

رابطه بین هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه

زهرا حسن پور رودبارکی^۱، امیر حسین محمد داودی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه صورت گرفت. روش مورد استفاده در این پژوهش بر حسب هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل ۴۴۰ نفر از دبیران دبیرستان‌های شهرستان ساوه است که از میان آنان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای-نسبی تعداد ۲۰۵ نفر که ۱۰۵ نفر مرد و ۹۰ نفر زن بود، به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی ناروانز (۲۰۱۰) و تسهیم دانش لی (۲۰۰۱) بهره گرفته شد. روایی محتوا پرسشنامه مورد تایید متخصصین قرار گرفت؛ هم‌چنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر یک از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۴ به دست آمد. تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از اجرای پرسشنامه از طریق نرم‌افزار SPSS21 در بخش استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) انجام پذیرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که میان هوش اخلاقی و ابعاد آن (رابطه مناسب با دانش‌آموزان، ایجاد جو حمایتی، تشویق به استقلال در پژوهش) با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: هوش اخلاقی، ایجاد جو حمایتی، رابطه مناسب با دانش‌آموزان، تسهیم دانش

۱- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

تلفن نویسنده پاسخ‌گو: ۰۹۱۲۳۹۷۴۵۲۳ پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: adavoudi838@yahoo.com

Mhr198260@yahoo.com

مقدمه

رقابت شدید سازمان‌ها در عرصه‌های ملی، بین‌المللی و جهانی، سازمان‌ها را برآن داشته تا علاوه بر دارایی‌های ملموس، توجه ویژه‌ای به دارایی‌های ناملموس خود نیز داشته باشند. از این رو رویکردهای نوینی در حوزه‌ی مدیریت استراتژیک شرکت‌ها به وجود آمده که یکی از این تحولات و نگرش‌های نوین، توجه به مدیریت دانش و چگونگی تسهیم آن در سازمان می‌باشد. مدیریت اثربخش دانش، منبعی ارزشمند از مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به شمار می‌رود. از آن جا که دانش در سازمان به خودی خود دارای ارزش نیست و باید توسط افراد به کار گرفته شود، توجه به افرادی که دانش را بکار می‌برند و نیز دانش تولید می‌کنند الزامی است. از این رو تسهیم دانش به عنوان یکی از زیر فرآیندهای مدیریت دانش، جهت به جریان در آوردن دانش و رساندن آن به جای اصلی خود، اهمیت ویژه‌ای خواهد داشت (ریتالا و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

اخلاقیات در کل، حوزه‌های مورد علاقه در مطالعات آموزشی به حساب می‌آیند زیرا به توانایی تشخیص درست از نادرست می‌پردازند. به عبارت دیگر، نقش اعتقادات محکم اخلاقی در تصمیمات افراد، تا بدانجاست که بسیاری از تصمیمات را تحت تأثیر قرار داده و منشأ پیروزی و شکست افراد و سازمان‌ها را می‌توان در آن جستجو کرد (تنر و کریستن^۲، ۲۰۱۴). افرادی که دارای اخلاقیات غنی بوده و از باورهای اخلاقی محکم و قوی برخوردار باشند و توانایی اجرای آنها را نیز داشته باشند می‌توانند به شیوه‌ای صحیح و عاقلانه و مطابق با معیارهای اخلاقی رفتار کنند (امامی و همکاران، ۱۳۹۳).

نیاز و دغدغه اصلی در تحقیق حاضر، تسهیم دانش میان دبیران می‌باشد. بهبود وضعیت تسهیم دانش دبیران باعث می‌شود آنها دانش، مهارت‌ها، قابلیت‌ها، عقاید و اعمالشان را به صورت دو جانبه و با میل و رقت بیشتری انتقال دهند تا عملکرد آنها در تمامی ابعاد بهبود یابد. با نگاهی به منابع اولیه سازمان‌های آموزشی، دانش به عنوان مهمترین منبع استراتژیک به شمار می‌آید (فروزنده و همکاران، ۱۳۸۸). سوال مهمی که برای محققان مطرح شده، این است که چگونه تسهیم دانش دبیران را بهبود داد و به ارزش برای سازمان و ایجاد کننده مزیت رقابتی برای آنها تبدیل نمود.

1- Ritala et al

2- Tanner & Christen

نوناکا^۱ (۲۰۰۵) معتقد است که برای یادگیری و کسب دانش جدید، دبیران باید تعامل کنند و دانش صریح و ضمنی را با یکدیگر به اشتراک بگذارند. به این طریق آنها ظرفیت خود برای حل مشکلات را بهبود داده و دانش خود را برای حل مسأله افزایش می دهند. حال با توجه به اهمیت تسهیم دانش میان دبیران، در تحقیق حاضر بر نقش متغیر هوش اخلاقی دبیران تمرکز شده است زیرا مرور ادبیات پیشین مشخص می سازد که در این زمینه شکاف تحقیقاتی مهمی وجود دارد.

محمدی و همکاران (۱۳۹۲) هوش اخلاقی را توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف شخصی، ارزش‌ها و فعالیت‌های فرد تعریف نموده و مهمترین رکن هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از بد می دانند. ناروازت^۲ (۲۰۱۳) هوش اخلاقی را در حوزه‌ی آموزش و پرورش بررسی نموده و تأکید می کند که افراد با هوش اخلاقی بالا، رفتارشان را به وسیله ارزش‌ها و اعتقادات اخلاقی و معیارهای پسندیده‌ی عمومی ارزیابی می کنند و از این طریق، رفتارشان را با جامعه‌ای که در آن زندگی می کنند مطابقت می دهند. نتایج تحقیق وی مشخص می سازد که اهمیت هوش اخلاقی برای دبیران و مربیان یک جامعه دو چندان است. بدین ترتیب، مشکل از آنجایی آغاز می شود که معلمان واکنش شناخت‌ها، نگرش‌ها و فعالیت‌های اخلاقی خود را در چارچوب سیستم‌های ارزشی و اخلاقی رعایت نکنند. در این صورت هوش اخلاقی که یک نوع هوش حیاتی برای همه انسان‌ها است و اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می کند، در دانش‌آموزان نیز رشد نموده و آنها را از این صفت برتر روحی منع می‌سازد.

از سوی دیگر، نقش تسهیم دانش در حل مشکلات مطرح شده برای معلمان، درخور توجه است. در سال‌های اخیر انتقال دانش دغدغه‌ی اصلی و کلیدی بسیاری از تحقیقات بوده است؛ دلیل این امر دانشی می باشد که در مراکز آموزشی تولید می‌شود و قادر است نوآوری و خلاقیت را از طریق دانش‌آموزان و فراگیران در تمام جامعه جاری ساخته، رقابت جویی علمی را افزایش داده و در نگاه کلان باعث توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی کشورها شود (ژو و لی^۳، ۲۰۱۲). از جمله نشانه‌های کاربرد دانش

1- Nonaka

2- Narvaez

3- Zhou & Li

می توان به مراکز تحقیق و توسعه در سازمان‌ها اشاره کرد که عهده دار بخشی از فرآیند تسهیم دانش خلق شده در مدارس و دانشگاه‌ها به صنعت شده اند (چن و همکاران^۱، ۲۰۱۳). در کل، می‌توان اظهار داشت که معلمان نقش کلیدی در ارتقای سطح علمی جامعه و کمک به تربیت و پرورش استعدادهای آتی کشورها ایفا می‌نمایند. از این رو، همیشه در کانون توجه محققان قرار داشته و مطالعات زیادی پیرامون آنها شده است. با این حال، مرور مبانی نظری در حوزه‌ی آموزشی مشخص می‌سازد که توجه به مفاهیمی مانند هوش اخلاقی و تسهیم دانش در میان معلمان به ندرت انجام شده است. از این رو تحقیق حاضر برآن است تا با پُرکردن این شکاف تحقیقاتی به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه بپردازد.

حال با توجه به تسهیم دانش میان معلمان که دغدغه‌ی اصلی تحقیق حاضر است، می‌توان این عامل را به هوش اخلاقی آنها مرتبط ساخت. بنابراین، با توجه به مسائل و مشکلات مطرح شده، این تحقیق قصد آن را دارد که به این سوال اساسی پاسخ دهد: آیا با بهبود وضعیت هوش اخلاقی دبیران، تسهیم دانش میان آنها بهبود می‌یابد؟

مروری بر مبانی نظری

الف) هوش اخلاقی

اصطلاح جدید هوش اخلاقی توسط بوربا در روان‌شناسی وارد شده است. وی هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند (بوربا^۲، ۲۰۰۵: ۲۳). در زمینه ارتباط هوش و اخلاق، اگر هوش را ظرفیت سازگاری با موقعیت جدید قلمداد کنیم، اخلاق ظرفیت سازماندهی ارزشی به آن موقعیت خواهد بود (لنیک و کیل، ۲۰۰۸، ترجمه محمدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲). هوش اخلاقی یکی از ابعاد هوش است که می‌تواند چارچوبی را بر عملکرد صحیح انسان‌ها فراهم آورده و به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده رفتار محسوب شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). هوش اخلاقی به این نکته اشاره دارد که اصول اخلاقی حاصل وراثت نیست بلکه افراد یاد می‌گیرند که چگونه خوب باشند. هوش

1- Chen et al.

2- Borba

اخلاقی به مانند یک راهنما برای رفتار و اعمال انسان عمل کرده و کمک می‌کند که اعمال هوشمندانه و بهینه‌ای داشته باشیم (شفیقی و شوقی، ۱۳۹۱). رAO و اسلون^۱ (۲۰۰۸) هوش اخلاقی را اعتقاد عمیق فرد و ارزش‌های او می‌دانند که تمامی افکار و فعالیت‌هایش را هدایت می‌کند (آراسته و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۰۳).

به طور کلی هوش اخلاقی، به معنی توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی است. هوش اخلاقی به ظرفیت ذهنی ما برای تصمیم‌گیری درباره چگونگی اینکه اصول انسانی جهان شمول می‌بایست در ارزش‌ها، اهداف و فعالیت‌های شخصی مان به کار گرفته شود، اشاره می‌کند (لنیک و کیل، ۲۰۰۸: ۷).

در خصوص اصول هوش اخلاقی، محققینی مانند بوربا و لنیک و کیل بنام هستند و کارهای آنها مورد توجه بوده است. در این راستا، فضایل هفتگانه بوربا نیز با اصول چهارگانه لنیک و کیل وابسته هستند یعنی صداقت (وجدان و بی طرفی)، مسئولیت‌پذیری (احترام و خویشتن‌داری)، دلسوزی (همدلی و خیرخواهی) و گذشت (مدارا) (کلارکن^۲، ۲۰۰۹: ۴). این دسته بندی و ارتباط در جدول زیر نمایش داده شده است:

جدول ۱: دسته بندی اصول هوش اخلاقی

اصول اخلاقی بوربا	اصول هوش اخلاقی لنیک و کیل	شایستگی های اخلاقی لنیک و کیل
وجدان بی طرفی	صداقت	عملکرد دائمی بر اساس اصول، ارزشها و باورها راست گویی مبادرت به انجام آنچه درست است عمل به قولهای داده شده
احترام خویشتن‌داری	مسئولیت‌پذیری	قبول مسئولیت نسبت به قول‌های داده‌شده پذیرش خطاها و شکست‌ها پذیرفتن مسئولیت خدمت‌رسانی به سایر افراد

1- Rao & Sloan

2- Clarken

مراقبت فعالانه از سایرین	دلسوزی	همدلی خیرخواهی
گذشت نسبت به خطاهای خود گذشت نسبت به خطاهای دیگران	گذشت	مدارا

منبع: کلارکن^۱ (۲۰۰۹)

لنیک و کیل (۲۰۰۸) معتقدند که ساختار هوش اخلاقی که در برگرنده ۴ بعد اصلی درتکاری، مسئولیت پذیری، بخشش، و دلسوزی است، ۱۰ زیر مجموعه (شایستگی) انسجام^۲، صداقت^۳، شجاعت^۴، رازداری^۵، انجام تعهدات فردی، مسئولیت پذیری (پاسخگویی) در برابر تصمیمات شخصی^۶، شخصی^۷، خود کنترلی و خود محدودسازی^۸، کمک به دیگران (قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران)^۹، مراقبت از دیگران (مهربانی)^{۱۰}، درک احساسات دیگران (بشر دوستی و رفتار شهروندی)^{۱۱}، و درک نیازهای روحی خود (ایمان، اعتقاد و تواضع)^{۱۱}، را نیز شامل می شود. آن ها بر اساس این مدل خود، پرسشنامه ای نیز برای تعیین سطح هوش اخلاقی و ابعاد زیر مجموعه ی آن در افراد تدوین کردند (لنیک و کیل، ۲۰۰۸).

1- Clarken

2- Acting consistently (integrity)

3- Telling the truth (honesty)

4- Standing up for What is right (courage)

5- Keeping Promises (trustworthy)

6- Taking responsibility for choices (responsibility)

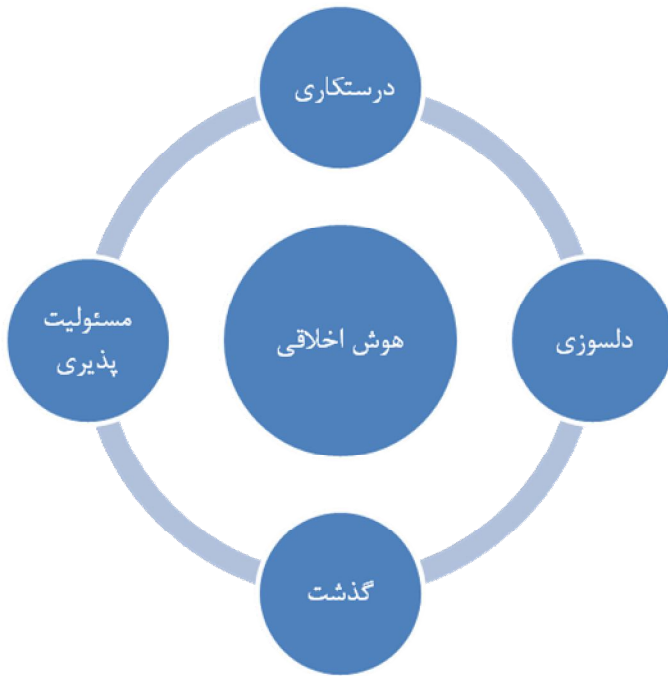
7- Self- control and self – restraint (discipline and discretion)

8- Helping other (service)

9- Actively caring about other (Kindness and Friendliness)

10- Recognizing other s Feelings (courtesy. Civility)

11- Recognizing spiritual needs (Faith and reverence)



شکل (۱) مدل لنینک و کیل (۲۰۰۸)

بوربا (۲۰۰۵) در مدل خود، چند اصل کاربردی برای هدایت و پرورش هوش اخلاقی را معرفی می نماید. این اصول علمی، پویا بوده و ما را در روابط اجتماعی متقابل، پیچیده، متغیر و شرایط گوناگون درگیر می کنند. مدل وی شامل این اصول در شکل زیر آمده است:

آسیب نزدن (یعنی به حداقل رساندن خطرات)

حل مسأله (یعنی مسائل را با شیوه درست بررسی و تحلیل نمودن)

انتخاب آگاهانه (یعنی قدرت تشخیص و تمیز و قضاوت خود را پرورش دادن)

یافتن سطحی از خوبی متعارف که همیشه بر دیگران اثر بگذرد (یعنی نه زیاد خوب بودن که دیگران از آن سوء استفاده کنند و نه بد بودن)

عمل کردن، مشاهده کردن و بهبود بخشیدن (توجه به این که هوش اخلاقی را همواره باید بیاموزیم و به آن عمل کنیم).

شکل ۲) مدل بوربا (۲۰۰۵)

ب) تسهیم دانش

تسهیم دانش را می توان یکی از اجزای اصلی فرآیند مدیریت دانش دانست. تسهیم دانش در تبدیل دانش فرد به دانش سازمان ضروری است و از تسهیم دانش به عنوان اساسی برای فرآیندهای تجاری یاد شده است. همچنین تعامل مناسب و مشارکت کارکنان، اساس اجرای موفق تسهیم دانش در سازمانها و شرکتهای می باشد. با توجه به حضور نیروهای کار با زمینههای متفاوت در سرتاسر جهان، ایجاد این تعامل و مشارکت در کارکنان، برای تسهیم دانش ضروری به نظر می رسد (باراچینی،^۱ ۲۰۰۹).

به اعتقاد فروزنده و همکاران (۱۳۸۸)، تسهیم دانش عبارت است از فرهنگ تعاملات اجتماعی که شامل تبادل دانش ضمنی و صریح، تجارب و مهارتهای کارکنان بین واحد سازمانی و یا در کل

سازمان می باشد. جهت تأثیر گذاری بیشتر، دانش سازمانی باید به اشتراک گذارده شود. انتقال شامل تبادل اطلاعات به صورت متمرکز و هدفمند، از یک ارسال کننده به یک دریافت کننده است. این فرآیند باعث می شود تا نوآوری تسهیل شده، آموزش بصورت گروهی انجام شده و مشکلات از طریق تشریک مساعی رفع شوند.

تسهیم دانش عبارت است از فعالیت انتقال و توزیع دانش (آشکار و پنهان) از یک شخص، گروه یا سازمان به شخص گروه یا سازمان دیگر. از طریق تسهیم دانش اثربخش، سازمان ها می توانند کارایی خود را بهبود بخشیده و هزینه های آموزشی و مخاطره های ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهند. همچنین، تسهیم دانش عبارت است از اشتراک اطلاعات مناسب، فکر ها، پیشنهادها و تخصص ها با دیگران در یک سازمان. تسهیم دانش مجموعه ای از رفتارهاست که مستلزم مبادله ی اطلاعات یا کمک به دیگران است (فاتح و همکاران ۱۳۸۷؛ به نقل از صیف، ۱۳۹۴).

آنچه در تمامی تعاریف تسهیم دانش جلب نظر می کند، تاکید بر ارتباط و مشارکت افراد در تسهیم دانش می باشد. همانگونه که اشاره شد مدیریت دانش به دو دیدگاه کلی، طبقه بندی شد یعنی دیدگاه فنی و دیدگاه انسانی. بر مبنای تعاریف تسهیم دانش توسط محققان، ارتباط و مشارکت افراد امری بسیار حیاتی در پیاده سازی تسهیم دانش می باشد. لذا دیدگاه های ذکر شده می توانند به صورت مکمل یا هرکدام به صورت جداگانه برای تسهیم دانش به کار گرفته شوند. دیدگاه فنی بر استفاده از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطاتی برای تسهیم دانش تاکید داشته و دیدگاه انسانی بر تعاملات انسانی تاکید دارد. زهرا^۱ و همکارانش (۲۰۰۷)، دو بینش کلیدی را در مدیریت دانش برای چگونگی تسهیم دانش پیشنهاد می کنند: نگرش اول، که تسهیم دانش رسمی نامیده می شود، دانش به عنوان محصولی قابل جمع آوری، قابل ذخیره و قابل بازیافت ارزیابی می شود. بنابراین دانش سازمانی به طور عادی می تواند بسته بندی شده و با تسهیم رسمی و ساختارمند انتقال یابد. نگرش دوم، تسهیم دانش غیررسمی نامیده می شود که دانش ضمنی است و به صورت جمعی توسط افراد در سرتاسر سازمان ایجاد شده است و تسهیم دانش ضمنی که ساختار نیافته می باشد به صورت چهره به چهره و از طریق تبادلات شخصی صورت می گیرد. بر مبنای طبقه بندی تسهیم دانش توسط زهرا و همکارانش

می توان گفت که نگرش مربوط به تسهیم دانش رسمی، بر دانش صریح^۱ تمرکز دارد و نگرش مربوط به تسهیم دانش غیررسمی، بر دانش ضمنی^۲ تمرکز دارد. آکرمن^۳ و همکارانش سه نوع تسهیم دانش را در سازمان بررسی کردند: بازیابی دانش^۴، تبادل دانش^۵ و ایجاد دانش^۶. این محققان بازیابی دانش را ابزاری برای بازیابی دانش موجود سازمان می‌دانند که ویژگی اصلی آن تسهیم دانش بین فرد و سازمان است و تبادل دانش را تسهیم دانش بین افراد برای تبادل دانش شخصی موجود بیان می‌کنند و در آخر ایجاد دانش را تسهیم دانش بین افراد به منظور تولید دانش جدید، که نتیجه این نوع از تسهیم دانش ترکیب جدیدی از افراد موجود و دانش سازمانی تسهیم شده است، می‌دانند (هانگ^۷ و همکاران، ۲۰۱۱).

نوناکا^۸ (۲۰۰۲) بیان می‌کند، در مدیریت سنتی غربی از تیلور تا سایمون، سازمان به مثابه یک ماشینی برای پردازش اطلاعات نگریسته می‌شود. براساس این دیدگاه تنها دانش رسمی و نظام مند- داده های سخت (قابل اندازه گیری)، رویه های تدوین شده و اصول جهانشمول سودمند است. بطور مشابه معیارهای کلیدی برای اندازه گیری دانش جدید سخت و قابل اندازه گیری است شامل: کارآیی بالا، هزینه های پایین، بهبود بازگشت سرمایه.

اما دیدگاه دیگری برای مطالعه دانش و نقش آن در سازمانها وجود دارد. این نگرش بیشتر در موفق ترین شرکت های ژاپنی پیدا می شود. این شرکتها به خاطر توانایی پاسخ سریع به مشتریان، ایجاد بازار های جدید، توسعه سریع محصولات جدید و فن آوری های برجسته مشهور شده اند (نوناکا، ۱۹۹۱). در این نگاه به دانش، نتایجی را که عملکرد بالای سازمانی به دنبال آنهاست، مورد انتظار است. یک بعد برای طبقه بندی دانش سازمانی، تقسیم بندی آن به دو قسمت دانش عمومی و دانش خصوصی است. مدیریت دانش نگرش های سیستماتیک را برای یافتن، درک و استفاده از دانش برای خلق ارزش به کار می گیرد. همچنین، در یک طبقه بندی دیگر، سازمانها راهبردهای مختلفی برای

1- Explicit Knowledge

2- Tacit Knowledge

3- Ackerman

4- Knowledge retrieval

5- Knowledge exchange

6- knowledge creation

7- Hong

8- Nonaka

هماهنگ کردن فرهنگ، اولویتها و تواناییهای آن دنبال می کنند که شامل پنج راهبرد اصلی دانش محور است: ۱- راهبرد دانش به عنوان راهبرد تجاری، ۲- راهبرد مدیریت دارایی ذهنی، ۳- راهبرد دانش فردی، ۴- راهبرد خلق دانش و ۵- راهبرد انتقال دانش. یک نوع طبقه بندی دیگر نیز برای راهبردهای مدیریت دانش وجود دارد. در این نوع طبقه بندی، دو راهبر مدیریت دانش عبارتند از: ۱- راهبردهای مدون سازی و ۲- راهبردهای شخصی سازی (عزیزی و همکاران، ۱۳۸۹).

دیکسون^۱ (۲۰۰۰)، معتقد است که انتخاب یک فرآیند تسهیم دانش مناسب در یک سازمان به عواملی مانند؛ نوع دانش (صریح یا ضمنی)، روش معمول و فراوانی فرآیند تسهیم دانش، و گیرنده دانش (فرد، گروه، و یا کل سازمان) بستگی دارد. دیکسون پنج مکانیزم برای انتقال دانش پیشنهاد می دهد که عبارتند از: انتقال ترتیبی^۲، آشکار^۳، پنهان^۴، استراتژیک^۵ و کارشناسی^۶. در ادامه، توضیحاتی از هر یک از این مکانیزم ها آمده است:

انتقال ترتیبی زمانی رخ می دهد که گروه مشابهی از کارکنان، کار مشابهی را یک بار دیگر با بکارگیری دانش خودشان انجام می دهند. ماهیت کار، تکراری و غیریکنواخت است و نوع دانشی که منتقل می شود، می تواند هم آشکار و هم پنهان باشد. انتقال ترتیبی، فرآیندی است که دانش منحصر به فردی که هر فرد بدست آورده است را در درون یک گروه منتقل می کند، به طوری که دانش می تواند برای کل گروه معنی و مفهوم پیدا کند.

انتقال آشکار زمانی رخ می دهد که گروهی از کارکنان، همان کاری را انجام می دهند که گروهی قبلاً با به کارگیری دانش گروهی دیگر انجام داده است. دانش گروه دیگر به طور آشکار به صورت واژگان و اعداد منتقل می شود و به شکل داده، فرمول علمی، مشخصات، راهنما و مانند آن تسهیم می شود. ماهیت کار گروه، تکراری و یکنواخت است.

-
- 1- Dixon
 - 2- Serial transfer
 - 3- Near transfer
 - 4- Far transfer
 - 5- Strategic transfer
 - 6- Expert transfer

انتقال استراتژیک زمانی رخ می‌دهد که یک گروه، مسئولیت کاری که به ندرت اتفاق می‌افتد یا یک پروژه استثنایی را بر عهده می‌گیرد و می‌خواهد از تجربه دیگران در درون سازمان که کار مشابهی را انجام داده‌اند، استفاده کند. در این مکانیزم، اغلب مدیران سطح عالی سازمان مشارکت دارند و نوع دانش مورد نیاز برای انجام کار را تعیین می‌کنند. نوع دانشی که منتقل می‌شود می‌تواند هم آشکار و هم پنهان باشد (دیکسون^۱، ۲۰۰۰).

برخی از پژوهش‌های انجام شده در مورد هوش اخلاقی و تسهیم دانش در ادامه آورده شده است: صیف و همکاران (۱۳۹۴)، طی پژوهشی با عنوان «عوامل موثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز» دریافتند که در تمایل به تسهیم دانش متغیرهای بسیاری تاثیرگذارند که از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای کنترل رفتاری ادراک شده، نگرش به تسهیم دانش و هنجار ذهنی بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با قصد تسهیم دانش داشتند. مرزوقی و همکاران (۱۳۹۳)، طی پژوهشی تحت عنوان «ارائه الگوی علی کیفیت محیط دانشگاه، تسهیم دانش و عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی دانشگاه شیراز» دریافتند که کیفیت محیط دانشگاه پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار عملکرد تحصیلی دانشجویان است. هم‌چنین مولفه‌های کیفیت محیط دانشگاه اثر معناداری بر دریافت دانش دارند. علاوه بر این، مولفه‌های کیفیت محیط دانشگاه و تسهیم دانش اثر معناداری بر عملکرد تحصیلی دانشجویان دارند و در نهایت، کیفیت محیط دانشگاه به واسطه تسهیم دانش پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار عملکرد تحصیلی دانشجویان است. سیادت و همکاران (۱۳۸۸)، طی پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» دریافتند که: ۱- بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. ۲- بین میانگین نمره‌های رهبری تیمی اعضای هیات علمی برحسب سن تفاوت وجود دارد و ۳- بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی برحسب سابقه‌ی خدمت تفاوت وجود دارد، ولی بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی تفاوت وجود ندارد. ریتالایا؛ اولندر؛ میچالوا و هاستد^۲ (۲۰۱۵)، طی

1- Dixon

2- Ritala; Olander; Michailova & Husted

پژوهشی تحت عنوان «اشتراک دانش، تسهیم دانش و رابطه آن با عملکرد نوآورانه» دریافتند که اشتراک‌گذاری دانش خارجی تاثیر مثبتی بر کارایی نوآوری دارد اما سطح بالای تسهیم دانش تصادفی و عمدی توسط درآمد یک شرکت به صورت منطقی این رابطه را متعادل می‌سازد. این نتایج برای فهم مسائل بالقوه مثبت و منفی وابسته به اشتراک‌گذاری دانش خارجی و تسهیم دانش که به صورت تجربی تحت تاثیر تحقیق مانده است همکاری می‌کند. تنر و کریستن^۱ (۲۰۱۴)، طی پژوهشی تحت عنوان «ارئه چارچوبی برای شناسایی ابعاد هوش اخلاقی» دریافتند که مهم‌ترین عوامل موثر بر هوش اخلاقی، میزان مشارکت افراد در اعمال خیر اجتماعی، تشویق و حمایت دولت از رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان‌ها، و آموزش به خانواده‌ها جهت آشنایی فرزندان با این مفهوم از دوران کودکی است. نارواز^۲ (۲۰۱۳)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی افق‌های آینده در آموزش مفاهیم اخلاقی در مدارس» دریافت که معلمانی که هوش اخلاقی بالایی دارند، در اداره کلاس درس ممتازند. این معلمان حتی در زندگی فردی نیز خرسند و کارآمدند و توانی را در اختیار دارند که موجب می‌گردد افرادی مولد باشند. چن و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، طی پژوهشی تحت عنوان «بررسی آثار فرهنگی بر تسریع فرآیند تسهیم دانش از دانشگاه» دریافتند که فرهنگ سازمانی که بر پایه اعتماد، گردش روان اطلاعات، کار گروهی، تیم‌های چند منظوره، کنترل‌های غیر رسمی، وجود مدیران با توانایی‌های اجتماعی مثبت باشد؛ در تسریع و جذب دانش جدید بسیار موثر می‌باشد.

متغیر هوش اخلاقی با ابعاد رابطه مناسب با دانش‌آموزان، ایجاد جو حمایتی، و تشویق به استقلال در پژوهش به عنوان متغیر مستقل و متغیر تسهیم دانش با ابعاد تسهیم دانش عینی و تسهیم دانش ذهنی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند. با توجه به متغیرهای مذکور و نقش آنها، مدل مفهومی تحقیق در شکل زیر به تصویر کشیده شده است. لازم به ذکر است که هوش اخلاقی بر اساس تحقیق نارواز^۴ (۲۰۱۰) در سه بعد رابطه مناسب با دانش‌آموزان، ایجاد جو حمایتی و تشویق به استقلال در پژوهش آمده است. هم‌چنین، تسهیم دانش بر اساس تحقیق لی^۵ (۲۰۰۱) در دو بعد

1- Tanner & Christen

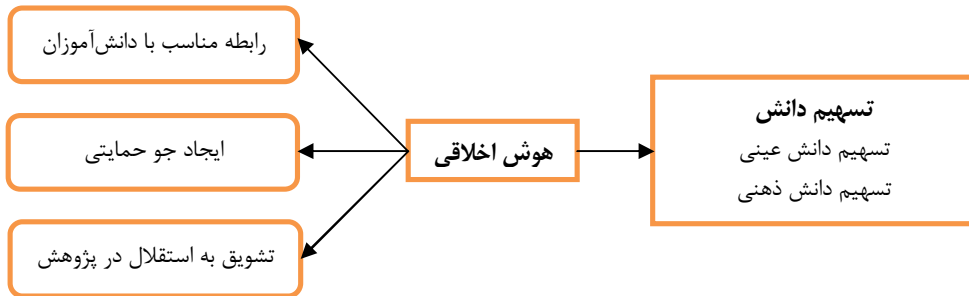
2- Narvaez

3- Chen et al

4- Narvaez

5- Lee

تسهیم دانش عینی و تسهیم دانش ذهنی آمده است. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (نارواژ، ۲۰۱۰، لی، ۲۰۰۱)

حال با توجه به تسهیم دانش میان معلمان که دغدغه‌ی اصلی تحقیق حاضر است، می‌توان این عامل را به هوش اخلاقی آنها مرتبط ساخت. بنابراین، با توجه به مسائل و مشکلات مطرح شده، این تحقیق قصد آن را دارد که به این سوال اساسی پاسخ دهد: آیا با بهبود وضعیت هوش اخلاقی دبیران، تسهیم دانش میان آنها بهبود می‌یابد؟

با توجه به این سوال و با استفاده از پژوهش‌های صورت گرفته، فرضیه‌های پژوهشی ذیل تدوین گردید:

فرضیه اصلی:

بین هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد. فرضیه‌های فرعی:

۱. بین رابطه مناسب با دانش‌آموزان با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

۲. بین ایجاد جو حمایتی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

۳. بین تشویق به استقلال در پژوهش با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش بر حسب هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل ۴۴۰ نفر از دبیران دبیرستان‌های شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بود که از میان آنان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای-نسبی تعداد ۲۰۵ نفر که ۱۰۵ نفر مرد و ۹۰ نفر زن بود، به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی ناروانز (۲۰۱۰) و تسهیم دانش لی (۲۰۰۱) بهره گرفته شد که در جدول (۱) شاخص‌های آن به نمایش گذاشته شده است. این پرسشنامه شامل دو بخش کلی است: یکی سوالات جمعیت‌شناختی و دیگری سوالات مربوط به دو متغیر تسهیم دانش و هوش اخلاقی. جدول زیر ابعاد و تعداد سوالات متغیرها به همراه منابع آنها را نشان می‌دهد که تمامی سوالات از طیف ۵ تایی لیکرت تبعیت نموده که از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) طراحی شده‌اند. این طیف برای بسیاری از تحقیقات میدانی وسیع، در علوم اجتماعی و خصوصاً جامعه‌شناسی، مدیریت و مطالعات سازمانی مناسب و کاربرد وسیع دارد و می‌توان به وسیله آن انواع مسایل را سنجید. روایی محتوا پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین مربوطه رسید؛ هم‌چنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای پرسشنامه اول ۰,۸۰ و در پرسشنامه دوم ۰,۸۴ بدست آمد؛ که این مقدار بالای ۰,۷۰ بود و نشان از پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش می‌باشد. پرسشنامه‌های مذکور در بین گروهی از دبیران دبیرستان‌های شهرستان ساوه توزیع گردید و پس از دریافت پرسشنامه‌ها با توجه به آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) تجزیه و تحلیل صورت گرفت.

جدول ۱: متغیرها، ابعاد و تعداد سوالات پرسشنامه

تعداد سوال	ابعاد	منبع	متغیر
۹	رابطه مناسب با دانش آموزان (۳)، ایجاد جو حمایتی (۳)، تشویق به استقلال در پژوهش (۳)	نارواز ^۱ (۲۰۱۰)	هوش اخلاقی
۷	تسهیم دانش عینی (۴)، تسهیم دانش ذهنی (۳)	لی ^۲ (۲۰۰۱)	تسهیم دانش

یافته‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۲: آزمون K-S برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	آماره آزمون K-S
هوش اخلاقی	۰,۱۵۵۱۲
تسهیم دانش	۰,۱۱۲۱۲

مطابق با جدول بالا، به دلیل کمتر شدن آماره آزمون‌ها از ۰,۰۵، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض صفر یعنی این که توزیع داده‌های پژوهش نرمال است، پذیرفته می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

ابتدا فرضیه اصلی " بین هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد."، با استفاده از رگرسیون چندگانه محاسبه می‌شود که نتایج آن در جداول زیر آورده شده است، اما قبل انجام محاسبات، مفروضه‌های این آزمون مورد بررسی قرار می‌گیرد. بررسی مفروضه‌ها

1- Narvaez

2- Lee

الف: بررسی رابطه خطی بین متغیرها (دیاگرام پراکنش): نمودار دیاگرام پراکنش مربوط به متغیرهای پژوهش به خوبی رابطه خطی بین متغیرهای پیش‌بین (مولفه‌های هوش اخلاقی) و ملاک (تسهیم دانش) را نشان داد.

ب: بررسی نرمال بودن عبارت خطا: نرمال بودن عبارت خطا توسط ترسیم هیستوگرام باقی‌مانده‌ها، انجام پذیرفت. مقدار میانگین بسیار کوچک ارائه شده و انحراف استاندارد نزدیک به ۱ نشان دهنده نرمال بودن عبارت خطا بود.

ج: استقلال عبارت خطا: آماره آزمون دوربین - واتسون^۱ برابر با $2/311$ محاسبه گردید. این مقدار نشان‌دهنده استقلال خطاها بود. چرا که اگر مقدار مشاهده شده دوربین - واتسون بین $1/5$ تا $2/5$ باشد، مستقل بودن مشاهدات را نشان می‌دهد.

د: بررسی هم خطی بودن: در بررسی هم خطی بودن متغیرهای پژوهش به پارامترهای Tolerance و VIF توجه می‌کنیم. اگر مقدار Tolerance به صفر نزدیک‌تر و عامل تورم واریانس (VIF) از ۲ بزرگتر باشد، با مشکل هم‌خطی بودن بین متغیرهای پیش‌بین مواجه هستیم. یا به عبارت دیگر یک متغیر مستقل تقریباً یک ترکیب خطی از سایر متغیرهای مستقل است. در این فرضیه مقادیر Tolerance نزدیک به ۱ (رابطه مناسب با دانش‌آموزان $0/768$ ؛ ایجاد جو حمایتی $0/781$ و تشویق به استقلال در پژوهش $0/811$) و مقادیر VIF کمتر از ۲ (رابطه مناسب با دانش‌آموزان $1/433$ ؛ ایجاد جو حمایتی $1/324$ و تشویق به استقلال در پژوهش $1/512$) معرف آن است که متغیر مورد نظر تابع خطی از دیگر متغیرها نیست. یعنی مشکل هم خطی وجود ندارد.

اجرای رگرسیون چند متغیره

در جدول زیر خلاصه آزمون رگرسیون جهت بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش اخلاقی و تسهیم دانش آورده شده است.

جدول ۳: خلاصه آزمون رگرسیون جهت بررسی مولفه های هوش اخلاقی و تسهیم دانش

مدل	متغیر های پیش بین وارد شده در مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	رابطه مناسب با دانش آموزان	۰/۶۱۲	۰/۳۷۴	۰/۳۶۹	۰/۶۱۱۲
	ایجاد جو حمایتی				
	تشویق به استقلال در پژوهش				

متغیر ملاک: تسهیم دانش

اطلاعات جدول بالا حاکی از آن است که ضریب همبستگی چندگانه بین سه مولفه رابطه مناسب با دانش آموزان، ایجاد جو حمایتی، تشویق به استقلال در پژوهش با تسهیم دانش برابر با ۰/۶۱۲ برآورد شده است. به عبارت دیگر، این سه متغیر تقریباً ۳۷/۴ درصد از واریانس هوش اخلاقی دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه را تبیین می کنند ($R^2=0/374$).

آماره ی F نیز نشان داد، مدل رگرسیونی پژوهش، مرکب از سه مولفه رابطه مناسب با دانش آموزان، ایجاد جو حمایتی، تشویق به استقلال در پژوهش و یک متغیر ملاک تسهیم دانش، مدل معناداری می باشد، زیرا سطح معناداری ۰,۰۰۰ و کمتر از ۰,۰۵ است ($F=55/248$, $df=3$ و $p=0/000$).
برون داد بعدی رایانه تحلیل ضرایب رگرسیون مدل را نشان می دهد.

جدول ۴: ضرایب مولفه های هوش معنوی در پیش بینی تسهیم دانش

مدل	B	SE	(Beta)	t	سطح معناداری
۱	۱/۰۴۶	۰/۱۹۲		۵/۴۸۳	۰/۰۰۰
رابطه مناسب با دانش آموزان	۰/۴۴۳	۰/۰۵۴	۰/۴۵۵	۸/۵۴۴	۰/۰۰۰
ایجاد جو حمایتی	۰/۱۱۷	۰/۰۴۶	۰/۱۳۷	۲/۶۰۱	۰/۰۶۰
تشویق به استقلال در پژوهش	۰/۱۰۲	۰/۰۴۶	۰/۱۱۲	۲/۲۲۵	۰/۰۳۱

متغیر ملاک: تسهیم دانش

نتایج جدول بالا نشان می دهد که، ضرایب ثابت و متغیر یعنی (عرض از مبدأ و رابطه مناسب با دانش آموزان، ایجاد جو حمایتی، تشویق به استقلال در پژوهش)، در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. به عبارت دیگر در مدل رگرسیونی، عرض از مبدأ و رابطه مناسب با دانش آموزان، ایجاد جو حمایتی، تشویق به استقلال در

پژوهش، قادر به پیش‌بینی معنی‌داری تغییرات تسهیم دانش دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه است. بنابراین بر اساس داده‌های موجود در جدول، می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر نوشت:

(تشویق به استقلال در پژوهش) $+0/102$ (ایجاد جو حمایتی) $+0/117$ (رابطه مناسب با دانش‌آموزان) $(Y) = 1/046 + 0/443$ تسهیم دانش پیش‌بینی شده

بر پایه مدل رگرسیون بالا می‌توان گفت: با افزایش یک واحد در مولفه‌های رابطه مناسب با دانش‌آموزان، ایجاد جو حمایتی، تشویق به استقلال در پژوهش به ترتیب $0/443$ ، $0/117$ و $0/102$ واحد به تسهیم دانش دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه افزوده می‌شود.

ضرایب استاندارد بتا برای ارزیابی سهم هر متغیر پیش‌بین در مدل بر حسب انحراف استاندارد است. یعنی به ازای هر واحد تغییر در انحراف استاندارد رابطه مناسب با دانش‌آموزان، ایجاد جو حمایتی، تشویق به استقلال در پژوهش می‌توانیم پیش‌بینی کنیم نمره تسهیم دانش به ترتیب به اندازه $0/455$ ، $0/137$ و $0/112$ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. هم‌چنین ضریب بتا امکان مقایسه اثر چندین متغیر پیش‌بین را بر روی متغیر ملاک (تسهیم دانش) فراهم می‌کند که در اینجا مولفه رابطه مناسب با دانش‌آموزان بیشترین اثر یعنی $0/433$ است.

در این قسمت فرضیه‌های فرعی پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون محاسبه می‌شود. صورت آزمون‌های همبستگی: هوش اخلاقی (رابطه مناسب با دانش‌آموزان، ایجاد جو حمایتی، تشویق به استقلال در پژوهش) با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه معناداری دارند.

برای این منظور نتایج آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۵) آورده شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون همبستگی میان هوش اخلاقی و ابعاد آن و تسهیم دانش

رابطه همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی
هوش اخلاقی با تسهیم دانش	۰/۰۰۰	۰/۶۷۵
رابطه مناسب با دانش‌آموزان با تسهیم دانش	۰/۰۰۰	۰/۵۵۷
ایجاد جو حمایتی با تسهیم دانش	۰/۰۰۰	۰/۵۹۴
تشویق به استقلال در پژوهش	۰/۰۰۰	۰/۴۵۸

مطابق با جدول بالا، از آن جایی که سطح معناداری در تمامی روابط کمتر از میزان خطا (۰/۰۵) شده است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض‌های صفر رد شده و فرض‌های یک تأیید می‌شود. یعنی رابطه هوش اخلاقی همراه با ابعاد آن با تسهیم دانش دبیران مورد مطالعه معنی‌دار می‌باشد. علامت مثبت ضرایب همبستگی در جدول بالا نیز نشان‌دهنده رابطه‌ی مستقیم بین متغیرها است، بدین معنی که با افزایش یا کاهش یکی، دیگری نیز افزایش یا کاهش می‌یابد. بنابراین، تمامی فرضیه‌های تحقیق بر اساس نتایج آزمون همبستگی، تأیید می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

تمامی تلاش‌هایی که در روند انجام یک کار پژوهشی صورت می‌گیرد، در واقع برای دستیابی به نتایج مطلوب و پیشنهادهایی برای تحقیق است. چرا که هدف از انجام تحقیق، یافتن راه‌حل برای مشکلاتی است که وجود دارد و دغدغه پژوهشگر بوده و باعث انجام تحقیق شده است. گاهی این مشکلات هر چند در ظاهر کوچک و ناچیز بوده ولی هزینه و انرژی زیادی در جامعه هدر داده و کارایی و اثربخشی را کاهش می‌دهند و مانع رسیدن به نتایج مورد نظر و ارزشمند می‌گردند. از طریق تحقیق می‌توان این مشکلات و راه‌حل‌های رفع آن‌ها را پیش‌بینی و مهیا کرد و اقدامات مناسب را انجام داد تا در نهایت کارایی و نتایج مثبت افزایش یابد.

لذا این پژوهش با توجه به اهمیت موضوع، رابطه بین هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه را مورد بررسی قرار داد، که در ادامه براساس فرضیه‌های موجود در پژوهش به بحث و نتیجه‌گیری می‌پردازیم:

فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی در فصل چهارم نشان داد که فرض یک مبنی بر معنادار بودن رابطه میان هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته شد؛ زیرا سطح معناداری از ۰,۰۵ کمتر بود. این نتیجه در خصوص آزمون‌های رگرسیون نیز تکرار شد و سطح‌های معناداری در آنجا هم از ۰,۰۵ کمتر بود. ضرایب پی‌رسون در آزمون همبستگی به میزان ۰,۷۱ برای رابطه میان هوش اخلاقی با تسهیم دانش دبیران بود. این در حالی است که ضرایب رگرسیون چندگانه ۰,۳۰ بود. با انجام آزمون معادلات ساختاری نیز این عدد به ۰,۴۲ تعدیل یافت. در کل،

نتایج حاکی از آن بود که رابطه میان هوش اخلاقی و تسهیم دانش دبیران مثبت و معنادار بوده است.

با بررسی مطالعات پیشین نیز در می یابیم که نتایج مذکور در راستای نتایج تحقیقات قبلی بوده است. ریتاللا و همکاران^۱ (۲۰۱۵)، پژوهشی تحت عنوان اشتراک دانش، تسهیم دانش و رابطه آن با عملکرد نوآورانه انجام دادند که نتایج به شرح زیر است:

اشتراک‌گذاری دانش خارجی تاثیر مثبتی بر کارایی نوآوری دارد اما سطح بالای تسهیم دانش تصادفی و عمدی توسط درآمد یک شرکت به صورت منفی این رابطه را متعادل می‌سازد. این نتایج برای فهم مسائل بالقوه مثبت و منفی وابسته به اشتراک‌گذاری دانش خارجی و تسهیم دانش که به صورت تجربی تحت تحقیق مانده است همکاری می‌کند. ناروائز (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان بررسی افق‌های آینده در آموزش مفاهیم اخلاقی در مدارس انجام داد که نتایج به شرح زیر است:

معلمانی که هوش اخلاقی بالایی دارند، در اداره کلاس درس ممتازند. این معلمان حتی در زندگی فردی نیز خرسند و کارآمدند و توانی را در اختیار دارند که موجب می‌گردد افرادی مولد باشند. در واقع مدیریت مدارس ابتدا بایستی به مواردی همچون هوش اخلاقی و اخلاق پژوهشی معلمان توجه داشته تا برنامه‌های بلندمدت را طراحی نمایند و اهداف و ماموریت‌ها را مشخص کنند و بعد با مزایایی که از این کار حاصل می‌شود به اهداف کوتاه مدت خود دست یابند. هم‌چنین، چن و همکاران^۳ (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان بررسی آثار فرهنگی بر تسریع فرآیند تسهیم دانش از دانشگاه انجام دادند که نتایج به شرح زیر است:

فرهنگ سازمانی که بر پایه اعتماد، گردش روان اطلاعات، کار گروهی، تیم‌های چند منظوره، کنترل‌های غیر رسمی، وجود مدیران با توانایی‌های اجتماعی مثبت باشد؛ در تسریع و جذب دانش جدید بسیار موثر می‌باشد. صیف و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان عوامل موثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام دادند که نتایج به شرح زیر است: در تمایل به تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی متغیرهای بسیاری تاثیرگذارند که از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای کنترل رفتاری ادراک شده، نگرش به

تسهیم دانش و هنجار ذهنی بالاترین تا پایین ترین ضریب همبستگی را با قصد تسهیم دانش داشتند که همگی در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند. همچنین، برقراری فضای اعتماد در دانشگاه می تواند تسهیم سازی دانش را از طریق تمایل و توانایی فرد برای انتقال دانش، افزایش دهد. زیرا انتقال دانش تنها وابسته به توانایی های فرد نیست بلکه بیش تر به خواسته های فرد وابسته است. همچنین، امامی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان تحلیل مسیر اثر هوش معنوی و هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی در سالمندان شهر اصفهان انجام دادند که نتایج به شرح زیر است: در الگوی به دست آمده، اثر هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی معنادار است، ولی اثر هوش معنوی بر این دو متغیر معنادار نبود.

فرضیه فرعی اول: بین رابطه مناسب با دانش آموزان با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تائید میان هوش اخلاقی و ابعاد آن با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه نشان داد که رابطه مناسب با دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری با تسهیم دانش در میان دبیران مورد مطالعه داشته اند.

با بررسی مطالعات پیشین نیز در می یابیم که نتایج مذکور در راستای نتایج تحقیقات قبلی بوده است. سیادت و همکاران (۱۳۸۸)، رابطه میان مؤلفه های هوش اخلاقی مدیران و رهبری تیمی آنها را معنادار و مثبت ارزیابی نموده اند. به اعتقاد آنها، مدیران با هوش اخلاقی بالا، قدرت برقراری ارتباط با کارمندان خود را داشته و بهتر می توانند اطلاعات لازم را از آنان دریافت نمایند.

همچنین، با بررسی نتایج با تحقیقات قبلی، در کل نتیجه می شود که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پیشین همسو بوده است. به طور نمونه، بوربا^۱ (۲۰۰۵)، معتقد بود که هوش اخلاقی، ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها در جهت صحیح و درست است که افراد با هوش اخلاقی قوی، نسبت به سایر افراد دید مثبت تری نسبت به کمک به دیگران از طریق آگاه ساختن آنها در خصوص مشکلات مشترک دارند. به اعتقاد وی، افراد با هوش اخلاقی بالا، نقش تعاون، همکاری و کمک به یکدیگر در موفقیت افراد را درک کرده و کمتر پیش می آید که به دنبال مخفی ساختن اطلاعات جدید از یکدیگر باشند. به اعتقاد محمدی و

همکاران (۱۳۹۲)، هوش اخلاقی چارچوبی برای عملکرد صحیح انسان‌ها فراهم آورده و به عنوان یک عامل پیش‌بینی کننده‌ی رفتار محسوب شود و باعث می‌شود که افراد در صورت مواجه شدن با درخواست کمک از سوی سایرین، با استفاده از اطلاعات و دانش خود، به آنها کمک نموده و از این طریق روابط همکاری دو سوپه را ایجاد می‌کنند تا با گسترش شبکه اجتماعی خود، از سرمایه اجتماعی‌شان به بهترین نحو استفاده کنند. مختاری پور و سیادت (۱۳۸۸)، به مزایای هوش اخلاقی اشاره نموده و بیان می‌کنند که افراد با هوش اخلاقی بالا، با دیگران همان گونه رفتار می‌کنند که می‌خواهند دیگران با آنها رفتار کنند و تلاش می‌کنند این اصل، قانون اساسی اخلاقی آنها باشد. به این ترتیب، در قبال تسهیم دانش و اطلاعات، دریغ نکرده و هر آن چه که مورد نیاز جامعه باشد، در اختیار آن قرار می‌دهند.

فرضیه فرعی دوم: بین ایجاد جو حمایتی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تأیید میان هوش اخلاقی و ابعاد آن با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه نشان داد که ایجاد جو حمایتی رابطه مثبت و معناداری با تسهیم دانش در میان دبیران مورد مطالعه داشته‌اند.

با بررسی مطالعات پیشین نیز در می‌یابیم که نتایج مذکور در راستای نتایج تحقیقات قبلی بوده است. مصباحی و عباس زاده (۱۳۹۲)، هوش اخلاقی را باعث تقویت عوامل مدیریتی معرفی نموده‌اند. به طوری که مدیرانی که دارای هوش اخلاقی هستند، الگویی مناسب برای سازمان بوده و از این طریق جو حمایتی در سازمان ایجاد می‌شود و سایر کارکنان نیز خواهند کوشید تا مانند مدیر به مدارج بالاتر دست یابند و در این مسیر از کمک به یکدیگر از طریق انتقال دانش و اطلاعات دریغ نمی‌کنند. این رفتار خیرخواهانه در مدیران و کارکنان باعث افزایش مشارکت همگی در تصمیم‌گیری‌های سازمان خواهد شد.

هم‌چنین، با بررسی نتایج با تحقیقات قبلی، در کل نتیجه می‌شود که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پیشین همسو بوده است. به طور نمونه، فالوود و همکاران^۵ (۲۰۱۳)، پژوهشی تحت عنوان

بررسی تسهیم دانش میان اساتید دانشگاهی در دانشگاه های انگلستان انجام دادند که نتایج به شرح زیر است:

با تسهیم دانش میان اساتید دانشگاهی، متدهای جدید آموزشی سریعتر میان اساتید رواج پیدا می کند. همچنین دانشجویان بیشتر جذب اساتیدی شده اند که از تسهیم دانش به دیگران عیبی نداشته و دیگران را نیز به این کار تشویق می کنند. به اعتقاد مرزوقی و همکاران (۱۳۹۳)، مولفه های کیفیت محیط دانشگاه و تسهیم دانش اثر معناداری بر عملکرد تحصیلی دانشجویان دارند و در نهایت، کیفیت محیط دانشگاه به واسطه تسهیم دانش پیش بینی کننده مثبت و معنادار عملکرد تحصیلی دانشجویان است. در این تحقیق به منظور بهبود و ارتقای کیفیت محیط دانشگاه و تسهیم دانش دانشجویان پیشنهاد شده است که ارتقای کیفیت محیط دانشگاه در راستای هدفمندی، توسعه روابط علمی و اخلاقی اعضا، حفظ احترام به دانشجویان و افزایش امکانات فیزیکی دانشگاه، جلب مشارکت دانشجویان در تسهیم و به اشتراک گذاری دانش انجام گردد. بنابراین، یکی از نتایج رعایت اخلاق کار در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه ها شده، عملکرد تیمی را بهبود می بخشد. شاید بیشترین تأثیرات اصول اخلاقی مربوط به رفتار نیروی انسانی است. از آن جا که اخلاق، بخشی از فرهنگ است، بیشتر نظریه هایی که بر رابطه بین فرهنگی در سازمان تاکید می کنند، خود بر اهمیت نقش اخلاق در این زمینه توجه دارند. فرهنگ سازمانی در یک سازمان می تواند کارکنان را به افرادی پیرو قانون یا قانون شکن تبدیل کند.

فرضیه فرعی سوم: بین تشویق به استقلال در پژوهش با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تأیید میان هوش اخلاقی و ابعاد آن با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه نشان داد که تشویق به استقلال در پژوهش رابطه مثبت و معناداری با تسهیم دانش در میان دبیران مورد مطالعه داشته اند.

با بررسی مطالعات پیشین نیز در می یابیم که نتایج مذکور در راستای نتایج تحقیقات قبلی بوده است. محمدی و همکاران (۱۳۹۲)، با شناسایی و تبیین ابعاد هوش اخلاقی در حرفه پرستاری، استقلال پرستاران در تحقیق و پژوهش در محیط کاری را مهم تلقی نموده و تأکید می کنند که

پیشرفت پرستاران، تا اندازه‌ی زیادی به تحقیق و پژوهش مستقل آنها بستگی دارد که اگر نتایج پیشرفت‌های علمی آنها میان دیگر پرستاران نیز توزیع شود، باعث انگیزه در تمامی آنها شده و موفقیت کل سازمان را به همراه خواهد داشت.

هم‌چنین، با بررسی نتایج با تحقیقات قبلی، در کل نتیجه می‌شود که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پیشین همسو بوده است. به طور نمونه، تنر و کریستنسن^۴ (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان ارئه چارچوبی برای شناسایی ابعاد هوش اخلاقی انجام دادند که نتایج به شرح زیر است:

مهمترین عوامل موثر بر هوش اخلاقی، میزان مشارکت افراد در اعمال خیر اجتماعی، تشویق و حمایت دولت از رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و آموزش به خانواده‌ها جهت آشنایی فرزندان با این مفهوم از دوران کودکی است. به اعتقاد ژو و لی^۴ (۲۰۱۲)، پایگاه دانش، بازار کسب دانش و به اشتراک‌گذاری دانش درون سازمان می‌تواند افراد را به روش‌های جدید انجام کارها بیشتر تشویق نماید. به عبارتی می‌توان با تسهیم دانش درونی (بین اجزای سازمان‌ها) نوآوری افراد سازمان را افزایش داد و آنان را به خلاقیت، نوآوری، ابتکار و... تشویق نمود.

در نهایت، دی نورسیا (۲۰۱۱)، معتقد است که نیت خوب، ایجاد حق انتخاب و انجام عمل انتخاب شده، نتایج مثبت و خوب برای فعالیت‌ها از جمله عوامل تأثیرگذار بر هوش اخلاقی است و هم‌چنین نتایج منفی در فعالیت‌ها ممکن است باعث از بین رفتن هدف‌ها شود و این می‌تواند به دلیل محدودیت‌های ذهنی انسان، تعاملات اجتماعی پویا و پیچیده و تغییر شرایط محیطی باشد. بنابراین رخنه در نیت بر کاهش اخلاقی تأثیرگذار است و باید این اشتباهات و محدودیت‌ها، یادگیری و برای آینده اصلاح گردد (آراسته و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۰۴).

پیشنهادهای برگرفته از یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید شد و براساس نتایج به دست آمده، راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه با راه‌کارهای جدید، در بهبود وضعیت تسهیم دانش میان خود بکوشند. برای این کار، می‌توان شبکه‌ای مجازی با عضویت این افراد ایجاد نمود تا در آن جا با

یکدیگر ارتباط برقرار نموده و تبادل نظر نمایند تا اطلاعات و دانش میان آنها با سهولت بیشتری تسهیم گردد.

- توسعه رسالت، آرمان و ارزش‌های انسانی و ایجاد مبانی ارزشی در مدارس.
- بهبود عملکرد اعضای مدارس و برآوردن نیازهای آنان.

فرضیه فرعی اول: بین رابطه مناسب با دانش‌آموزان با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید شد و براساس نتایج به دست آمده، راه‌کارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- برای یادگیری و کسب دانش جدید دانش‌آموزان تعامل کنند و دانش صریح و ضمنی را با یکدیگر به اشتراک بگذارند.
- اشتراک اطلاعات مناسب، فکرها، پیشنهادها با یکدیگر در مدارس.
- پیشنهاد می‌شود دبیران شبکه‌های دانش در مدارس تشکیل دهند.

فرضیه فرعی دوم: بین ایجاد جو حمایتی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید شد و براساس نتایج به دست آمده، راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به امتیازات میانگین ابعاد هوش اخلاقی، پیشنهاد می‌گردد دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه به ایجاد جو حمایتی در میان دانش‌آموزان بیشتر توجه نمایند.
- پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی برای دبیران طراحی و اجرا شود تا دبیران بیشتر از خلاقیت و نوآوری‌های دانش‌آموزان حمایت کنند و ایده‌های جدید آنها را تخریب نمایند.

فرضیه فرعی سوم: بین تشویق به استقلال در پژوهش با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید شد و براساس نتایج به دست آمده، راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- پیشنهاد می‌گردد تا برای بهبود وضعیت تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه، قبل از هر چیز، آنها را تشویق به استقلال در پژوهش نمود. برای این کار می‌توان، بسته‌های آموزشی در خصوص تکنیک‌های پژوهش مستقل تهیه نموده و در میان معلمان توزیع نمود.
- اتخاذ تصمیمات ارتقاء به شیوه‌ای منصفانه و نظام پاداش و تشویق عادلانه برای دبیران موفق در این زمینه.
- ایجاد اعتماد، اطمینان، استقلال و مسئولیت‌پذیری بین دانش‌آموزان مدارس.
- افزایش خودآگاهی و شناخت نقاط قوت و ضعف دانش‌آموزان.

منابع

- ابراهیمی کاظم آباد، اعظم، (۱۳۸۶). بررسی تحول اخلاق و گرایش‌های نوع دوستانه با شیوه‌های مقابله با استرس در ابعاد شخصیتی دانش‌آموزان دبیرستانی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- اکبری، عباس (۱۳۹۱)، بررسی رابطه ابعاد مدیریت دانش با یادگیری سازمانی از منظر دبیران دبیرستانهای شهرستان ساوه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- امامی، زهرا؛ مولوی، حسین و کلانتری، مهرداد. (۱۳۹۳). تحلیل مسیر اثر هوش معنوی و هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی در سالمندان شهر اصفهان، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۵۶، تابستان ۱۳۹۳، صص ۴-۱۳.
- آراسته، حمیدرضا، عزیزی شمami، مصطفی؛ جعفری راد، علی؛ محمد جوزانی، زهره (۱۳۸۹)، بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان، فصلنامه راهبرد فرهنگ، شماره ۱۱.
- سجادی، سیده عادله. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر سلامت سازمانی اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی واحد تهران مرکز دانشگاه آزاد اسلامی.
- سیادت، سیدعلی؛ مختاری پور، مرضیه و کاظمی، ایرج. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۸۸-۱۳۸۷، مدیریت سلامت، ۱۲(۳۶)، صص ۶۱-۶۹.

شالباف، عذرا. (۱۳۸۸). نگاهی به معضلات و الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمان های آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه.

شفیقی، فاطمه و شوقی، بهزاد. (۱۳۹۱). مفاهیم و نظریات هوش. تهران: رازنهان.

شوقی، بهزاد؛ فراهانی، فاطمه و سارجالویی، فرشاد. (۱۳۹۲). مبانی سازمان و مدیریت (عمومی و اسلامی). تهران: رازنهان.

صیف، محمد حسن؛ ثابت مهارلوئی، عباس؛ رستگار، احمد و طالبی، سعید. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، شماره ۷۵، صص ۴۱-۵۰.

عزیزی، شهریار، اسدنژاد، مهدی، زارع میرک آباد، علی، حسنی، سجاد (۱۳۸۹) بررسی و مقایسه مدیریت دانش بین سازمانهای دولتی و خصوص. نشریه توسعه فناوری اطلاعات، دوره ۲، شماره ۳، صص ۹۹ تا ۱۱۶.

فروزنده، سکینه؛ شفیعا، محمدعلی؛ سهرابی، بابک و رئیسی وانانی، ایمان. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان عوامل موثر بر تسهیم دانش در سازمانهای پروژه محور، دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی، http://www.civilica.com/Paper-IKMC02-IKMC02_060.html

گل پرور، محسن و نادى، محمدعلی. (۱۳۸۹). رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان، مجله روانشناسی، شماره ۵۴، صص ۱۴۲-۱۶۰.

محمدی، سمیه؛ نخعی، نودر؛ برهانی، فریبا و روشن زاده، مصطفی. (۱۳۹۲). ابعاد هوش اخلاقی در حرفه ی پرستاری یک مطالعه ی توصیفی- مقطعی در شرق ایران، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، سال ششم، شماره ۵، صص ۵۷-۶۶.

مختاری پور، مرضیه و سیادت، سیدعلی. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و دین اسلام. دو فصلنامه مطالعات اسلام روان شناسی؛ دوره ۳ (شماره ۴):

مرزوقی، رحمت اله؛ محمدی، مهدی و کشاورزی، فهیمه. (۱۳۹۳). ارائه الگوی علی کیفیت محیط دانشگاه، تسهیم دانش و عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی دانشگاه شیراز، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۴، شماره ۸، صص ۷۰۴-۷۱۴.

مصباحی، مریم و عباس زاده، عباس. (۱۳۹۲). گوی سیستمی اخلاق حرفه ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)، فصلنامه اخلاق زیستی، سال سوم، شماره ۱۰، زمستان ۱۳۹۲، ص ۱۱.

Barachini, F. (2009). Cultural and social issues for knowledge sharing, JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, 13(1) 98- 110.

Borba, M. (2005). the step-by-step plan to building moral intelligence. Nurturing Kids Heart& Souls. National Educator Award, National council of Self-esteem.

Chen, C. W., Chang, M. L., Tseng, C. P., Chen, B. C., & Chang, Y. Y. C. (2013). Critical human factor evaluation of knowledge sharing intention in Taiwanese enterprises. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, 23(2), 95-106.

Clarke R.H. (2009) Moral intelligence in the schools. <http://Files.Eric.ed.gov/Fulltext/ED508485.Pdf> (accessed in 2012) Corwin Press, Inc. Thousand.

Dixon, N. M. (2000) Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know, Harvard Business School Press, Boston.

Hong, D., Suh, E., Koo, C. (2011). Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of a financial company, Expert Systems with Applications, 38, 14417-14427.

Lee, J. N. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. *Information & Management*, 38(5), 323-335.

Narvaez, D. (2010). The emotional foundations of high moral intelligence. *New directions for child and adolescent development*, 2010(129), 77-94.

- Narvaez, D. (2013). The future of research in moral development and education. *Journal of Moral Education*, 42(1), 1-11.
- Nonaka, I. (1991), "The knowledge-creating company", *Harvard Business Review*, November- December, pp. 96-104.
- Nonaka, I. (2002). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge*, 437-462.
- Nonaka, I. (2005). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge*, 437-462.
- Ritala, P., Olander, H., Michailova, S., & Husted, K. (2015). Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: *An empirical study*. *Tec novation*, 35, 22-31.
- Tanner, C., & Christen, M. (2014). Moral intelligence—A framework for understanding moral competences. In *Empirically Informed Ethics: Morality between Facts and Norms* (pp. 119-136). *Springer International Publishing*.
- Zahra, S. A., Neubaum, D. O., Larrañeta, B. (2007). "Knowledge sharing and technological capabilities: The moderating role of family involvement", *Journal of Business Research*, 60. 1070–1079.
- Zhou, K. Z., & Li, C. B. (2012). How knowledge affects radical innovation: Knowledge base, market knowledge acquisition, and internal knowledge sharing. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1090-1102.