

بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني لجمعية إدارة الأعمال العلمية العراقية
للفترة

"أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في تعزيز عمليات إدارة المعرفة "

دراسة تحليلية لآراء أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات الإنسانية في جامعة صلاح الدين-
أربيل

((Job Ethics and their Role in Promoting Knowledge Management
Processes))

An Analytical Study of the Views of Faculty Members in
Humanitarian Faculties at the University of Salahaddin-Erbil

من إعداد

أ.م محسن عثمان حسن

م. أحمد آزان شريف

أ.م بريشان معروف جميل

كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة صلاح الدين

Ahmed Azan Sharif,

Mohsen Osman Hassan,

Breeshan Marouf Jamil

Faculty of Management and Economics, Salahuddin University

Ahmed.shareef@su.edu.krd

Pareshan.jameel@su.edu.krd

muhsin.hassan@su.edu.krd

المستخلص:

يهدف البحث الحالي الى تحليل دور أخلاقيات العمل الوظيفي في إدارة المعرفة بأبعادها (إيجاد وبناء المعرفة، إبتكار المعرفة، تقاسم المعرفة، تنظيم المعرفة) في رأي عينة من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعة.

قدم البحث إطاراً نظرياً مفاهيمياً للمتغيرات الرئيسية والفرعية وتم إختيار الكليات الإنسانية في جامعة صلاح الدين- أربيل مجالاً للجانب الميداني.

إنتهج البحث منهجاً تحليلياً وحددت مجموعة من الفرضيات كإجابات تخمينية لمشكلة البحث والتي جرى إختبارها بأدوات إحصائية متعددة، وتم تصميم إستمارة إستبانة وزعت على (١١٢) تدريسياً في (٦) كليات إنسانية في جامعة صلاح الدين.

إستنتج البحث وجود مستوى جيد لكل من أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة في الكليات المبحوثة مما يؤكد حرص تلك الكليات على ممارسة أخلاقيات العمل الخاصة بوظيفة التدريس الجامعي وتهيئة المناخ المناسب لإدارة المعرفة ، وأوصى البحث بضرورة تشكيل لجنة في كل كلية تتألف من رؤساء الأقسام العلمية وبعض التدريسيين ذوي الخبرة والمهارة للإشراف على تطبيق مبدأ أخلاقيات العمل الوظيفي في تلك الكليات.

:Abstract

The current research aims to analyze the role of job ethics in knowledge management in its dimensions (finding and building knowledge, knowledge creation, knowledge sharing, knowledge organization) in the opinion of a sample of faculty members at the university.

The research presented a theoretical conceptual framework for the main and secondary variables. The humanitarian faculties at the University of Salahaddin-Erbil were selected as field fields

The research was based on an analytical approach, and a set of hypotheses was identified as "guessing" answers to the problem of the research, which were tested using multiple statistical tools. The

questionnaire was distributed to 112 teachers in 6 humanitarian colleges at Salahuddin University

The research concluded that there is a good level of both work ethic and knowledge management in the faculties that are being investigated. This confirms the keenness of these colleges to practice the work ethic of the university teaching job and to create the appropriate climate for knowledge management. The research recommended the necessity of forming a committee in each faculty composed of heads of scientific departments and some experienced teachers And the skill to supervise the application of the principle of job ethics in those colleges

المقدمة //

بات موضوع أخلاقيات الأعمال من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في عصرنا الحالي باعتبارها مورد تنظيمي ضروري للوصول الى التفوق، لذلك تسعى المنظمات وعلى اختلاف نشاطاتها الى ترسيخ هذه الأخلاقيات في ثقافتها التنظيمية وهناك محاولات لوضع ميثاق خاص بأخلاقيات العمل في المنظمة. وإذا كانت لكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقية يجب مراعاتها والتقيّد بها من قبل الأفراد المنتسبين لها، فإن مهنة التعليم الجامعي تتطلب من أفرادها التمتع بقدر واسع من الأخلاق والأعراف الخاصة لتوظيف المعطيات والتطورات الفكرية والمعلوماتية التي تساعدهم في أداء رسالتهم العلمية والإنسانية. وتعد إدارة المعرفة من الموضوعات المعاصرة التي تلقى الإهتمام من قبل جميع المنظمات ومنها التعليمية حيث يتم من خلالها توحيد الحقائق والآراء والمعلومات والتجارب وأساليب العمل التي يملكها الفرد والمنظمة ومزجها وإعطائها قيمة والحفاظ عليها وإدامتها باستمرار. وقد جاءت هذه الدراسة لضرورة إجراء بحث ميداني يتسلط فيه الضوء على قياس وتحليل دور وتأثير أخلاقيات العمل الوظيفي في إدارة المعرفة في قطاع التعليم الجامعي، وقد تم تضمين البحث أربعة محاور، تضمن الأول الإطار العام للبحث ومنهجيته وضم المحور الثاني إستعراض نظري لمتغيرات البحث والمتمثلة بأخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة، في حين كرس المحور الثالث للجانب الميداني، وتناول المحور الرابع أهم الإستنتاجات والمقترحات التي توصل إليها البحث.

- الكلمات الدالة:- أخلاقيات العمل الوظيفي _ كليات جامعة صلاح الدين- أربيل _ أعضاء الهيئات التدريسية _ إدارة المعرفة

المحور الأول : الدراسات السابقة والإطار المنهجي للبحث

أولاً: الدراسات السابقة //

١- الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل الوظيفي:

أ- دراسة (المرايات ، ٢٠١١) (أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان) هدفت الدراسة الى تقييم أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وقياس أداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، أشرت نتائج الدراسة إرتفاع مستوى أخلاقيات العمال لمنظمات بيع المنتجات الصيدلانية وكذلك إرتفاع مستوى السلوك الأخلاقي لرجال بيع تلك المنتجات.

ب- دراسة (الجراح ، ٢٠١٢) (أخلاقيات العمل الإداري ودورها في تعزيز أهداف إدارة علاقات الزبون) هدفت هذه الدراسة الى تحديد العلاقة الارتباطية بين أخلاقيات العمل الإداري وأهداف إدارة علاقات الزبون أجريت الدراسة من خلال توزيع ٣٠ إستمارة إستبانة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/ نينوى، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية بين أخلاقيات العمل الإداري وكل أهداف إدارة علاقات الزبون في الشركة المبحوثة وأوصت الدراسة بضرورة توفير لجنة خبيرة للإشراف على تنفيذ مبدأ أخلاقيات العمل.

٢- الدراسات المتعلقة بإدارة المعرفة:

أ- دراسة (الشمري/ الدوري، ٢٠٠٤) (إدارة المعرفة ودورها في تعزيز عملية إتخاذ القرار الإستراتيجي) سعى البحث الى الوقوف على مدى وجود علاقة جوهريّة طردية بين المعرفة وعملية إتخاذ القرار التي تعتمد عليها القيادات، أجريت الدراسة من خلال توزيع ٦٥ إستمارة إستبانة على المدراء في الشركات الصناعية في بغداد، وقد أظهرت نتائج الدراسة إن المدخل المعرفي أداة هامة لممارسة الأنشطة الإدارية في حل المشكلات وتقرير مصير المنظمة، وأوصى البحث بالإستفادة من الملاكات الجامعية وذوي الشهادات العليا لتولي المناصب القيادية لتكون أكثر فاعلية وكفاءة في عملية إتخاذ القرار الإستراتيجي.

ب- دراسة (مهدي، ٢٠١٢) (عمليات الإدارة المعرفية وأثرها في القدرات الإبداعية) هدفت هذه الدراسة الى تشخيص مستوى عمليات إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية في المكتبات، أجريت الدراسة من خلال توزيع ٤٠ إستمارة إستبانة في المكتبات الجامعية في بغداد، وأكدت النتائج على وجود تأثير ذو دلالة معنوية لعمليات إدارة المعرفة على القدرات الإبداعية وأوصت الدراسة بتكريم حالات الإبداع والتطوير التي تجري في المكتبات.

ثانياً: الإطار المنهجي للبحث//

١- مشكلة البحث//

يعير رواد الإدارة اليوم إهتماماً كبيراً بموضوع أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة في المنظمات المعاصرة، لذا حاولت هذه الدراسة إثارة مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية:-

أ-ما مستوى أخلاقيات العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الإنسانية كليات جامعة صلاح الدين ؟

ب-ما مدى توفر إدارة المعرفة (من حيث إيجاد المعرفة-إبتكار المعرفة-تقاسم المعرفة-تنظيم المعرفة) لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات المبحوثة ؟

ج-ما طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل الجامعي وإدارة المعرفة، وهل تؤثر أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي سلباً أو إيجاباً في نتائج العملية التعليمية ؟

د- ماهي مستويات تأثير أخلاقيات التعليم الجامعي في إدارة المعرفة ؟

هـ-هل هناك تباين في مستوى العلاقة والتأثير بين أخلاقيات العمل الوظيفي وأبعاد إدارة المعرفة ؟

٢- أهداف البحث //

يأتي هذا الإسهام العلمي المتواضع تناسباً مع الإهتمامات التي أظهرتها أدبيات الإدارة لأخلاقيات العمل الوظيفي، وقد سعت الدراسة الى تحقيق أهداف عدة هي :

- ١- عرض ومناقشة طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة في الكليات المبحوثة.
- ٢- التعرف على مدى إلزام الكليات المبحوثة بأخلاقيات العملية التعليمية.
- ٣- تشخيص مستوى إدارة المعرفة في عمل التدريسيين الجامعيين.
- ٤- تحديد طبيعة علاقة التأثير بين أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة في الجامعات.
- ٥- دعم الأخلاقيات المهنية من أجل زيادة تطبيقها في المؤسسات التعليمية.
- ٦- تحديد أي من أبعاد أخلاقيات العمل يتم التركيز عليها من قبل تدريسي الكليات المبحوثة لتعزيز إدارة المعرفة.

٣- أهمية البحث //

تتجلى أهمية البحث بحيوية الموضوع الذي يتطرق إليه والذي يسلط الضوء على علاقة أخلاقيات العمل الوظيفي بإدارة المعرفة، ويمكن تجسيد تلك الأهمية على النحو التالي:-

أ- الجانب المعرفي:

* تناوله لمتغيرين حديثين وحيويين، فالربط بينهما له دور كبير في توفير قاعدة معرفية في مجال إدارة الأعمال، لاسيما أخلاقيات العمل الوظيفي لأنها تعكس المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما.

* عرض مفاهيم وأفكار نظرية مفاهيمية عن متغيري البحث لزيادة التراكم المعرفي الذي يسهم في إثراء المكتبة العلمية.

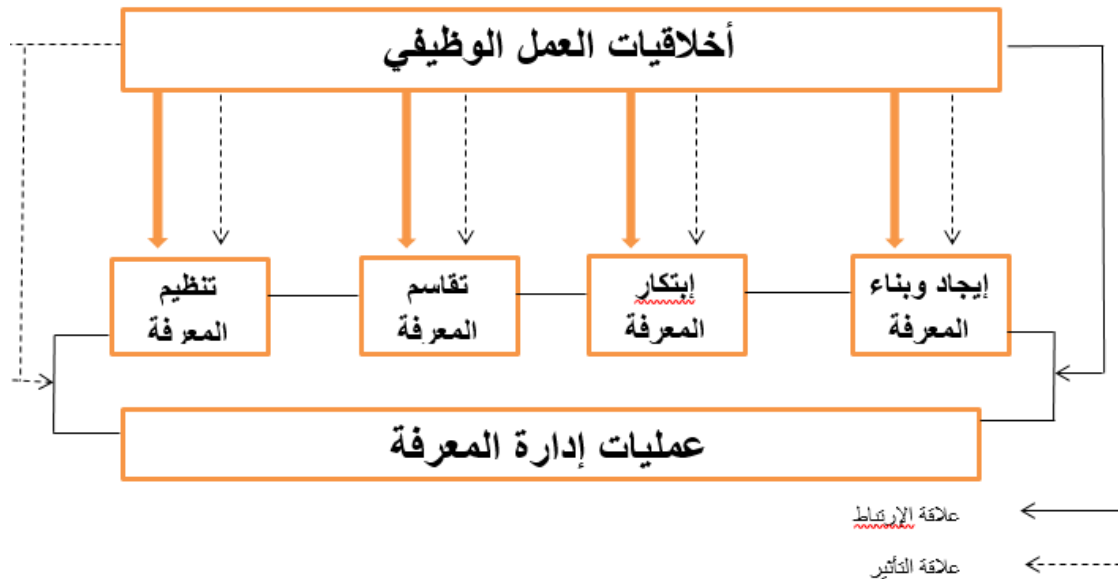
ب- الجانب الميداني :

* أهمية القطاع المبحوث والمتمثل بالتعليم كونه من أكثر القطاعات الملائمة للبحث والدراسة لاسيما في إدارة المعرفة.

* دراسة طبيعة العلاقة بين متغيري البحث وأبعادهما من خلال إيجاد علاقات الارتباط والتأثير وتحليلها والاستفادة من نتائجها لخدمة الميدان المبحوث.

٤- إنموذج البحث وفرضياته//

تستلزم المعالجة المنهجية لمشكلة البحث النظرية تصميم إنموذج فرضي، والشكل (١) يوضح ذلك



الشكل (١)

إنموذج البحث الإفتراضي

المصدر: من إعداد الباحثين

في ضوء تساؤلات مشكلة البحث وإختباراً لمخططه تم صياغة الفرضيات التالية:-

١-الفرضية الرئيسة الأولى: هناك تصور واضح لدى الأفراد المبحوثين حول أهمية أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في منظماتهم.

٢-الفرضية الرئيسة الثانية: هناك علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة بدلالة كافة أبعاد أخلاقيات العمل الوظيفي.

٣-الفرضية الرئيسة الثالثة: هناك تأثير معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الوظيفي في إدارة المعرفة متمثلة في أبعادها المدروسة في الكليات المبحوثة.

٤-الفرضية الرئيسة الرابعة: تختلف الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية بإختلاف وجهات نظر الأفراد المبحوثين.

٥- متغيرات البحث//

أ-المتغير المستقل: أخلاقيات العمل الوظيفي/ وهي عبارة عن الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ماهو مقبول وصحيح، وماهو مرفوض وخاطئ.

ب-المتغير التابع: إدارة المعرفة / وهي عملية تجميع وإبتكار المعرفة بكفاءة و تخزينها والمشاركة فيها لغرض تطبيقها بفاعلية في المنظمة.

٦- إجراءات البحث//

١-عينة الدراسة وحدودها:

تم إختيار جامعة صلاح الدين ممثلة في كليتها الإنسانية. وتتألف عينة الدراسة من عينة عشوائية تألفت من (١٤٢) فرداً من أعضاء الهيئات التدريسية في تلك الكليات. أما الحدود الموضوعية فتجسدت في أخلاقيات العمل بممارستها الوظيفية، وإدارة المعرفة بأبعادها الأساسية.

٢- طرق جمع البيانات:

أ- أدوات جمع البيانات المتعلقة بالجانب النظري: إستعان الباحثون بما هو متوفر من المصادر العربية والأجنبية من الدراسات والبحوث والأطاريح في المكتبات وكذلك الشبكة العنكبوتية الإنترنت.

ب- أدوات جمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي: إستخدم الباحثون إستمارة الإستبانة للحصول على البيانات الخاصة بمتغيري البحث، والإستمارة تتكون من جزئين: الأول يخص المعلومات العامة، أما الجزء الثاني فهو خاص بمتغيري البحث: أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة(بأبعادها/ إيجاد وبناء المعرفة-إبتكار المعرفة-تقاسم المعرفة-تنظيم المعرفة).

٣- معايير قياس الإستبيان:

تم إستخدام معيار ليكرات الخماسي (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق أبداً) لقياس فقرات الإستبانة.

٤- أدوات المعالجة الإحصائية:

تم إعتداد برمجيات SPSS من خلال مجموعة الأدوات الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات :-

أ- الوسط الحسابي لتحديد مدى إستجابة أفراد العينة لمتغيرات البحث ومقاييسها.

ب- الإنحراف المعياري لتشخيص مدى تشتت قيم الإستجابة عن وسطها الحسابي.

ج- معامل الارتباط لتحديد قوة العلاقة بين متغيرات البحث وإتجاهات هذه العلاقة.

د- إختبار (T) لتحديد معنوية علاقات الارتباط والمتحققة بين المتغيرات المحسوبة.

المحور الثاني : الإطار النظري

أولاً: أخلاقيات العمل الوظيفي

١- مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي:

تشير الأخلاقيات بشكل عام الى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند إليها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وماهو خطأ، وبين ما هو جيد وماهو سيء(نجم،

١٨:٢٠٠٠). ويرى Daft بأنها مجموعة المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الأفراد أو الجماعات ليتمكنوا من تمييز الصواب من الخطأ لأنها ترشد وتعزز السلوك الجيد والسلوك السيء أو الغير جيد (Daft، ٢٠٠٣: ٣٢٥). ويعرفها الصيرفي بأنها تشكل جزءاً من مفاهيم التأزر في المجتمع الذي تسعى المنظمات من خلاله وضمن إمكانياتها المادية والبشرية أن تقدم لأبناء المجتمع الذي تعيش فيه الكثير من الحلول للمشكلات التي يعانون منها (الصيرفي، ٢٠٠٦: ١٥٥). وبنفس الاتجاه يشير Schermerhorn بأن أخلاقيات العمل تمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبطة بمعايير السلوك الجيد أو غير الجيد أو السلوك الصحيح والسلوك الخطأ في تصرفات الأفراد والجماعات (Schermerhorn، ١٩٩٦: ٤٨). بينما يعتبرها البعض بأنها معتقدات شخصية يؤمن بها الفرد فيما يتعلق بالسلوكيات السوية أو الشاذة وهي إشارة إلى دوافع الفرد ونواياه الشخصية في النظر إلى ما هو صحيح وما هو خاطئ من السلوك (العنزي والساعدي، ٢٠٠٢: ١٠٣). ويعرف Wiley أخلاقيات الأعمال بأنها مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما وتضع محددات على قراراتها (دودين وعبدو، ٢٠١٢: ٢٣).

يتضح للباحثين مما سبق بأن أخلاقيات العمل هي عبارة عن الإطار الشامل للتصرفات المقبولة والمعايير الأخلاقية التي تحكم قرارات إدارة المنظمة وتحدد تصرفها تجاه أفرادها وزبائنهم وكل الجهات ذات العلاقة المباشرة مع نشاطات المنظمة ومصالحها ضمن أعراف وتقاليد المجتمع السائدة والقوانين المعمول بها.

٢- أهمية أخلاقيات الأعمال

إن إتباع الأخلاق الجيدة أمر يجب أن تحرص عليه كل منظمات الأعمال والأفراد العاملين فيها وهذا يتطلب من مديري المنظمات التمتع بقدر كبير من الأخلاق والتصرفات التي تسهل التفاعل مع الآخرين، وتكمن أهمية أخلاقيات العمل الوظيفي في :-

أ- إن الالتزام بها يساهم في زيادة قدرة المنظمة على إتباع الأساليب الإدارية الحديثة في العمل لأنها تستطيع خلق فرص عمل وعلاقات وطيدة مع المتعاملين معها (العبادي، ٢٠٠٦: ٤١).

ب- تساعد أخلاقيات العمل الوظيفي على زيادة الثقة المتبادلة بين الإدارة والأفراد العاملين والتي توفر المناخ الذي يدعم الإرتقاء بمستويات الإنتاج، وهذه الثقة تجسدها ثقة العاملين بعدالة الإدارة وتصرفاتها، وكذلك ثقة الإدارة بقدرة الأفراد على أداء المهام الموكلة اليهم بالشكل المطلوب (المعيني، ٢٠٠٥: ١٨).

ج- تتضمن مجموعة القوانين والتشريعات التي تساعد أحياناً في تهدئة الإضرابات التي قد يقوم بها الأفراد وكذلك إنهاء الإختلافات الناشئة بينهم بسبب الطبيعة البشرية والتغيرات البيئية المستمرة (راوية، ٢٠٠١: ٧).

د- إن الحصول على شهادات عالمية وإمميزات عمل خاصة مثل شهادات الآيزو مقترنة بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والإستهلاك والإستخدام ودقة وصحة المعلومات (علي، ٢٠١٠: ٦).

هـ- تلعب أخلاقيات العمل الوظيفي دوراً بارزاً في نجاح وتحقيق الأهداف الإستراتيجية التي تسعى إليها المنظمة (حمود واللوزي، ٢٠٠٨: ٣٤).

٣- مصادر أخلاقيات العمل

يمكن أن نحدد بشكل عام مصادر أخلاقيات الأعمال التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد أو السيء في الآتي:-

- أ- العائلة والتربية الاجتماعية وكذلك المعتقدات الدينية المشتركة .
- ب- التأثير بالجماعات المرجعية، وجماعات الضغط في المجتمع المدني (الغالبية والعامري، ٢٠٠٥: ١٣٨-١٤٠).
- ج- القوانين والتشريعات المتمثلة بالمعايير القانونية الموثقة حيث يتم تشخيص سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية عن طريق قياس مدى تطبيقهم لهذه القوانين والتشريعات.
- د- المعتقدات الشخصية التي تتحدد من خلالها مجمل المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرية في التصرف المناسب وفق تلك المعتقدات (Daft، ٢٠٠٣: ٤٩).

٤- مداخل أخلاقيات العمل

أ- مدخل النفع العام: وبموجبه فإن مفهوم الأخلاق يتمثل بالسلوك الأخلاقي الذي يحقق الفائدة الأكبر عدد ممكن من الأفراد، ويقترح هذا المدخل كل الخطط والأفعال التي ينبغي الحكم عليها من نتائجها، ويتصرف الأفراد هنا بطريقة تحقق فوائد كثيرة للمجتمع، وعليهم أن لا يسببوا إلا الحد الأدنى من الأذى والضرر. (Wheelen & Hunger, 1998:47).

ب- مدخل الحقوق المعنوية: وبموجبه فإن مفهوم الأخلاق يتمثل بالعمل الذي يحفظ للأفراد المتأثرين به حقوقهم الإنسانية مثل حرية الحركة والتعبير والأمان والحماية من التعذيب، فقد تعارف المجتمع على إحترام الحقوق الإنسانية التي تم توثيقها في وثيقة حقوق الإنسان في الأمم المتحدة (الساعدي، ٢٠٠١: ٢٣).

ت- مدخل السمات الأخلاقية: وبموجبه فإن مفهوم الأخلاق يتمثل في إمتلاك المدير الجيد أو الموظف الجيد خصائص وسمات أخلاقية عالية تميزه عن غيره من المديرين والموظفين، وبهذا تكون جذور المواقف الأخلاقية في هؤلاء الأفراد تكمن في شخصياتهم المميزة أو صفاتهم الموجهة نحو الأخلاق (نجم، ٢٠٠٠: ٦١).

ث- مدخل العدالة: وبموجبه فإن مفهوم الأخلاق يتمثل بالأعمال والقرارات المستندة على معايير العدالة والمساواة وعدم الإنحياز والنزاهة والإستقامة والوضوح في توزيع التكاليف والمنافع (الساعدي، ٢٠٠١: ٢٣). بينما يشير Daft الى وجود ثلاثة أنواع من العدالة ترتبط بالمديرين والأفراد العاملين وهي العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعويضية (Daft, 2003: 142).

ج- المدخل الفردي: وبموجبه فإن مفهوم الأخلاق يتمثل في تعزيز مصالح الفرد الذاتية على المدى البعيد، حيث تكون توجهات الفرد هي الحاكم الأعلى، لذا يجب الحد من القوى الخارجية التي تقف في وجهه، ومن الملاحظ فإن هذا المدخل يقوم على الإفراط في حب الذات والسعي لتحقيق المصلحة الشخصية بعيداً عن مصالح الأطراف الأخرى (بودراع، ٢٠١٣: ٣٣).

ح- مدخل الالتزام: وبموجبه فإن مفهوم الأخلاق يتمثل في وجود قطبين متناقضين من المصالح، يتجسد القطب الأول في الأنانية أي تحقيق أقصى المصالح الشخصية. أما القطب الثاني فإنه يتجسد في الإيثار وحب الآخرين أي تحقيق أقصى المنافع الاجتماعية لتحقيق السعادة لأكبر عدد ممكن، وكلا القطبين يمثلان حالة التطرف لذا فإن تحقيق مصلحة الطرفين عند نقطة التوازن بينهما هو المبدأ الرسمي الأكثر قبولاً (نجم ٢٠٠٠: ٦٣).

خ- مدخل الصفات الحميدة المشتركة: وبموجبه فإن مفهوم الأخلاق يتمثل في مبدأ يشير إلى إن ما هو جيد للمجتمع هو جيد للأفراد الذين يكونون ذلك المجتمع وإن هؤلاء الأفراد تربطهم مصالح مشتركة وهذه المصالح ذات منفعة لكل فرد منهم بشكل مباشر أو غير مباشر، وتدار عادة هذه المصالح من قبل الدولة (Daft, 2003:144).

ثانياً: إدارة المعرفة

١- مفهوم إدارة المعرفة:

لقد نال مفهوم إدارة المعرفة إهتمام متزايد من قبل الكثير من المختصين في مجالات مختلفة وهناك من اعتبرها بمثابة مفهوم شامل لكل أقسام المنظمة بالتركيز على قيمة المعرفة كنتائج مدركة لإدارة المعرفة في نموذج العمل (Wick, ٢٠٠٠: ٥١٤). ويرى آخرون إدارة المعرفة على إنها العملية المنهجية التي توجه رصيد المعرفة نحو دعم موقف المنظمة في تحقيق أهدافها وكذلك دعم ميزتها التنافسية (الفضل والفضل، ٢٠٠٧: ٤٢). ويشير Dykeman إلى إنها تمثل القدرة على ربط المعلومات المهيكلة وغير المهيكلة مع قواعد التغيير التي يطبقها الأفراد (Dykeman, ١٩٩٨: ١٢). بينما يعرفها حجازي بأنها عملية تحليل وتركيب وتقييم وتنفيذ كل التغيرات المتعلقة بالمعرفة لتحقيق الأهداف الموضوعية بشكل منظم وهادف لغرض إيجاد قيمة للأعمال وتحقيق الميزة التنافسية (حجازي، ٢٠٠٥: ١١). ويعتقد Beijerse بأن إدارة المعرفة عبارة عن العمليات التي تشمل تحديد الفجوة المعرفية وشراء المعرفة وتطويرها، وتفعيل المشاركة فيها وتقويمها سعياً إلى تكوين ثقافة مفتوحة وتأسيس منظمة متعلمة (Beijerse, ١٩٩٩: ١٥). وتعرف إدارة المعرفة أيضاً على إنها مجموعة من الإجراءات الفنية والتكنولوجية والهندسية المتعلقة بإيجاد وجمع ومشاركة وإعادة تجميع وتوزيع الموارد المعرفية على مستوى منظمات الأعمال وأنشطتها الرئيسية (حسين، ٢٠٠٨: ١٦).

ونرى مما تقدم إن إدارة المعرفة هي مصطلح يستخدم للإشارة إلى عمليات واعية توجهها المنظمة بهدف إبتكار وجمع وتصنيف وخزن كل أنواع المعرفة المتعلقة بنشاطات تلك المنظمة لغرض تداولها وخزنها والمشاركة فيها بين الأفراد والأقسام، وبما يساعد على تطبيقها بفاعلية لتحسين مستوى الأداء التنظيمي.

٢- أهداف إدارة المعرفة:

- أ- تنمية الموارد الفكرية والمعرفية التي تمتلكها المنظمة وتعزيز هذه الموارد وحمايتها.
- ب- حماية المعرفة التنافسية التي تمتلكها المنظمة ومراقبة استخدام المعرفة للتأكد من إنه يتم استخدام أفضل لما تمتلكه المنظمة من المعرفة (الصيرفي، ٢٠٠٨: ٧).
- ت- المساهمة في مناقشات السياسات الحكومية والإجراءات المتعلقة بإدارة وتطوير البنية التحتية لمجتمع المعرفة.

ث- تنمية الجوانب الاجتماعية والثقافية والتنظيمية لمنظمات الأعمال (طيطي، ٢٠٠٩: ٤٥).

ج- إلتقاط وجمع المعرفة من مصادرها الداخلية والخارجية على أن تكون ذات علاقة بنشاطات المنظمة وأداءها التنظيمي. (Housel & Bell, 2001: 139).

٣- عمليات إدارة المعرفة:

لقد حاول الكثير من الباحثين تشخيص عمليات إدارة المعرفة وفق منظورهم الخاص لها، فهناك من حددها بـ:

أ- تشخيص المعرفة، يعد تشخيص المعرفة من الأمور المهمة في أي برنامج لإدارة المعرفة، وبموجب هذا التشخيص يتم تحديد سياسات وبرامج العمليات الأخرى لأن من نتائج عمليات التشخيص معرفة نوع المعرفة المتوفرة ومقارنتها بما هو مطلوب لتحديد الفجوة المعرفية (إسماعيل، ٢٠٠٧: ١٣).

ب- إكتساب المعرفة وتتمثل في إيجاد الآليات المتبعة التي يمكن من خلالها خلق المعرفة والإحتفاظ بها وتوزيعها وإستخدامها، وقد تكتسب المنظمات المعرفة من خلال الإستخبارات التسويقية والأبحاث الأكاديمية وأحياناً تحصل عليها من الخبراء والمختصين في مجال الصناعة المعرفية (الصرف، ٢٠٠٠: ٢٧).

ت- توليد المعرفة ويبدأ بفكرة يقدمها الفرد الذي حصل عليها، وقد يتم توليد المعرفة الجديدة من خلال أقسام البحث والتطوير وتعلم الدروس والتفكير الإبداعي (Coffee, 2000: 104).

ث- خزن المعرفة وهو بمثابة حلقة الوصل التي تربط إلتقاط المعرفة وعملية إسترجاعها، وإن هذه الحلقة تمثل ذاكرة المنظمات التي تحتوي المعرفة الموجودة على شكل معلومات مخزنة في قواعد البيانات الألكترونية، ووثائق مكتوبة ومعارف مكتسبة من الأفراد وغيرها (الصرف، ٢٠٠٠: ٢٨).

فيما أكد آخرون بأن المنظمات تؤدي مجموعة من عمليات إدارة المعرفة تضم تحديد طبيعة وأنواع المعرفة، ورسم المعرفة، وأسس المعرفة المتوفرة، وإكتساب المعرفة المطلوبة، وخزن المعرفة الموجودة والمكتسبة، والمشاركة بالمعرفة وتطبيق المعرفة، ثم إبتكار وتوليد المعرفة الجديدة من خلال البحوث والدراسات (Rastogi, 2000: 40).

رغم إختلاف الباحثين والمنظرين حول عدد ومسميات هذه العمليات إلا إن أغلب المداخل ميزت بين أربع عمليات لإدارة المعرفة: إيجاد وبناء المعرفة، إبتكار المعرفة، تقاسم المعرفة، تنظيم المعرفة (Burk, 1999: 26)، وتماشياً مع أهداف البحث وإنسجاماً مع طبيعة عمل مجتمع البحث وعينته سيتم التركيز على العمليات الأربعة الأخيرة.

العلاقة النظرية بين أخلاقيات العمل وعمليات إدارة المعرفة

توفر أخلاقيات العمل في المجتمع الإنساني قواعد مهنية لا بد من مراعاتها والإلتزام بها من قبل المنتسبين لتلك المهنة، وتحفظ للأفراد حقوقهم الإنسانية (الساعدي، ٢٠٠١: ٢٣). وتساهم هذه الأخلاقيات في نشر مبدأ مفاده إن ماهو جيد للمجتمع هو جيد للأفراد وذو منفعة لهم (Daft, 2003: 144).

يحقق السلوك الأخلاقي السليم أقصى منفعة لأكبر عدد ممكن من الأفراد (Wheelen & Hunger , 1998 : 47)، وإذا كانت إدارة المعرفة هي إحدى القواعد الأساسية التي تقود الى النجاح التنظيمي، وبمثابة مفهوم شامل لكل أقسام المنظمة (Wick , 2000 : 514)، وإذا كان مستقبل منظمات الأعمال يتوقف على مدى الإدراك والاستثمار لمواردها استثماراً أمثل، وعلى التسليح المعرفي (الشمري/الدوري، ٢٠٠١: ٣)، فإن ذلك أن يتم في إطار أخلاقي لأن إكتساب المعارف وتوليدها وتنظيمها يجب أن يكون ضمن إطار المنفعة العامة، ويبقى لعملية التقاسم المعرفي معيار أخلاقي يراعى فيه سمات أخلاقية للإلتزام بالتشارك في المعرفة بهدف تحقيق المنفعة لزملاء المهنة (نجم، ٢٠٠٠ : ٦٣).

المحور الثالث : الجانب الميداني

أولاً: وصف مجتمع وعينة البحث

إختبر البحث فرضياته في الكليات الإنسانية في جامعة صلاح الدين- أربيل بإعتبارها ميداناً للبحث، وتضمنت (٦) كليات وهي: الإدارة والاقتصاد، اللغات، الآداب، القانون والسياسة، التربية الإنسانية، الفنون الجميلة.

تمثل مجتمع البحث بكافة أعضاء الهيئات التدريسية في الميدان المبحوث وبلغ عددهم ٦٧٤ (تدريسيًا، أما عينة البحث فتتمثل بـ (١٤٢) تدريسيًا تم إختيارهم عشوائياً ومثلت نسبة (٢٠.٣%) من المجتمع وهذه نسبة مقبولة أحصائياً في الدراسات الإنسانية. تم توزيع إستمارات الإستبانة على عينة البحث وتم إسترجاع (١٣٧) إستمارة وكانت كلها صالحة للتحليل أي إن نسبة الإستجابة بلغت (٩٦.٥%) وهي نسبة كافية للتحليل.

ثانياً: ثبات الاستبانة:

تم إستخدام إختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الإستبانة وفقاً لإجابات الأفراد المبحوثين البالغ عددهم (137). والجدول (1) يوضح نتائج الإختبار، حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لجميع متغيرات البحث وللإستبانة ككل مقبولة في البحوث والدراسات الإنسانية.

الجدول (1)

قيمة معاملات الثبات للإتساق الداخلي لمتغيرات البحث

ت	متغيرات البحث	عدد الفقرات	قيم معامل الثبات
١	أخلاقيات العمل الوظيفي	15	.896
٢	إدارة المعرفة	16	.872
٣	جميع فقرات الإستبانة	31	.917

المصدر: من إعداد الباحثين

ثالثاً: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

أ. وصف وتشخيص فقرات أخلاقيات العمل الوظيفي

أظهرت نتائج تحليل إجابات أفراد عينة البحث باستخدام متوسط الإتجاه وكما موضح في الجدول (2) إن الفقرات (X1) و الذي ينص على " أرى بأن إستخدام المعدات وموارد الجامعة للأغراض الشخصية خيانة للعمل وعدم تحمل للمسؤولية." و (X7) الذي ينص على " القادة الإداريون يرون بأن الإعتراف بالأخطاء و الرجوع عنها تعد من المواضيع القيمة لأخلاقيات العمل الوظيفي." و الفقرة (X13) الذي ينص على " أعتبر بأن الإلتزام بساعات العمل ومواعيد المحاضرات مقدمة على الإلتزامات بأخلاقيات العمل" قد جاءت بالمراتب الثلاث الأولى إذ سجلت متوسطات إتجاه هي على التوالي (4.10)، (3.95)، و(3.90) وهذه الفقرات تمثل إتجاها إيجابيا جيدا وهي الأكثر اهمية في التأثير من بين الفقرات الخمسة عشر في تحديد مستوى أخلاقيات العمل الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

في حين إن الفقرتين (X9) والذي ينص على " لا يتأثر القادة الإداريون في الجامعة بالعواطف الشخصية عند إتخاذ القرارات و لا يتحيزون لجنس أو طائفة معينة عند أداء واجبات العمل" والفقرة (X4) الذي ينص على " هناك قواعد للسلوك المهني خاصة بالجامعة ومعممة على الأفراد لغرض التمييز بين التصرفات و الممارسات الصحيحة و الخاطئة." قد جاءت في المرتبتين الاخيرتين اذ سجلتا متوسط حسابي و البالغ (2.75، 2.55) على التوالي وهي الاقل اهمية في التأثير من بين الفقرات الخمسة عشر في تحديد مستوى أخلاقيات العمل الوظيفي في المنظمة المبحوثة. أما على المستوى العام فقد أظهرت نتائج فقرات أفراد عينة البحث مستوى عام عالي إذ بلغ الوسط الحساب العام لفقرات أخلاقيات العمل الوظيفي في المنظمة المبحوثة (3.437) و بإنحراف معياري عام بلغ (1.285).

جدول (2)

الأوساط الحسابية و الإنحرافات المعيارية لفقرات أخلاقيات العمل الوظيفي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	أرى بأن إستخدام المعدات وموارد الجامعة للأغراض الشخصية خيانة للعمل و عدم تحمل للمسؤولية.	4.10	1.236
٢	أرفض العمل اللاأخلاقي في نشاطات الجامعة حتى لو كان يعود بالنفع عليها.	3.52	1.219
٣	تعتبر العدالة والنزاهة في العمل من الشروط الهامة لمحاربة الفساد الإداري	3.55	1.108
٤	هناك قواعد للسلوك المهني خاصة بالجامعة ومعممة على الأفراد لغرض التمييز بين التصرفات و الممارسات الصحيحة و الخاطئة.	2.55	1.431
٥	تحرص الجامعة على توعية الموظفين على الإلتزام بالممارسات الخاصة و الصحيحة للكشف عن حالات الغش و التلاعب والإحتيال.	3.85	1.122
٦	عند أداء الواجبات يركز القادة الإداريون على مبدأ الثواب و العقاب لتحفيز الموظفين على الإلتزام بأخلاقيات العمل	3.514	1.2232

الوظيفي.			
٧	القادة الإداريون يرون بأن الإعراف بالأخطاء و الرجوع عنها تعد من المواضيع القيمة لأخلاقيات العمل الوظيفي.	3.95	1.176
٨	يقوم القادة الإداريون بمتابعة ومراقبة الأعمال المكتبية وواجبات الموظفين بإستمرار أثناء أداءهم لعملهم لضمان التزامهم بالأخلاقيات العامة للوظيفة.	3.47	1.358
٩	لا يتأثر القادة الإداريون في الجامعة بالعواطف الشخصية عند إتخاذ القرارات و لا يتحيزون لجنس أو طائفة معينة عند أداء واجبات العمل.	2.75	1.565
١٠	هناك عدالة وشفافية في إختيار الأفراد الموظفين والكادر التدريسي للترقية في الجامعة بعيداً عن المحسوبية.	2.83	1.259
١١	تنتقل الأفكار والمعلومات الخاصة بأنشطة المنظمة بين الأفراد بحرية كاملة.	3.73	1.132
١٢	يلتزم جميع الأفراد في الجامعة بالقوانين والأنظمة الخاصة بأخلاقيات العمل الوظيفي.	3.346	1.298
١٣	أعتبر بأن الإلتزام بساعات العمل ومواعيد المحاضرات مقدمة على الإلتزامات بأخلاقيات العمل.	3.90	1.355
١٤	يتصرف الأفراد بشكل صحيح ليصبحوا مقبولين من الآخرين دون أن يتبعوا مثاليات أخلاقية.	3.22	1.561
١٥	يعمل الجميع في الجامعة (الموظفون و المدرء) بأمانة ونزاهة وينعكس نتائج عملهم إيجابياً على المجتمع.	3.28	1.240
	المعدل العام لفقرات أخلاقيات العمل الوظيفي	3.437	1.285

المصدر: من إعداد الباحثين

ب. وصف وتشخيص أبعاد إدارة المعرفة:

١. **إيجاد و بناء المعرفة:** أظهر الجدول (3) مستوى متوسطاً لفقرات بعد إيجاد و بناء المعرفة (X1-X4) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.042) وبإنحراف معياري (1.224). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X2) و الذي ينص على " تستخدم الجامعة المقارنة المرجعية مع أدائها في إكتساب و بناء المعرفة." حققت أعلى مستوى إذ بلغ الوسط الحسابي (3.10) وبإنحراف معياري (1.297) أما الفقرة (X3) والذي ينص على " يساهم جميع العاملون في الجامعة على إختلاف مستوياتهم الإدارية بعملية إيجاد و بناء المعرفة " فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (3.00) وبإنحراف معياري (1.198).

٢. **إبتكار المعرفة:** أظهر الجدول (3) مستوى متوسطاً لفقرات بعد إبتكار المعرفة (X5-X8) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (2.919) وبإنحراف معياري (1.271). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X8) والذي ينص على " تسع الجامعة الى الحصول على التقديرات الإبداعية و الابتكارية." حققت أعلى مستوى إذ بلغ الوسط الحسابي (3.054) وبإنحراف معياري (1.258) أما الفقرة (X7) والذي ينص على " تمتلك الجامعة المعرفة بما هو جديد في تقنية عمل المنظمة و المنافسين مما يساهم في إبتكار معارف جديدة." فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (2.80) وبإنحراف معياري (1.436).

٣. تقاسم المعرفة: أظهر الجدول (3) مستوى متوسطا لفقرات بعد تقاسم المعرفة (X9-X12) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (2.816) وبإنحراف معياري (1.378). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X11) والذي ينص على " تعمل الجامعة بإسلوب الفريق لتحقيق تقاسم الخبرة بين العاملين.." حققت أعلى مستوى إذ بلغ الوسط الحسابي (2.97) وبإنحراف معياري (1.230) أما الفقرة (X9) والذي ينص على إن المعرفة الموجودة في الجامعة متاحة لجميع العاملين للإفادة منها.. " فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (2.73) وبإنحراف معياري (1.432).

٤. تنظيم المعرفة: أظهر الجدول (3) مستوى متوسطا لفقرات بعد تنظيم المعرفة (X13-X16) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.042) وبإنحراف معياري (1.249). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X16) والذي ينص على إن " لدى الجامعة وحدة إدارية متخصصة تجهز الأقسام المختلفة بالبيانات والمعلومات والمعارف الضرورية ". حققت أعلى مستوى إذ بلغ الوسط الحسابي (3.25) وبإنحراف معياري (0.981). أما الفقرة (X14) والذي ينص على أن " تستخدم الجامعة آليات لتسهيل وتنظيم نشر المعارف داخل الجامعة . " فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (2.97) وبإنحراف معياري (1.209).

جدول (3)

التكرارات و الأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية لأبعاد إدارة المعرفة

الأبعاد	ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
إيجاد و بناء المعرفة	١	تعتمد الجامعة على برامج تدريبية متخصصة للإرتقاء بخبرات العاملين ومعارفهم .	3.00	1.219
	٢	تستخدم الجامعة المقارنة المرجعية مع أداؤها في إكتساب و بناء المعرفة.	3.10	1.297
	٣	يساهم جميع العاملون في الجامعة على إختلاف مستوياتهم الإدارية بعملية إيجاد وبناء المعرفة.	3.00	1.198
	٤	تعتمد الجامعة على الخبراء والمكاتب الإستشارية الخارجية في عملية إيجاد و بناء المعرفة.	3.07	1.185
المعدل العام لفقرات إيجاد و بناء المعرفة				
إبتكار المعرفة	٥	تسمح عملية تطبيق المعرفة في الجامعة لعمليات التعليم الفردي والجماعي بإبتكار معرفة جديدة وفرص أكبر للتعليم.	2.90	1.194
	٦	تعتمد الجامعة الى تطبيق المعرفة في الوقت المناسب وذلك بغية إكتسابها للميزة التنافسية.	2.924	1.197

٧	تمتلك الجامعة معرفة بما هو جديد في تقنية عمل المنظمة و المنافسين مما يساهم في ابتكار معارف جديدة.	2.80	1.436
٨	تسعى الجامعة الى الحصول على التقديرات الإبداعية و الابتكارية	3.054	1.258
المعدل العام لفقرات ابتكار المعرفة			
٩	المعرفة الموجودة في الجامعة متاحة لجميع العاملين للإفادة منها.	2.73	1.432
١٠	تعتمد الجامعة تكنولوجيا معلومات مناسبة لتسهيل المشاركة بالمعرفة بين العاملين في أقسامها كافة.	2.77	1.441
١١	تعمل الجامعة بإسلوب الفريق لتحقيق تقاسم الخبرة بين العاملين.	2.97	1.230
١٢	تعتمد الجامعة على شبكة المعلومات الداخلية لتوزيع وتقاسم المعرفة.	2.794	1.409
المعدل العام لفقرات تقاسم المعرفة			
١٣	إمتلك الجامعة القدرة على تنظيم المعرفة بالإعتماد على قدرات ومهارات العاملين.	2.98	1.577
١٤	تستخدم الجامعة آليات لتسهيل و تنظيم نشر المعارف داخل الجامعة .	2.97	1.209
١٥	تحرص الجامعة على تنظيم الاتصالات بين الأقسام للمشاركة في المعارف وتبادل الخبرات.	2.97	1.230
١٦	لدى الجامعة وحدة إدارية متخصصة تجهز الأقسام المختلفة بالبيانات والمعلومات والمعارف الضرورية .	3.25	.981
المعدل العام لفقرات تنظيم المعرفة			
المعدل العام لأبعاد إدارة المعرفة			
		2.954	1.280

المصدر: من إعداد الباحثين
والجدول (٤) يظهر الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث على وفق إجابات المستجيبين:

الجدول (٤)
الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث

الاهمية الترتيبية	الوسط الحسابي	متغيرات البحث
١	٣.٤٣٧	- أخلاقيات العمل الوظيفي
٢	٣.٠٤٢	- إيجاد وبناء المعرفة
٤	٢.٩١٩	- إبتكار المعرفة
٥	٢.٨١٦	- تقاسم المعرفة
٣	٣.٠٤١	تنظيم المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين

رابعاً: تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

تنص الفرضية الأولى بأنه "هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة". للإجابة على هذه الفرضية تم إستخراج معاملات ارتباط بين أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة بإستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) و كما في الجدول (٥) والذي يشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و ما فوق المتوسط بين أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة مجتمعة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.728^{**}) وبلغ المستوى المعنوية (0.000).

جدول (٥)

معامل الارتباط بين أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة

أخلاقيات العمل الوظيفي	مستوى المعنوية (Sig.)	
0.728^{**}	.000	إدارة المعرفة
0.420^{**}	.004	إيجاد و بناء المعرفة
0.526^{**}	.000	إبتكار المعرفة
0.663^{**}	.000	تقاسم المعرفة
0.545^{**}	.000	تنظيم المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

أما بشكل منفرد فيشير الجدول (٥) الى وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين كل من " إيجاد وبناء المعرفة، ابتكار المعرفة، تقاسم المعرفة، تنظيم المعرفة" وأخلاقيات العمل الوظيفي حيث بلغ قيم معاملات الارتباط (r^{**} .420, r^{**} .526, r^{**} .663, r^{**} .545) على التوالي، وبلغ المستوى المعنوية (Sig.) للعلاقات الارتباطية الأربع (.000, .004, .000, .000) على التوالي. و قد كانت العلاقة بين البعد تقاسم المعرفة وأخلاقيات العمل الوظيفي من أقوى العلاقات الارتباطية مقارنة بالعلاقات الأخرى، في حين كانت العلاقة بين البعد إيجاد وبناء المعرفة و أخلاقيات العمل الوظيفي من أضعف العلاقات الارتباطية. و بالتالي قبول الفرضية الأولى والذي تنص على إنه "هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة".

خامساً: تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

يمثل مضمون الجدول (٦) اختباراً للفرضية الثانية والتي تنص على أن (هنالك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الوظيفي في إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة)، إذ تبين عند تحليل البيانات وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الوظيفي في إدارة المعرفة، وتدعمه قيمة (F) المحسوبة (49.530) وهي قيمة معنوية، وفسرت قيمة الرضا الوظيفي أخلاقيات العمل الوظيفي التي بلغت (53.0%) من التباين الحاصل إدارة المعرفة، وهذا ما أوضحته قيمة معامل التحديد (R^2)، وتشير قيمة معامل (β) والتي بلغت (.587) الى إن التغيير في أخلاقيات العمل الوظيفي للمنظمات المبحوثة بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في إدارة المعرفة بمقدار (0.753) وكانت قيمة (t) المحسوبة (7.038)، وهي قيمة معنوية، فيما تشير قيمة الثابت (C) البالغة (.829) الى تحقيق إدارة المعرفة لأداء إستراتيجي حتى لو كانت قيمة أخلاقيات العمل الوظيفي صفراً.

الجدول (٦)

تأثير أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة

أخلاقيات العمل الوظيفي				إدارة المعرفة
الثابت - C	B	F	R^2	
.829 t (2.038)	.753 t (7.038) .000	49.530	.530	
2.750 t(2.714)	.233 t(3.066) .004	9.398	.176	إيجاد و بناء المعرفة

ابتكار المعرفة	2.270 t(6.544)	.383 t(4.103) .000	16.83 7	.277
تقاسم المعرفة	2.141 t(8.041)	.440 t(5.881) .000	34.58 3	.440
تنظيم المعرفة	2.068 t(5.498)	.415 t(4.312) .000	18.59 0	.297

df1= 1, df2=44

المصدر: من إعداد الباحثين

أما على مستوى الأبعاد فيشير الجدول (٦) الى وجود تأثير لأخلاقيات العمل الوظيفي في كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة " إيجاد و بناء المعرفة، ابتكار المعرفة، تقاسم المعرفة، تنظيم المعرفة " وتدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (9.398)، (16.837)، (34.583)، (18.590) على التوالي وهي قيم معنوية وقد بلغ مستوى المعنوية للعلاقات التأثيرية الأربع (0.004)، (0.000)، (0.000)، (0.000) على التوالي. ونلاحظ من الجدول (٦) بأن تأثير أخلاقيات العمل الوظيفي في تقاسم المعرفة كان من أقوى الأبعاد تأثيراً هذا ما أوضحتها قيمة معامل التحديد (R^2)، ويليه بعد تأثير أخلاقيات العمل الوظيفي في تنظيم المعرفة، ثم بعد تأثير أخلاقيات العمل الوظيفي في ابتكار المعرفة.

المحور الرابع: الإستنتاجات والمقترحات

أ-الإستنتاجات

- ١- أظهرت النتائج المستوى الجيد لكل من أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة مما يؤكد حرص عمادات الكليات المبحوثة على ممارسة أخلاقيات العمل الوظيفي الخاصة بالتدريس الجامعي وتهيئة المناخ العلمي المناسب لإدارة المعرفة.
- ٢- تبين من نتائج التحليل إن غالبية أعضاء الهيئات التدريسية متفقون حول أهمية أبعاد أخلاقيات العمل التي تساعد التدريسيين في الحفاظ على مكانتهم وسمعتهم مما ينعكس على الطلبة وبالتالي على المجتمع ككل.
- ٣- أظهرت نتائج الارتباط عن وجود العلاقة المعنوية بين متغيري البحث على المستوى الكلي والجزئي، وهذه دلالة على زيادة تعزيز إدارة المعرفة بزيادة ممارسة أخلاقيات العمل.

٤- تبين وجود إختلاف في الأهمية الترتيبية تجاه متغيرات البحث الرئيسية والفرعية وهذا مؤشر على تفاوت وجهات نظر المستجيبين حول المتغيرات المدروسة.
٥- أثبتت نتائج الإنحدار الخطي البسيط على وجود تأثير لأخلاقيات العمل الوظيفي في عمليات إدارة المعرفة.

٦- كشفت نتائج التحليل عن وجود تباين في تأثير أخلاقيات العمل الوظيفي في عمليات إدارة المعرفة، إذ تبين إن ترتيب أهمية التأثير يبدأ بتقاسم المعرفة يليه تنظيم المعرفة ثم ابتكار المعرفة وأخيراً إيجاد وبناء المعرفة.

ب- المقترحات

١- توجيه أنظار عمادات الكليات المبحوثة الى تفاوت الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث لأجل الإستمرار في المحافظة على المتغيرات ضمن المراتب الأولى لتحويلها الى نقاط قوة داعمة لفاعلية تلك الكليات وزيادة الإهتمام بالمتغيرات ذات المراتب الأدنى.

٢- زيادة الإهتمام بممارسات أخلاقيات العمل الوظيفي كمرتكزات أساسية لتعزيز عمليات إدارة المعرفة.

٣- السعي نحو إستثمار العلاقة القوية بين متغيرات البحث على المستوى الكلي والجزئي وتوجيه هذه العلاقة لخدمة الكليات المبحوثة.

٤- ضرورة تشكيل لجنة في كل كلية تتألف من رؤساء الأقسام العلمية وعدد من التدريسين ذوي الألقاب العلمية أستاذ وأستاذ مساعد ممن يتمتعون بخبرة ودراية كافية في مهنة التدريس الجامعي وعقد مؤتمر حول وثيقة أخلاقيات مهنة التدريس كسائر المهن الأخرى (المحاسبة، الطبية) لغرض الإشراف على تطبيق وممارسة مبدأ أخلاقيات العمل.

٥- إجراء المزيد من البحوث العلمية لتطوير مهنة التدريس الجامعي من خلال تسليط الضوء على ممارسات أخلاقيات العمل الوظيفي.

قائمة المصادر:

١- بودراع، أمنية (٢٠١٣)، " دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين _ رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر.

٢ - إسماعيل، محمد احمد (٢٠٠٧)، مفهوم إدارة المعرفة في العصر الحديث، مقال منشور على الأنترنت، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية .

3- الجراح، أضواء كمال حسين (٢٠١٢)، "أخلاقيات العمل الإداري ودورها في تعزيز أهداف إدارة علاقات الزبون" مجلة بحوث مستقبلية، العدد ٣٧، الموصل، العراق.

٤- حجازي، هيثم علي (٢٠٠٥)، "قياس أثر إدراك إدارة المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص بإتجاه بناء إنموذج لتوظيف إدارة المعرفة" المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس إقتصاد المعرفة والتنمية الإقتصادية، جامعة الزيتونة (٢٧-٢٨ نيسان).

٥- حمود، خضير كاظم واللوزي، موسى سلامة (٢٠٠٨) "أخلاقيات العمل الإداري- مدخل معاصر" دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- ٦- حسين، عجلان حسين (٢٠٠٨) "إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال" دار إثراء للنشر، الطبعة الأولى، الأردن.
- ٧- دودين، أحمد يوسف وعبد، هاني سعيد (٢٠١٢) "أثر الالتزام بأخلاقيات الأعمال والمسؤوليات الإجتماعية في ظل الأعمال الألكترونية على الأداء المالي- دراسة ميدانية على عينة من البنوك التجارية الأردنية" المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة كربلاء، المجلد ٨، العدد ٣٣، العراق.
- ٨- راوية، حسن (٢٠٠١) "السلوك في المنظمات" الدار الجامعية، أسكندرية، مصر.
- ٩- الشمري، إنتظار أحمد جاسم والدوري، معتز سلمان عبدالرزاق (٢٠٠٤) "إدارة المعرفة ودورها في تعزيز عملية إتخاذ القرار الإستراتيجي - دراسة إستطلاعية لآراء عينة من مديري الشركات الصناعية في بغداد" كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- ١٠ - العبادي، ناصر عبدالله (٢٠٠٦) "دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز مكانة المنتج الدوائي، الطبعة الأولى، الرياض، السعودية.
- ١١- علي، عبدالسلام (٢٠١٠) "أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي- ضمن وظيفة الموارد البشرية" كلية الإقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.
- ١٢ - العنزي، سعد والساعدي، مؤيد (٢٠٠٢) "أخلاقيات الإدارة مدخل التكوين في منظمات الأعمال، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد ١، العدد ٣، جامعة كربلاء، العراق.
- ١٣- الغالبي، طاهر محسن منصور والعامري، صالح مهدي محسن (٢٠٠٥) "المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، عمان، الأردن.
- ١٤- الصرف، رعد حسن (٢٠٠٠)، إدارة الإبداع والإبتكار، سلسلة الرضا للمعلومات، الجزء الول، الطبعة الأولى، سوريا.
- ١٥- الصيرفي، زياد، (٢٠٠٨)، إدارة المعرفة في المنظمات- رسالة ماجستير كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.
- ١٦- الصيرفي، محمد (٢٠٠٦) "بحوث إدارية محكمة ٣، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، أسكندرية، مصر.
- ١٧- طيطي، خضر مصباح إسماعيل (٢٠٠٩)، إدارة المعرفة- التحديات والتقنيات والحلول- دار الحامد للنشر، الأردن.
- ١٨- الفضل والفضل، مؤيد عبدالحسين، فيصل خليل (٢٠٠٧) كيف تجعل من نفسك عامل فعال في منظمك، لمحات مضيئة في إدارة الأعمال، ط١، دار مجدلاوي، للنشر والتوزيع- عمان، الأردن.

١٩- المرايات، رغبة (٢٠١١) "أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

٢٠- المعيني، طارق (٢٠٠٥)، التوجهات الإدارية الحديثة لإصلاح الأخلاق الوظيفية في المنشآت الصناعية، المنظمة العربية الإدارية (الإنزام)، صنعاء، اليمن.

٢١- مؤيد، يوسف نعمة الساعدي، (٢٠٠١)، "أخلاقيات الإدارة وأثرها في الرقابة الإدارية على وفق إنموذج الثقة: دراسة ميدانية في الشركة العامة للاستكشافات النفطية، رسالة ماجستير غ م، مكتبة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.

٢٢- نجم، عبود نجم (٢٠٠٠) "أخلاقيات الإدارة في عالم متغير" المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سلسلة بحوث ودراسات، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.

المصادر الأجنبية:

1- Beijers, R.(1999), Questions in knowledge management
e:Defining and

conceptualising a phenomenon, Journal of knowledge management. vol:3.NO.2.

Y- Burk, Mike, knowledge Management: Every one Benefits by sharing information, public roads, Nov. Dec, 1999.

3- Coffee, Peter (2000), What is knowledge management e.week. Vol,17 issue, 43.

4- Daft, Richard L. (2003), Management, South- Western & College Publishing Co, Canada.

5-Dykem J.B(1998), knowledge management moves from theory towards practice, Mot. Vol 143. Issue.4.

6- Housel T, Bell A. H, (2000) Measuring and Managing Knowledge, McGraw- Hill- Irwin.

7- Rastogi, P.N, (2000), Knowledge Management and Intellectual capital- the new virtuors reality of competitveness, Human Systems Management.

8-- Schermerhorn, John R. (1996), Management and Organizational Behavior, Prentice Hall Inc, New Jersey, USA.

9-- Wick, Corey,(2000) knowledge Management and leader ship opportunities for Technical Communicators, Technical communication, November, VOL.47. Issue.4.

م/ إستمارة إستبانة

السادة والسيدات المجيبين على الإستمارة

تحية طيبة.....

نضع بين أيديكم إستمارة الإستبانة الخاصة بالبحث الموسوم " أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في تعزيز إدارة المعرفة " راجين أن تقدموا جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة على فقرات الإستبانة بوضع علامة () في الحقل الذي يعكس رأيكم.

وستكون أرائكم موضع الثقة ويتم التعامل معها بسرية تامة وإن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً.

شاكرين لكم تعاونكم

مقدماً ...

الباحثون

ملاحظة// علماً إن المقصود ب :-

١- أخلاقيات العمل هو: إتجاه الإدارة وتصرفها تجاه أفرادها وزبائنهم، والمساهمين والمجتمع عامةً.

٢- إدارة المعرفة هو: تشخيص المعرفة وتحديد أهدافها وتوليدها وتخزينها ومن ثم تطبيقها.

أولاً : معلومات عامة:-

١- الجنس : ذكر أنثى

٢- العمر : سنة

٣- التحصيل الدراسي :

٤- اللقب العلمي :

٥- عدد سنوات الخدمة في الجامعة :

ثانياً: يرجى الإجابة الصريحة والموضوعية عن الأسئلة الواردة في المحاور الآتية:

ت	أسئلة محور أخلاقيات العمل الوظيفي	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
١	أرى بأن إستخدام المعدات وموارد الجامعة للأغراض الشخصية خيانة للعمل وعدم تحمل للمسؤولية.					
٢	أرفض العمل اللأخلاقي في نشاطات الجامعة حتى لو كان يعود بالنفع عليها.					
٣	تعتبر العدالة والنزاهة في العمل من الشروط الهامة لمحاربة الفساد الإداري					
٤	هناك قواعد للسلوك المهني خاصة بالجامعة ومعممة على الأفراد لغرض التمييز بين التصرفات والممارسات الصحيحة والخاطئة.					
٥	تحرص الجامعة على توعية الموظفين للإلتزام بالممارسات الخاصة والصحيحة للكشف عن حالات الغش والتلاعب والإحتيال.					
٦	عند أداء الواجبات يركز القادة الإداريون على مبدأ الثواب والعقاب لتحفيز الموظفين على الإلتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي.					
٧	القادة الإداريون يرون بأن الإعتراف بالأخطاء والرجوع عنها يعد من الأمور القيمة لأخلاقيات العمل الوظيفي.					
٨	يقوم القادة الإداريون بمتابعة ومراقبة الأعمال المكتبية وواجبات الموظفين بإستمرار أثناء أداءهم لعملهم لضمان إلتزامهم بالأخلاقيات العامة للوظيفة.					
٩	لا يتأثر القادة الإداريون في الجامعة بعواطفهم الشخصية عند إتخاذ القرارات ولا يتحيزون لجنس أو طائفة معينة عند أداء واجبات العمل					

١٠	هناك عدالة وشفافية في إختيار الأفراد الموظفين والكادر التدريسي للترقية في الجامعة بعيداً عن المحسوبية.								
١١	تنتقل الأفكار والمعلومات الخاصة بأنشطة المنظمة بين الأفراد بحرية كاملة.								
١٢	يلتزم جميع الأفراد في الجامعة بالقوانين والأنظمة الخاصة بأخلاقيات العمل الوظيفي.								
١٣	أؤمن بأن الإلتزام بساعات العمل ومواعيد المحاضرات دلائل على الإلتزام بأخلاقيات العمل.								
١٤	يتصرف الأفراد بشكل صحيح ليصبحوا مقبولين من الآخرين دون أن يتبعوا مثاليات أخلاقية.								
١٥	يعمل الجميع في الجامعة (التدريسيون والموظفون والإداريون) بأمانة ونزاهة وينعكس نتاج عملهم إيجابياً على المجتمع.								
١٦	يحرص التدريسيون على التنسيق والتشارك لتبادل المعرفة العلمية فيما بينهم أثناء المؤتمرات وعند إنجاز البحث العلمية.								
ت	أسئلة محور إدارة المعرفة	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً			
إيجاد و بناء المعرفة									
١	تعتمد الجامعة على برامج تدريبية متخصصة للإرتقاء بخبرات العاملين ومعارفهم من خلال إشراكهم في المؤتمرات والندوات العلمية								
٢	تستخدم الجامعة المقارنة المرجعية لتقييم أدائها لإكتساب وبناء المعرفة.								
٣	يساهم جميع العاملون في الجامعة على إختلاف مستوياتهم الإدارية في عملية إيجاد وبناء المعرفة.								

٤	تعتمد الجامعة على الخبراء والمكاتب الاستشارية الخارجية في عملية إيجاد وبناء المعرفة.				
إبتكار المعرفة					
٥	تسمح عملية تطبيق المعرفة في الجامعة لعمليات التعليم الفردي والجماعي بإبتكار معرفة جديدة وفرص إكبر للتعليم.				
٦	تعتمد الجامعة إلى تطبيق المعرفة في الوقت المناسب وذلك بغية إكتسابها للميزة التنافسية.				
٧	تمتلك جامعتنا المعرفة بكل ما هو جديد في تقنية عمل الجامعات و المنافسين مما يساهم في إبتكار معارف جديدة.				
٨	تسعى الجامعة الى الحصول على التقديرات الإبداعية و الإبتكارية.				
تقاسم المعرفة					
٩	المعرفة الموجودة في الجامعة متاحة لجميع العاملين للإفادة منها.				
١٠	تعتمد الجامعة تكنولوجيا معلومات مناسبة لتسهيل المشاركة بالمعرفة بين العاملين في أقسامها كافة.				
١١	تعمل الجامعة بأسلوب الفريق لتحقيق تقاسم الخبرة بين العاملين.				
١٢	تعتمد الجامعة على شبكة المعلومات الداخلية لتوزيع وتقاسم المعرفة.				
تنظيم المعرفة					
١٣	تمتلك الجامعة القدرة على تنظيم المعرفة بالإعتماد على قدرات ومهارات العاملين.				
١٤	تستخدم الجامعة آليات لتسهيل وتنظيم نشر المعارف				

					داخل الجامعة .	
					تحرص الجامعة على تنظيم الإتصالات بين الأقسام للمشاركة في المعارف وتبادل الخبرات.	١٥
					لدى الجامعة وحدة إدارية متخصصة (data base) تجهز الأقسام المختلفة بالبيانات والمعلومات والمعارف الضرورية .	١٦