انجام وظیفه تمام وقت تعدادی از کارکنان ستادی دانشور که می تواند به پدیده ای فراگیر تبدیل شود.

۴- ایجاد نوعی فرهنگ سازمانی فوق العاده تا دانش، آزادانه و راحت بر سازمان مسلط شود.

۵- مدیریت دانش در پی انجام کارهای جالب و جدید است.

۶- مدیریت دانش شکل های خاصی از دانش را سازمان داده و فعالیت های خاص مربوط به دانش را بهبود می بخشد. مدیران دانش بر اعمال مدیریت پروژه، مدیریت تغییر و مدیریت فناوری تسلط دارند(داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸: ۳۴).

۲-۱-۶ مزایای کاربرد مدیریت دانش در سازمان:

آپوستولو (۲۰۰۳) معتقد است که در صورت بکارگیری مؤثر دانش، سازمانها می توانند به فوائد زیر دست یابند:

۱- خدمات و محصولات بهتر

۲- کاربردهای سریع تر نظرات و اختراعات

۳- دستیابی به اقدام های بهتر صنعتی و با متدولوژی نوین

۴- برتری بر رقیبان در عرصه رقابت

۵- کاهش هزینه های تولید

۶- حضور در بازار جدید و برقراری ارتباط بهتر

۷- افزایش سطح یادگیری سازمانی

۸- تقویت فرهنگ سازمانی(شریف زاده و بودلایی، ۱۳۸۷: ۲۱).

۲-۲ رفتار اخلاقی

رفتار اخلاقی در عمق باورها و ارزشها و رویه های رفتاری و دین و مذهب و فرهنگ و آداب و عادات و سبک زندگی و... بنا بر این، در مفهوم رفتار

اخلاقی مستلزم توجه به ارزشها و بینایان افراد، شناخت همه

جانبه ها و رفتارها یا اخلاقی و غیر اخلاقی و نیز اتخاذ تدابیر جهت استقرار و حفظ نظام اخلاقی است در سازمانهاست.

ظهور انقلاب گونه ی اخلاق در کنار سازمان ها از سال ۱۹۰۳ با کتاب مبانی اخلاق جرج ادوارد مور نمود پیدا کرد. یکی از مشهورترین مطالعات که در زمینه ی روانشناسی تصمیم گیری و رفتار اخلاقی انجام شده است توسط لارنس کولبرگ در سال ۱۹۵۰ مطرح گردید. مدل توسعه ی اخلاقیات کولبرگ برای کشف و پاسخ به این پرسش هاست که چگونه اعضای سازمان با معمای اصول اخلاقی برخورد می کنند.(ملک پور، ۱۳۸۸: ۳۵) بحث اخلاق کار به حداقل ۲۰۰۰ سال پیش بر می گردد زمانی که سیسرو (فیلسوف رومی) در کتاب خود درباره ی این موضوع سخن گفت. جنبش مسئولیت اجتماعی که در دهه ی ۱۹۶۰ آغاز شد دلیل توجه به اخلاق کار گردید(لاوتن ۱۳۸۴: ۷۳).

استاینر و استاینر^۱ (۱۹۹۵) بیان میدارند، رفتار اخلاقی مدیر بر اثر پنج عامل اصلی شکل میگیرد:

۱- وضعیت و شرایط کسب و کار

۲- وظایف و یکپارچگی انجام گیرد.

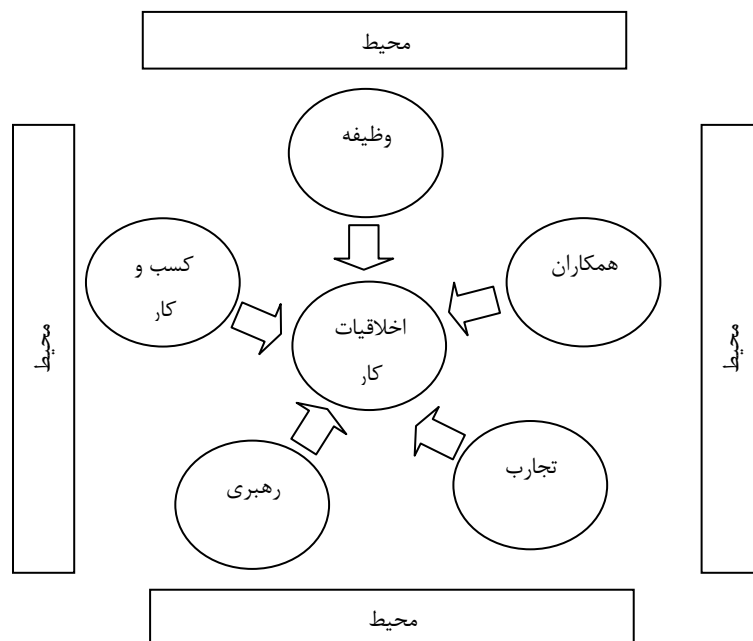
۳- گروه همکاران

۴- سبک رهبری

۵- تجربه گذشته

علاوه بر اینها، محیط خارجی و نیز برداشت جامعه از سازمان بسیار مهمو تاثیر گذار میباشد. در ضمن بایستی توجه داشت

که ممکن است استنباط مشتری یا تولید کنندگان از اخلاقیات از هم متفاوت باشد (لازنایک و مورفی^۲ ۱۹۹۳: ۷۷)



شکل (۲) عوامل مؤثر بر شکل گیری رفتار اخلاقی (استاینر و استاینر، ۱۹۹۵: ۷)

۲-۲-۶ نتایج کار گیر یضوابط اخلاقی در راستای مدیریتمنا بعسا زمانی:

از مهمترین مزیای یک رهبر بعنوان مقاصد مشترک سازمانها و نظامهای مختلف در خصوص کار گیر یضوابط

اخلاقی در مدیریتمنا بعسا زمانی، قابلیت کراس، بهر حزی می باشد:

- هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان

- افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان

- کاهش حوادث و ضایعات کاری

- بهنگام سازیدانشنیر و یانساید سازمان

- کمک به تغییر و تحول سازمانی

- تقویت روحیه مدلیو همکاریدر بینکارکنان سازمان.

نکتهی قابل توجهی ایناست که هر حسینوعفر هنگ سازمانی و شرایط زمانی و دیگر عوامل، میزانا همیت هر کدام

از ایناهداف و اولویت هر یک متفاوت است (قلی پور، ۱۳۹۰: ۴۰۶)

¹Stainer and Stainer

²Lacznaik and Murphy

✓ قاضی نوری و رضاییان فردویی (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان مدلیابینقشاخلاقدر موفقیتسیستمهایمدیریتدانش با مؤلفه های خلق دانش، انتقال دانش، سازماندهی دانش و کاربرد دانش (الگوی عمومی مدیریت دانش نیومن) و برای رفتارهای اخلاقی مؤلفه های اعتماد، صداقت، مسئولیت پذیری، رعایت مالکیت، تعهد، کمک و همذلیبایدیگران، وجدان، دقت در صحت، محرمانگی در نظر گرفته شده است. برابری رابطة بین متغیرهای مدل از رگرسیون استفاده شده است، که در این راستا از مدل معادلات ساختاری به طور مشخص، از مدل های ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده گردیده است. نتیجه تحقیق نشان داد که رابطة بین پارامترها (مؤلفه ها و شاخص های اخلاقی) و ابعاد کارکردی (وظایف) فرایند مدیریت دانش معنادار است. بین مؤلفه هایمانند اعتماد فردی و گروهی، صداقت، رعایت مالکیت، کمک و همذلی، تعهد، مسئولیت پذیری، 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.

✓ رونقی و فیضی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان اخلاق کاری و رابطه آن با مدیریت امنیت اطلاعات به بررسی تأثیر مدیریت امنیت اطلاعات بر اخلاق کاری در شرکت های فعال در حوزه فناوری اطلاعات، که توسط شورای عالی انفورماتیک رتبه بندی شده اند، پرداختند.

- این پژوهش دارای یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی است.
- فرضیه اصلی: بین «مدیریت امنیت اطلاعات» و ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی اول: بین دقت اطلاعات و رعایت اخلاق کاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی دوم: بین هماهنگی اطلاعات و رعایت اخلاق کاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی سوم: بین جلوگیری از اشتباهات و اخلاق کاری کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی چهارم: بین کنترل فیزیکی و رعایت اخلاق کاری کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی پنجم: بین انتقال دانش و رعایت اخلاق کاری کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

آنها چنین نتیجه گرفتند که بین مدیریت امنیت اطلاعات ارتباط مثبت و معناداری با رعایت اخلاق کاری کارکنان دارد؛ یعنی می توان بیان داشت که استفاده از ابزارهای امنیت اطلاعات و اجرای راهبردها و تمهیداتی در این زمینه، نه تنها تأثیر منفی بر رعایت اخلاق کاری نداشته، بلکه نتایج نشان دهنده تعامل مثبتی با موازین اخلاقی بوده است. یکی از فرضیات تحقیق، که مورد تأیید واقع نشد، ارتباط بین کنترل فیزیکی در سازمان و اخلاق کاری بود. این بعد امنیت اطلاعات به دلیل دخالت کمتر عوامل انسانی، در آن ارتباط معناداری با اخلاق کاری مشاهده نشد. براساس نتایج پژوهش، بقیه ابعاد «مدیریت امنیت اطلاعات» ارتباط مثبتی با رعایت اخلاق کاری داشته است (رونقی و فیضی، ۱۳۹۱: ۱۰۵).

✓ طرفی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سبک های رهبری در افزایش تعهد سازمانی شرکت اتوبوس رانی استان خوزستان پرداختند و چنین نتیجه گرفتند که بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی و همچنین سبک های رهبری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

✓ بیگ زاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر عوامل سازمانی بر اخلاق حرفه ای کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی غرب استان مازندران، به بررسی تأثیر عوامل چهارگانه سازمانی (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، آموزش کارکنان و نظام اطلاع رسانی) بر اخلاق حرفه ای پرداختند و دریافتند که بین این چهار عامل به عنوان متغیر پیش و اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

✓ اخوان و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی نقش اخلاق در فرایند مدیریت دانش پرداختند. در این تحقیق از مدل مدیریت دانش نوناکا و تاکه ایچی (۱۹۹۵) استفاده شده است. نتایج حاکی از این است که یک رابطة مستقیم و معنادار بین اخلاق و فرایند مدیریت دانش وجود دارد. به عبارتی دیگر بین اخلاق و اجتماعی شدن، درونی سازی و ترکیب دانش رابطه مستقیم وجود دارد در حالی که بین اخلاق و برون سازی رابطه وجود ندارد (اخوان و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۹).

۲-۳-۲ تحقیقات خارج از کشور:

- ✓ ناهاپیتوگوشالدرسال (۱۹۹۸) در تحقیق خود با عنوان سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری، به تأثیر اخلاق در تبادل و خلق دانش پرداخته و بهنقشتمعهد و وجداندرانتشاردانشاشارهکرده اند (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸:۲۴۲).
- ✓ رنکو^۱ وسایریندرسال ۲۰۰۱، رعایتمالکیترا دربرکارگیریدانشموثرمیداند (رنکو و همکاران، ۵۸۷:۲۰۰۱).
- ✓ چاو^۲ (۲۰۰۲) تحقیقخودباعنوانتأثیرتعاملاتاجتماعیدرخلقدانش، اعتمادفردی، کمکبهدیگرانوتعهدرادر خلقدانشموثرتلقیمی نماید(چاو، ۷۴۲:۲۰۰۲).
- ✓ هاجینگومیشایلاوا^۳ (۲۰۰۴) در تحقیق خود با عنوان تسهیل انتشار دانش در شرکت های روسی و چینی: نقششبکههایشخصیوعضویتدرگروه، بهنقشاعتمادگروهیدرانتشاردانشتاکید مینماید (هاچینگ و میشایلاوا، ۸۴:۲۰۰۴).
- ✓ هایسمن ویت^۴ (۲۰۰۴) در تحقیقخودباعنوانشیوههایبهاشتراکگذاریدانشدرحرکتبهسمتوجودومدیريتدانش، کمکبهدیگرانووحداندرانتشاردانشموثرمیداند (هایسمن و ویت، ۸۱:۲۰۰۴).

۲-۴ چارچوب نظری تحقیق:

در تحقیق حاضر از مدلهایمیدانشاستفادهشدهکهتوسطنیومندر سال ۱۹۹۸ ارائهشد. الگویعمومیمدیريتدانش نیومنیکبازالگوهایمطرحدردیريتدانشاستکهدرعینسادگی، کاملنیزمیباشدوشاملچهاربعدزیرمی باشد:

- ۱ خلقدانش
 - ۲ حفظ و نگهداری دانش
 - ۳ انتقالوتسهیمدانش
 - ۴ بکارگیریدانش (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).
- همچنین رفتارهای اخلاقی شامل مؤلفه های از خود گذشتگی، یکپارچگی، رهبری، عینیت، پاسخگویی، آگاهی و صداقت می باشد (لاوتن، ۱۳۸۴).
- این اصول به اصول نولن^۵ معروف هستند که توسط کمیته نولن در سال ۱۹۹۵ برای هدایت زندگی عمومی توصیه شد.

۲-۵ فرضیه های پژوهش:

فرضیه اصلی:

بین مدیریت دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایرانشهر رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- بین خلق دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایرانشهر رابطه وجود دارد.
- بین حفظ و نگهداری دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایرانشهر رابطه وجود دارد.
- بین تبدیل دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایرانشهر رابطه وجود دارد.
- بین بکارگیری دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایرانشهر رابطه وجود دارد.

۲-۶ مدل مفهومی تحقیق:

در این تحقیق مدیریت دانش به عنوان متغیر پیش بین و مدیریت دانش به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. به منظور آشنایی با مؤلفه های رفتارهای اخلاقی به توضیح هر یک از آنها می پردازیم.

¹Renko

²Chua

³Hutchings, Michailova

⁴Huysman, Wit

⁵Nolen

فداکاری و از خود گذشتگی^۱: صاحبان مشاغل دولتی باید در تصمیم گیری خود فقط مصلحت عمومی را در نظر بگیرند، آن ها نباید در تصمیم گیریها به دنبال منافع شخصی، خانواده یا دوستان خود باشند.

یکپارچگی^۲: صاحبان مشاغل دولتی هیچ گاه نباید خود را در معرض تعهدات مالی یا دیگر انواع تعهدات مالی در قبال افراد یا سازمان های خارجی که ممکن است بر عملکرد آن ها در اجرای وظایف دولتی خود تأثیر منفی بگذارد، قرار دهند.

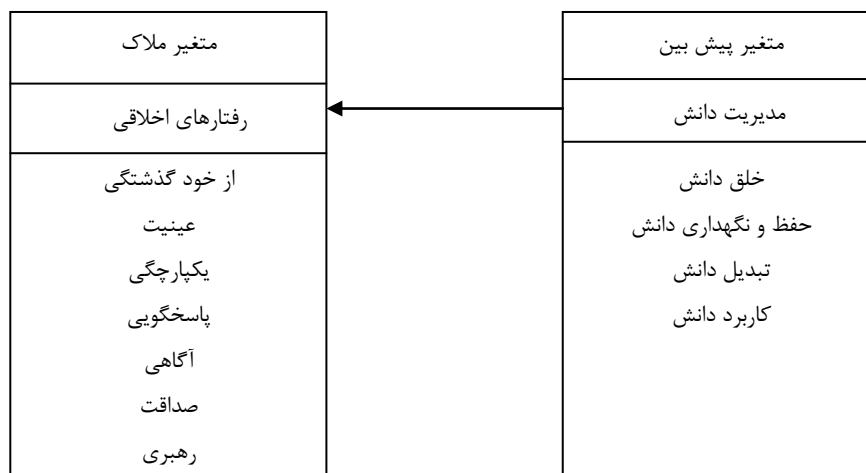
عینیت (بی طرفی)^۳: در انجام مشاغل دولتی، شامل انجام انتصاب های دولتی، اعطاء پاداش به پیمانکاران یا توصیه کردن افراد برای دریافت پاداش، یا صاحبان مشاغل دولتی بر اساس شایستگی ها رفتار شود.

پاسخگویی^۴: صاحبان مشاغل دولتی، پاسخگوی تصمیم گیری ها و اعمال خود هستند و باید در برابر تمام بررسی ها و تحقیقاتی که مناسب با شغل آنهاست تسلیم شوند.

آگاهی^۵: صاحبان مشاغل دولتی باید تا آنجا که ممکن است بر تصمیمات و اعمال خود آگاهی کافی داشته باشند. باید برای تصمیمات خود دلائل معقولی داشته و اطلاعات طبقه بندی شده را تا زمانی که مصلحت عمومی بیشتر ایجاب می کند محدود نمایند.

صداقت^۶: صاحبان مشاغل دولتی وظیفه دارند تمام منافع شخصی که در ارتباط با وظایفشان حاصل شده است را اظهار کرده و برای حل تمام مناقشات به شیوه ای که حافظ مصلحت عمومی باشد اقدام کنند.

رهبری^۷: صاحبان مشاغل دولتی باید با رهبری خود، نمادی عملی و عینی از اجرا و رعایت این اصول برای کارکنان خود ارائه کنند (فضائل مورد تأیید و تمجید رهبری) (لاوتن، ۱۳۸۴: ۷۴).



شکل (۳): نمودار مفهومی تحقیق

۳- روش شناسی تحقیق:

۳-۱ روش تحقیق:

این تحقیق بر اساس هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. در این تحقیق بر ایجماع و با اطلاعات از روش میدانی استفاده شده است. روش میدانی به روش های باطلاح می شود

¹Self lessness

²Integrity

³Objectivity

⁴Accountability

⁵Openness

⁶Honesty

⁷Leadership

که محقق بر این جمعاً و ریاطاً اعتبار باید به محیط بیرون و دو بام را جمع به افراد و محیط، اطلاعات مورد نظر را جمعاً و ریتماید (حافظ نیا، ۱۳۸۹: ۲۱۱).

۳-۲ جامعه آماری:

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر به تعداد ۳۵۰ نفر می باشد.

۳-۳ حجم نمونه

داده های تحقیق از کل جامعه آماری بدست آمد و نمونه گیری به صورت تسلسلی انجام شده است. در این روش تمامی افراد جامعه آماری مورد مراجعه، پرسش و بررسی قرار می گیرند (حافظ نیا، ۱۳۸۹: ۱۴۳).

۳-۴ ابزار گردآوری داده ها:

جمعاً و ریاطاً و در این تحقیق از طریق پرسشنامه صورت پذیرفته است. پرسشنامه هشتاد و یک برای سنجش مدیریت دانش که شامل ۱۹ سوال می باشد و پرسشنامه هشتاد و یک رفتارهای اخلاقی که شامل ۲۸ سوال می باشد و نحوه نمره گذاری داده ها بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت به صورت زیر می باشد.

جدول (۱): نحوه نمره گذاری سؤالات

گزینه متغیر	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
مدیریت دانش	۵	۴	۳	۲	۱
رفتارهای اخلاقی	۵	۴	۳	۲	۱

۳-۵ روایی^۱ و پایایی^۲ ابزار گردآوری داده ها:

برای متغیر مدیریت دانش از پرسشنامه پایان نامه ستار العیوب (۱۳۸۹) استفاده شده که روایی این پرسشنامه به میزان ۰/۹۸ محاسبه گردیده است و برای متغیر رفتارهای اخلاقی از پرسشنامه پایان نامه رئیسی (۱۳۹۰) استفاده شده است که روایی این پرسشنامه به میزان ۰/۹۳۶ محاسبه گردیده است. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید که پایایی پرسشنامه مدیریت دانش به میزان ۰/۹۰۴ و رفتارهای اخلاقی کارکنان به میزان ۰/۸۹۲ مورد تأیید قرار گرفت.

۳-۶ روش تجزیه و تحلیل داده ها:

در قسمت توصیف داده ها به توصیف متغیرهای پژوهش توسط توزیع فراوانی و آماره های توصیفی پرداخته شد. در قسمت تحلیل داده ها به بررسی فرضیه ها و سؤالات تحقیق پرداخته شد. در این قسمت برای بررسی فرضیات از همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. همچنین قبل از بررسی فرضیه ها، نرمال بودن متغیرهای تحقیق توسط آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه ای بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار spss استفاده شده و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

۴- تجزیه و تحلیل داده ها

¹validity

²reliability

۴-۱ توصیف کمی متغیرهای تحقیق

۴-۱-۱ توصیف کمی متغیر مدیریت دانش و مؤلفه های آن:

با توجه به جدول شماره (۲) سطح مدیریت دانش از نظر پاسخگویان مورد مطالعه، در سطح متوسط قرار دارد (میانگین=۳/۱۰). همچنین نمره متغیر مدیریت دانش ۵۰ درصد از پاسخگویان، در سطوح بالای میانه قرار گرفته است. بنابراین وضعیت مدیریت دانش در این جامعه آماری در سطح متوسط است. همچنین در این جامعه آماری وضعیت مؤلفه های مدیریت دانش (خلق دانش، حفظ و نگهداری دانش، تبدیل دانش، بکارگیری دانش) در سطح متوسط قرار دارد.

جدول (۲): مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیر پیش بین (مدیریت دانش)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه	بی پاسخ
مدیریت دانش	۳/۱۰	۰/۵۶	۳/۱۰	۳/۰۰	-۰/۱۲	۰/۷۳	۱/۳۲	۴/۸۹	۰
خلق دانش	۳/۱۶	۰/۶۱	۳/۱۷	۳/۵	۰/۱۳	۰/۵۳	۱/۲۵	۵	۰
حفظ دانش	۳/۱۲	۰/۶۲	۳/۱۷	۳/۴	۰/۰۱	۰/۴۹	۱/۴۰	۵	۰
تبدیل دانش	۳/۰۰	۰/۶۴	۳/۰۰	۳/۰۰	-۰/۲۷	۰/۶۲	۱	۵	۰
بکارگیری دانش	۳/۱۱	۰/۶۰	۳/۰۹	۳/۰۰	۰/۱۲	۱/۱۲	۱	۵	۰

۴-۱-۲ توصیف کمی متغیر رفتارهای اخلاقی و مؤلفه های آن:

با توجه به جدول (۳) سطح رفتارهای اخلاقی از نظر پاسخگویان مورد مطالعه تقریباً با متوسط نمره ها برابر می باشد (میانگین=۳/۱۱). همچنین نمره متغیر رفتارهای اخلاقی ۵۰ درصد از آزمودنی ها در سطوح بالای میانه مورد سنجش قرار گرفته است. بنابراین میزان رفتارهای اخلاقی در این جامعه آماری در سطح متوسط می باشد. همچنین در این جامعه آماری وضعیت مؤلفه های رفتارهای اخلاقی (از خود گذشتگی، یکپارچگی، عینیت، آگاهی، پاسخگویی، صداقت، رهبری) در سطح متوسط می باشد.

جدول (۳): مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیر ملاک (رفتارهای اخلاقی)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه	بی پاسخ
رفتارهای اخلاقی	۳/۱۱	۰/۳۹	۳/۱۰	۳/۰۰	۰/۱۹	-۰/۳۴	۲/۱۱	۴/۴۱	۰
از خود گذشتگی	۳/۰۵	۰/۶۵	۳/۰۰	۳/۰۰	-۰/۰۷	۰/۵۳	۱	۵	۰
یکپارچگی	۳/۲۲	۰/۹۰	۳/۵۰	۳/۷۵	-۰/۴۴	-۰/۶۷	۱	۵	۰
عینیت	۳/۱۱	۰/۷۰	۳/۲۵	۳/۵۰	-۰/۲۳	-۰/۴۵	۱/۲۵	۴/۷۵	۰
پاسخگویی	۳/۰۴	۱/۱۴	۳/۲۵	۴	-۰/۲۵	-۱/۲۴	۱	۵	۰
آگاهی	۳/۱۴	۰/۷۹	۳/۰۰	۲/۷۵	۰/۰۸	-۰/۵۴	۱	۵	۰
صداقت	۲/۶۲	۱/۰۵	۲/۵	۲	۰/۳۷	-۰/۶۴	۱	۵	۰
رهبری	۳/۴۸	۰/۵۴	۳/۵	۳/۵	-۰/۱۲	۰/۱۳	۲	۵	۰

۴-۲ تحلیل داده ها (بررسی فرضیه های تحقیق)

۴-۲-۱ بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

در ابتدا قبل از بررسی فرضیه های تحقیق باید نرمال بودن متغیرهای تحقیق توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه ای بررسی شود.

H_0 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال دارد.

H_1 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال ندارد.

براساس نتایج جدول (۴) آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه ای، فرض نرمال بودن برای دو متغیر مورد بررسی پذیرفته می شود.

به علت اینکه فرض نرمال بودن متغیرهای تحقیق پذیرفته شد برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون های همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده می شود.

جدول (۴): آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره Z	معنی داری (p- مقدار)
مدیریت دانش	۳۵۰	۳/۱۱	۰/۵۶	۰/۹۱۴	۰/۳۷۳
رفتارهای اخلاقی	۳۵۰	۳/۱۰	۰/۳۹	۰/۹۸۹	۰/۲۸۱

۴-۲-۲- فرضیه فرعی اول:

بین خلق دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از جدول (۵)، ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۱۵۸ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۴۵ است که نشان دهنده این است بین خلق دانش و رفتارهای اخلاقی در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین p -مقدار بر اساس آماره همبستگی پیرسون ۰/۰۰۳ و بر اساس آماره همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۰۰۴ می باشد ($p < ۰/۰۵$)، بنابراین فرضیه صفر در سطح ۰/۰۵ رد می شود. و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان خلق دانش موجب تغییرات در رفتارهای اخلاقی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های پیرسون و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

۴-۲-۳- فرضیه فرعی دوم:

بین حفظ و نگهداری دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از جدول (۵)، ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۱۷۷ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۴۶ است که نشان دهنده این است بین حفظ و نگهداری دانش و رفتارهای اخلاقی در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین p -مقدار بر اساس آماره همبستگی پیرسون ۰/۰۰۱ و بر اساس آماره همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۰۰۶ می باشد ($p < ۰/۰۵$)، بنابراین فرضیه صفر رد می شود. و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان حفظ و نگهداری دانش موجب تغییرات در رفتارهای اخلاقی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های پیرسون و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

۴-۲-۴- فرضیه فرعی سوم:

بین تبدیل دانش و رفتارهای اخلاقی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از جدول (۵) و بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۲۰۹ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۶۴ است که نشان دهنده این است بین انتشار دانش و رفتارهای اخلاقی در اداره کل راه و شهرسازی ایران شهر رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین p -مقدار بر اساس آماره همبستگی پیرسون ۰/۰۰۱ و بر اساس آماره همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۰۰۱ می باشد ($p < ۰/۰۵$)، بنابراین فرضیه صفر رد می شود. و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان انتشار دانش موجب تغییرات در رفتارهای اخلاقی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های پیرسون و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

۴-۲-۵- فرضیه فرعی چهارم:

مطالعات تجربی نشان داد هاستک هر چهار عضو سازمان، بیشتر ارزشهای سازمان را پذیرند و بیشتر خود را متعلق به سازمان ملزم به تلاش در راه نیل به اهداف آن بدانند، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد شد.

هنگامی که مدیریت دانش در سازمان اجرا می شود، با برقراری فرهنگ مطلوب سازمانی، اشتراک مساعی در کارکنان بیشتر و روحیه معرفت شناختی و انتقادپذیری تقویت می شود. چرا که دانش فقط در صورت به اشتراک گذاشتن اطلاعات، بحث و گفتگو و تشریک مساعی بروز می کند. با مدیریت صحیح و کارآمد دانش و کاهش اطلاعات زائد آگاهی کارکنان افزایش پیدا کرده در نتیجه بر پاسخگویی و صداقت آنها تأثیر خواهد گذاشت.

نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهش رونقی و فیضی (۱۳۹۱) می باشد، آنها در پژوهش خویش نشان دادند که بین تبدیل دانش و اخلاق کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد در واقع با افزایش تبدیل دانش که در برگیرنده شاخص های تسهیم اطلاعات بین کارکنان و آموزش کارکنان می باشد اخلاق کاری کارکنان افزایش می یابد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادات ذیل ارائه می گردد:

۱- با توجه به نتیجه فرضیه اصلی پیشنهاد می گردد به عواملی همچون محققین و منابع انسانی دانشگاه، ایجاد نظام ارزشی، ایجاد نظام انگیزش و نظام جبران خدمت و پاداش، نظام ارزیابی مبتنی بر دانش کارکنان، نظام جذب، گزینش، ترفیع و ارتقاء مبتنی بر دانش، فرهنگ تسهیم و اعتماد و فرهنگ کار گروهی و همکاری، توجه گردد.

۲- با توجه به نتیجه فرضیه فرعی اول پیشنهاد می گردد عواملی از جمله وجود روند منظم جهت آموزش کارکنان، مزایای مادی بیشتر برای افرادی که دارای دانش بیشتر هستند، توجه به نگرانی کارکنان جهت ارتقاء دانش خود در آینده، اعتبار و احترام بیشتر برای افرادی که دانش بیشتری در راستای وظایف شغلی خود دارند، اهمیت سازمان به حفظ کارکنان دانایی محور، جهت خلق دانش بکار گرفته شوند.

۳- با توجه به نتیجه فرضیه فرعی دوم تحقیق می توان ادعا کرد، عواملی نظیر: قرار دادن منابع دانش مورد نیاز در اختیار کارکنان، سازماندهی اطلاعات و دانش کارکنان توسط خود آنها جهت دسترسی به اطلاعات یکدیگر، ایجاد سیستم اطلاعاتی جهت نگهداری دانش کارکنان، ابزارهایی برای نگهداری دانش محسوب می گردند. زیرا نگهداری دانش پیش زمینه لازم برای انتقال و تبادل دانش است. بنابراین پیشنهاد می گردد به این عوامل توجه بیشتری گردد.

۴- با توجه به نتیجه فرضیه فرعی سوم تحقیق می توان ادعا کرد که عواملی نظیر تشویق کارکنان جهت انتقال دانش از سوی مدیریت، وجود سیستم اطلاعاتی جهت انتقال دانش، وجود جریان مناسب انتقال اطلاعات از مدیران به کارکنان و بالعکس از کارکنان به مدیران و انتقال دانش میان واحدهای مختلف به صورت مستمر در تبدیل دانش در سازمان نقش مؤثر دارند. بنابراین پیشنهاد می گردد به این عوامل توجه بیشتری گردد.

۵- با توجه به نتیجه فرضیه فرعی چهارم تحقیق می توان ادعا کرد عواملی همچون انعکاس دانش در خدمات سازمان، تمایل کارکنان به انجام کارها به صورت دانش مدارتر، توجه به یافته های حاصل از انجام پروژه های پیشین، بهره برداری از دانایی کارکنان به صورت نظام مند و اصرار به کاربردی کردن آموخته های حاصل از دوره های آموزشی توسط کارکنان می تواند در بکارگیری دانش سازمان مؤثر باشند. پیشنهاد می گردد به این عوامل توجه بیشتری گردد.

۶- بر اساس هفت مؤلفه رفتارهای اخلاقی که در این پژوهش متغیر ملاک قرار گرفته اند. عواملی همچون اعطای پاداش های عادلانه، انتصاب بر اساس لیاقت کارکنان، پرداخت های عادلانه، رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران و اتخاذ تصمیمات با تدبیر و اندیشه می توانند در افزایش رفتارهای اخلاقی کارکنان مفید باشند.

محدودیت اصلی این تحقیق که محقق با آن مواجه بود فقدان مطالعات انجام شده در زمینه رابطه مدیریت دانش با رفتارهای اخلاقی می باشد. بنابراین این تحقیق می تواند دریچه ای جدید برای تحقیقات آتی بگشاید.

منابع:

- ۱- ابطحی، سید حسین و خیراندیش، مهدی (۱۳۹۰)؛ مدیریت دانش با رویکرد سازمانی، تهران: مدیران امروز.
- ۲- ابطحی، سید حسین و صلواتی، عادل (۱۳۸۵)؛ مدیریت دانش در سازمان، تهران: پیوند نو.

- ۳- امیرخانی، امیرحسین (۱۳۸۳)؛ «پایگاه دانش: تلاش در ایجاد تعامل میان مدیریت دانش و نوآوری»، فصلنامه مهتاب، شماره ۵۹، تهران: صص ۲۴-۳۶.
- ۴- بیگ زاده، جعفر، صادقی، محمد و ابراهیم پور، داوود (۱۳۹۱)؛ «تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه ای کارکنان»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۲، تهران: ۹-۱.
- ۵- حافظنیا، محمدرضا (۱۳۸۹)؛ «مقدمه‌های پژوهش تحقیق در علوم انسانی»، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- ۶- حسینی، رضا، اخوان، پیمان، و سنجدی، محمد ابراهیم (۱۳۹۰)؛ عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش، تهران: آتی نگر.
- ۷- حقیقی، محمدعلی، برهانی، بهاء الدین، کردرستمی، مجید و مشعوف، سحر (۱۳۸۲)؛ مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، تهران: نشر ترمه.
- ۸- دموری، داریوش، منصوری، حسین و طاهری، محسن (۱۳۸۸)؛ «دامنه‌بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی ازدیدگاه اعضای هیئت‌تعلیم و دانشگاه‌های د»، فصلنامه هدایت‌های اسلامی، شماره ۴۱، تهران: ۴۵-۶۴.
- ۹- رونقی، محمدحسین و فیضی، کامران (۱۳۹۱)؛ «اخلاق کاری و رابطه آن با مدیریت امنیت اطلاعات»، نشریه معرفت/اخلاق، سال سوم، شماره سوم، تهران: ۹۵-۱۰۵.
- ۱۰- ربیسی، علی (۱۳۹۰)؛ بررسی رابطه بین رفتارهای اخلاقی و سرمایه اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، حسین شریعت و محمد قزل ایاق، کرمان: دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۱۱- زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۹)؛ مدیریت فراملیتی و جهانی، نگرش تطبیقی، تهران: سمت.
- ۱۲- ستارالعیوب، عالیه (۱۳۸۹)؛ بررسی رابطه مدیریت دانش با سرمایه فکری در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، سنجر سلاجقه و ماه بانو تاتا، کرمان: دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۱۳- سرمدی، محمدرضا، و شالباف، عذرا (۱۳۸۶)؛ «اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳ و ۴، تهران: ۹۹-۱۱۰.
- ۱۴- شریف زاده، فتاح و بودلایی، حسن (۱۳۸۷)؛ مدیریت دانش در سازمان های اداری، تولیدی و خدماتی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، واحد علامه.
- ۱۵- طباطبایی، سید محمد (۱۳۸۶)؛ ترجمه تفسیر المیزان جلد یک.
- ۱۶- طرفی، سعید، باباییامیری، ناهید، فاضلی، عصمت و فلاح، محمدحسن (۱۳۹۱)؛ «ارتباط بین مدیریت دانش و سبک های رهبری در افزایش تعهد سازمانی شرکت اتوبوس رانی استان خوزستان (حمل و نقل جاده ای)»، نخستین کنگره ملی توسعه خوشه صنعتی خودرو، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان: ۵-۱.
- ۱۷- عدلی، فریبا (۱۳۸۴)؛ مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش، تهران: انتشارات فراشناختی اندیشه.
- ۱۸- فردویی، صدیقه و قاضی نوری، سید سپهر (۱۳۸۹)؛ «مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم های مدیریت دانش»، فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۲، تهران: ۶۵-۷۹.
- ۱۹- قلیپور، آرین (۱۳۹۰)؛ مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- ۲۰- کدخدازاده، فرزانه، آقای، رضا (۱۳۸۶)؛ EFQM با رویکرد مدیریت دانش ارائه یک مدل تلفیق، تهران: پنجمین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع.
- ۲۱- گیوریان، حسن (۱۳۸۴)؛ نقش سطوح اخلاقی در تصمیمات سازمانی، تدبیر، ۱۶۲، تهران: ۳۹-۴۳.
- ۲۲- لاوتن، آلن (۱۳۸۴)؛ مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی، ترجمه محمد رضا ربیعی مندجین و حسین گیوریان، تهران: یگان.
- ۲۳- مشیکی، اصغر (۱۳۸۰)؛ مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، تهران: نشر ترمه.
- ۲۴- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۰)؛ سازمان و مدیریت با رویکردی پژوهشی، تهران: نشر ترمه.
- ۲۵- ملک پور، ل (۱۳۸۸)؛ بررسی میزان اخلاقی بودن سازمان منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، تهران: دانشگاه پیام نور.
- ۲۶- موسی خانی، محمد، اجلی، مهدی و صفوی، سیدرحیم (۱۳۸۹)؛ «ارائه مدلی برای سنجش میزان آمادگی سازمان ها در زمینه مدیریت دانش»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۴، شماره ۲، تهران: ۲۵۷-۲۲۱.
- ۲۷- میرزایی، فرشته، دارایی، اسماعیل و نفیسی، شادی (۱۳۸۸)؛ «نقش دانشگاه اسلامی در توسعه مدیریت دانش»، فصلنامه هدایت‌های اسلامی، سال سیزدهم، شماره ۱، تهران: ۱۱۴-۱۳۲.

28- Akhavan, p., Ramezan, M., and Yazdi Moghaddam J., 2013, "Examining the role of ethics in knowledge management process, Case study: an industrial organization", *Journal of Knowledge-based Innovation in China*, Vol. 5, Iss: 2, pp.129 – 145.

- 29- Chua, A., 2002, "The influence of social interaction knowledge creation", *Journal of Intellectual Capital*, 3(4), pp. 375-392.
- 30- Davenport, T.H and Prusak, L.1998, *working knowledge: How organizations management what they know*, Harward Business school press, Boston, Massachusetts.
- 31- Evans, A., McKinley, M., 2010, Paradigm and Paradox: Knowledge Management and Business Ethics, *Journal of World Academy of Science, Engineering and Technology*, 42, pp.1073-1079.
- 32-Gaulden, D., 2004, Business ethics: a study of Ethical Behavior and organizational performance.
- 33- Hacket, B., 2000, "Beyond knowledge management:new ways to work &learn" , New York , conference broad.
- 34- Hutchings, K., and Michalilova, 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.
- 35- Huysman, M. and be Wit, D., 2004, "Practices of managing knowledge sharing: towards a second wave of knowledge management", *Knowledge and Process Management*, 11(2), pp. 81-92.
- 36-J. Nahapiet, S.G., 1998, "Social Capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *academy of Management Review*, 23(2),pp.242-266.
- 37- Laczniak, G.R., and Murphy, P.E, 1993, *Ethical marketing decision the higher road* Allyn & Bacon, Need ham Heights, MA.
- 38- Martensson, M., 2000, A critical review of knowledge management as a management tool, *Journal of Knowledge Management*, 4(3):204-216.
- 39- stainer, A. and stainer, L.,1995, productivity quality and ethics: A European viewpoint, *European Business Review* , 95(6), 3-11.
- 40-Yli-Renko, H., Autio, E., & Tontti, V., 2001, Social capital, knowledge acquisition, and knowledge exploitation in young technology-based firms, *Strategic Management Journal*, Volume 22, Issue 6-7, pp. 587–613.