



أثر اخلاقيات العمل الإداري في تعزيز ادارة المعرفة

دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالإدارة العليا والوسطى لجامعة المرقب

أ. امين على بوحنيك

قسم إدارة الاعمال / جامعة المرقب

aminbuhneik81@gmail.com

أ. فتحية خليل اطحيشات

قسم إدارة الاعمال / جامعة المرقب

fathiasaht@gmail.com

Abstract

This study aimed to identify the impact of administrative work ethics (respect for laws and regulations, justice, impartiality, speed and perfection, respect for time) on enhancing knowledge management. It also aimed to study and analyze business ethics and its variables and the causal relationships between those components. The descriptive approach was relied upon as the appropriate approach. Because of the nature and purposes of the study, and it serves its target research requirements, the study population consisted of (67) employees. A simple random sample of (45) individuals was taken. The study reached several results, the most important of which are:

1-The existence of a moral relationship between respect for laws and regulations and knowledge management, as the value of the correlation coefficient was (0.413). This resulted in an impact of respect for laws and regulations in knowledge management and its value.(%17)

2-There is a moral relationship between fairness, impartiality and knowledge management, where the value of the correlation coefficient was (0.446). This resulted in an effect of fairness and impartiality and its value.(%19.9)

3-There is a significant relationship between speed, mastery and knowledge management, where the value of the correlation coefficient was (0.743). This resulted in an effect of the speed of mastery in knowledge management and its value .(%55.2).

4-There is a moral relationship between respect for time and knowledge management, where the value of the correlation coefficient was (0.744). This resulted in the effect of respecting time in knowledge management and its value .(%55.4)

Key words: business ethics, respect for laws and regulations, fairness and impartiality, speed and perfection, respect for time, knowledge management.





1- الإطار العام للدراسة

1-1 المقدمة:

ان الادبيات الاقتصادية المعاصرة بدأت تزخر في العقدين الاخيرين بمجموعة من المفاهيم الحديثة التي عكست في مجملها ما يشهده العالم من تغييرات بنيوية عميقة، وتحول فكري واسع النطاق فاليوم تتردد مصطلحات جديدة مثل قواعد واداب المهنة، اخلاقيات الوظيفة، اخلاقيات الاعمال، واخلاقيات الادارة.

ففي السنوات الاخيرة تعاضمت اهمية اخلاقيات الاعمال في المنظمات واصبحت تأخذ قدرا متزايدا من الاعتبار، إذا كانت هذه الموضوعات في افضل الاحوال تعتبر من الموضوعات الهامشية، مما لا يجعل للأخلاقيات حيزا يذكر ما دامت الاخلاق لا تدفع، او كانت في اسوأ الاحوال تجابه بالرفض او الشجب، ولكن مع تزايد الفضائح الاخلاقية والتجاوزات في عالم الاعمال خلال السنوات الاخيرة، واتساع انتقادات المؤسسات بسبب اهتمامها بالمؤشرات الربحية على حساب مسؤولياتها الاخلاقية والبيئية والاجتماعية، مما ادى الى اهتمام الاقتصاد الجديد بأخلاقيات الاعمال الى جانب اهتمامه بالربحية . (بودراع، 2013، 52).

كما حظيت إدارة المعرفة باهتمام الفلاسفة والمفكرين منذ العهود القديمة ويشير تراث الفلسفة اليونانية القديمة الى العديد من العلماء والفلاسفة الذين اهتموا بالفلسفة والذين أغنوها بأفكارهم عن المعرفة والحكم. والعالم اليوم يعيش في عالم يطلق عليه عالم انفجار المعرفة وتخمة المعلومات وصناعة المعرفة حتى أن قوة الأمم أصبحت تقاس بما لديها من عقول مبدعة قادرة على الاختيار واكتشاف المعارف الجديدة وإثرائها وتحويلها الى نظريات وسيناريوهات وأساليب معرفية توجه بها حركة الحياة (الدروي والعزاوي، 2004، 48).

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر اخلاقيات العمل الإداري (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والاتقان، احترام الوقت) في تعزيز ادارة المعرفة بجامعة المرقب الإدارة العامة من وجهة نظر العاملين فيها.

1-2 مشكلة الدراسة:

لقد تزايد دور إدارة المعرفة وزاد الاهتمام الإداري بها يوما بعد يوم ففي الفترات السابقة كان يجري التركيز على العمل الملموس والملاحظ والمشاهد فقط، ثم بدأت الإدارة تهتم بدور المعلومات في مستويات العمل ومستويات الأداء ليكون التركيز على دور المعرفة في العمل والأداء كما أوضحت التقارير العالمية ومنها تقرير الأمم المتحدة بخصوص إدارة المعرفة في البلدان ومدى ممارستها وخاصة في البلدان النامية ومنها ليبيا أوضحت ان هناك تدني في مستوى المعرفة بشكل عام وعلى مستوى مؤسسات الدولة، اضافتا الى تقرير ديوان المحاسبة 2017م بخصوص قطاع التعليم واحتلال ليبيا مرتبة 142 من اصل 144 دولة وهذا بدوره يشير الى تدني مستوى القطاع بكافة المقاييس وعلى اعلى كافة الأصعدة سواء اكان التعليم الأساسي او العالي او حتى التقني وان انخفاض اوتدني اخلاقيات العمل سوف تنعكس على ان تلعب إدارة المعرفة الدور في زيادة وتنمية اخلاقيات العمل الإداري وخاصة وان هذه الدراسة ستحاول إيجاد عناصر اخلاقيات العمل في قطاع حيوي ومهم وهو القطاع التعليمي ويسلط الضوء على شريحة مهمة لظالما حضيت باهتمام الكثير من الباحثين ونتاج ذلك الأثر يمكن ملاحظته بهذا القطاع الذي يشهد تنافسية كبيرة في هذه الفترة ، لذا ومن خلال ما تقدم فإن الدراسة ستحاول الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:





س: ما هو أثر اخلاقيات العمل الإداري (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والالتقان، احترام الوقت) في تعزيز ادارة المعرفة من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة لجامعة المرقب؟

1-3 اهداف الدراسة:

1. التعرف على أثر اخلاقيات العمل الإداري في تعزيز إدارة المعرفة في المنظمة قيد الدراسة.
2. دراسة وتحليل اخلاقيات الاعمال ومتغيراتها والعلاقات السببية بين تلك المكونات.
3. التطرق الى العلاقة بين اخلاقيات العمل الإداري (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والالتقان، احترام الوقت) وبين تعزيز ادارة المعرفة في المنظمة قيد الدراسة.
4. التوصل الى مجموعة من التوصيات التي يمكن ان تكون ذات فائدة للمنظمات والباحثين والمهتمين بهذا المجال.

1-4 منهج الدراسة:

في إطار ما تم طرحه سلفاً في مشكلة الدراسة والأهداف التي يسعى الباحثان إلى تحقيقها فإن الطابع الوصفي هو الغالب على هذا البحث ومن ثم فإن الباحثان سوف يعتمدون على استخدام المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للبحث باعتباره المنهج المناسب لطبيعته وأغراضه، ويخدم متطلباته البحثية المستهدفة.

1-5 فرضيات الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة صيغت الفرضيات التالية حيث انقسمت الى فرضية رئيسية انبثقت منها اربعة فرضيات فرعية وذلك على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل (احترام القوانين والأنظمة-العدالة وعدم التحيز- السرعة والالتقان - احترام الوقت) في تعزيز إدارة المعرفة.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام القوانين والأنظمة في تعزيز إدارة المعرفة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة وعدم التحيز في تعزيز إدارة المعرفة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسرعة والالتقان في تعزيز إدارة المعرفة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام الوقت في تعزيز إدارة المعرفة.

1-6 أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها كونها تعالج موضوع حيوي ومهم وخاصاً في هذه الفترة كونها شغلت بال المهتمين بالشأن الإداري والمسؤولين على مستوى الدولة على حد السواء، اضافة الى كونها تربط بين مفاهيم عديدة لأخلاقيات العمل من احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والالتقان، احترام الوقت بإدارة المعرفة، اضافة الى التعرف على تأثير ممارسة اخلاقيات العمل بإبعادها على إدارة المعرفة ومعرفة مستوى توجه المنظمة قيد الدراسة بالمتغيرات وعلاقتها بإدارة المعرفة وفتح مجالات البحث العلمي من خلال ما ستوفره هذه الدراسة من معلومات تساعد الباحثين والدارسين والمهتمين بهذا الموضوع.



أثر أخلاقيات العمل الإداري في تعزيز ادارة المعرفة (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالإدارة العليا

والوسطى لجامعة المرقب)

أ. فتحية خليل اطحيشات / جامعة المرقب ؛ أ. امين على بوحنيك / جامعة المرقب.

1-7 حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: أثر اخلاقيات العمل الإداري (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والالتقان، احترام الوقت) في تعزيز ادارة المعرفة.

الحدود البشرية: الإدارة العامة لجامعة المرقب.

الحدود الزمنية: تم العمل على هذه الدراسة منذ شهر 05-09/2020م.

1-8 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين في مستوى الادارة العليا والوسطى والبالغ عددهم (67) موظف، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة قوامها (45) مفردة.

جدول رقم (1)

الاستثمارات الموزعة والمتحصل عليها ونسبة المسترد والفاقد منها

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المفقودة	نسبة الاستثمارات المفقودة	عدد الاستثمارات غير صالحة	نسبة الاستثمارات الغير صالحة	عدد الاستثمارات الصالحة	نسبة الاستثمارات الصالحة
67	06	% 8	05	%7	45	%67.164

1-9 مصطلحات الدراسة:

1. الاخلاق: المعتقدات الشخصية الفردية والتي تتعلق بالتصرفات الصحيحة والخاطئة.
2. اخلاقيات العمل: يعرفها الباحثون بانها المبادئ والمعايير التي تعتبر اساس للسلوك المستحب، من افراد العمل ويتعهد افرادها بالالتزام بها.
3. المعرفة: هي ذلك الرصيد الذي تم تكوينه من حصيلة البحث العلمي والتفكير والدراسات البدائية وتطوير المشروعات الابتكارية وغيرها من اشكال الانتاج للإنسان عبر الزمان.
4. ادارة المعرفة: هي عملية تقوم من خلالها المنظمة باستخدام دكائها الجماعي لتحقيق اهدافها الاستراتيجية.

1-10 الدراسات السابقة:

اولا: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (اخلاقيات العمل):

1. دراسة (الطراونة وأبوجليل، 2013) بعنوان: "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي)".
- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية وذلك من خلال استقصاء آراء المبحوثين من المديرين العاملين في الإدارات العليا في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية، شمل مجتمع الدراسة جميع الشركات الصناعية المدرجة ضمن بورصة





عمان للأوراق المالية، والبالغ عددها (84) شركة، أما العينة فتكونت من (65) مديراً يعملون في الإدارات العليا في الشركات المشمولة بالدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها:

1- أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) على تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد) في الشركات الصناعية الأردنية.
2- كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية نحو البيئة، المسؤولية نحو المستهلكين، المسؤولية نحو المجتمع المحلي) على تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد) في الشركات الصناعية الأردنية.

2. دراسة قام بها (الكواز والعبادي، 2006) بعنوان: (اخلاقيات العمل وكفاءة السوق المالي) ورقة عمل مقدمة لمؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس (اخلاقيات الاعمال ومجتمع المعرفة) جامعة الزيتونة 17-19 /4 /2006، عمان - الاردن).

حيث هدفت الدراسة الي التعرف على اخلاقيات العمل والمداخل التي يقوم عليها التصرف الاخلاقي وتوصلت الدراسة الي نتائج كان من اهمها:

1- ان الافراد العاملين في المنظمة سواء أكانوا موظفين او مدراء يحملون اراء متباينة وهناك اختلافات هامة بينهم حول مكونات السلوكيات الاخلاقية ومصادر تكوين هذه السلوكيات التي يحملونها.

2- تأثر القرارات الصادرة من هذه المنظمات بالقيم والسلوكيات التي يحملها الافراد القائمين علي عملية اتخاذ القرارات في المنظمات، ادا ما علمنا انهم بشر ولديهم أحاسيس وميول، وبالتالي يمكن ان تبني عملية اتخاذ القرار علي اساس مصالح شخصية بعيدة عن المصلحة العامة في المجتمع او البيئة التي تعمل فيها المنظمة.

3. دراسة (العقيلي، 2014) بعنوان: اخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الاداريات في جامعة الملك سعود بالرياض:

هدفت هذه الدراسة التعرف الى واقع التزام الموظفين الاداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل وايضا التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان منها:

1- يوجد تفاوت في اراء افراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الاجر.

2- وجود علاقة قوية طردية ذات دلالة احصائية بين اخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي.

4. دراسة (الرومي، 2009) بعنوان: "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة وهل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: (سنوات الخبرة في الاشراف التربوي_ سنوات الخدمة في التدريس_ التخصص_ المؤهل العلمي_ جهة العمل) ، وسبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أبرزها:



1- تراوحت النسبة المئوية لدرجات تقدير المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة بين اعلى استجابة للاستبانة ككل (95%) وادناها (60%) وتراوحت بين اعلى متوسط للفقرات (93.57%) وادناها (74%) وكان متوسط الدرجة الكلية (85.5%) وهي نسبة جيدة جدا.

2- ولا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الاشراف التربوي او التدريس او التخصص او المؤهل العلمي او جهة العمل.

5. دراسة (بلال خلف السكارنة، 2012) بعنوان: "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان، احترام الوقت)، وتحديد مستوى الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات العمل، كما هدفت الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عالٍ من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها الأربعة وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات العمل تبعاً لمتغيراتهم الديموغرافية، وتوصلت هذه الدراسة أيضاً إلى عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية المدركة، في حين تبين وجود أثراً معنوياً لبعد أخلاقيات العمل والمتعلق باحترام القوانين والأنظمة والسرعة والإتقان قد أظهر تأثيراً معنوياً في الصورة الذهنية المدركة.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع (ادارة المعرفة):

1. المائل (2017): بعنوان: أثر تطبيق عمليات ادارة المعرفة في تحسين جودة الخدمات المالية دراسة تحليلية على عينة من العاملين بالمصارف التجارية الليبية بمدينة الخمس.

هدفت الدراسة الي التعرف على مدي توافر عمليات ادارة المعرفة بالمصارف التجارية وتوصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج من اهمها:

1- اظهرت نتائج اختبار الفرضيات وجود علاقة ارتباط لعمليات ادارة المعرفة في جودة الخدمات المصرفية في المنظمة قيد الدراسة، وهذا يفسر العلاقة القوية بين المتغيرين.

2- اظهرت الدراسة وجود اتر ايجابي ومعنوي لعمليات ادارة المعرفة على متغير جودة الخدمات المصرفية.

2. دراسة عمران (2017)، بعنوان: دور ابعاد ادارة المواهب في تحسين جودة الخدمة المصرفية، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالمصارف التجارية الليبية.

هدفت الدراسة الي التعرف علي دور ابعاد ادارة المواهب في تحسين جودة الخدمة المصرفية. وتوصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج من اهمها:

- اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد ادارة المواهب وتحسين جودة الخدمة المصرفية.





3. دراسة مليطان (2016) بعنوان: دور ادارة المعرفة في تعزيز الاداء التنظيمي، دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الحكومية في مدينة مصراته.

هدفت الدراسة الي التعرف على تأثير ادارة المعرفة على الاداء التنظيمي بالمصارف التجارية العاملة بمدينة مصراته، وتوصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج من اهمها:

- اظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عمليات ادارة المعرفة ومتغير تعزيز الاداء التنظيمي.

4. دراسة الزظمة (2011) بعنوان: ادارة المعرفة واترها علي تميز الاداء، دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في غزة.

هدفت الدراسة الي التعرف على العلاقة ونوع التأثير بين متطلبات ادارة المعرفة وعملياتها وبين تميز الاداء المؤسسي في الكليات التقنية المتوسطة، وتوصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج اهمها:

- اظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عمليات ادارة المعرفة من ناحية وتميز الاداء المؤسسي من ناحية اخري.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

ركز الباحثان على فصل المتغير المستقل عن المتغير التابع لكثرة الدراسات عن المتغيرين ولمحاولة تعزيز الدراسة الحالية بخليط من الدراسات للمتغيرين للاستفادة منها عند نشر هذه الدراسة.

الجدول رقم (2)

يوضح ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

ر. م	وجه المقارنة	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
1	الهدف (المتغير المستقل)	التعرف على أثر اخلاقيات العمل الإداري.	أثر أخلاقيات العمل في (تحقيق الميزة التنافسية كفاءة سوق العمل الرضا الوظيفي التزام المشرفين التربويين، الصورة الذهنية في منظمات الاعمال)
2	الهدف (المتغير التابع)	تعزيز ادارة المعرفة	إدارة المعرفة في (تحسين جودة الخدمات المالية والمصرفية تعزيز الأداء التنظيمي،
3	المنهجية	المنهج الوصفي	المنهج الوصفي، المنهج الاستقرائي
4	المجتمع	الجامعة	شركات صناعية السوق المالي شركات الاتصالات، البنوك، المحافظات، الجامعة
5	البيئة	ليبيا	الأردن، السعودية، فلسطين ليبيا





2. الإطار النظري للدراسة

2-1 المبحث الاول: الادبيات المتعلقة بالمتغير المستقل (اخلاقيات العمل):

2-1-1 مقدمة:

ان الاخلاق تبين لنا كيف يتصرف الانسان في الحالات والمواقف التي تفرض علينا دون ان نخالف في ذلك ضميرنا او العرف السائد في المجتمع، وترتبط الاخلاق بالتاريخ، ادا نجد في كتابات المؤرخين وصفا لأخلاق الامم والشعوب.

تمثل الاخلاق او الاخلاقيات مجموعه القيم والمعايير التي يعتمدها افراد المجتمع في التميز من ما هو جيد او ما هو سيء، بين ما هو صواب وما هو خاطئ، كما ان اخلاق المجتمع تمثل اساسا قويا لأخلاقيات الاعمال. ومع انتقال المجتمعات الي عصر المعرفة ازدادت اهمية الاعمال في المجتمع بشكل كبير، واصبحت الامم والشعوب تتنافس بمدي قوة منظمات الاعمال فيها، وهذا الامر يتطلب وضع فلسفة واليات عمل منظمات الاعمال ضمن إطار اخلاقي واجتماعي ينعكس ايجابيا على مختلف فئات المجتمع، بحيث تصبح هذه المنظمات ممثلة لنسيج اجتماعي رابط لمكونات الامم ويمثلها في المنافسة العالمية. (يحي، 2017).

2-1-2 مفهوم الاخلاق:

لا يمكن القول على انه وجود تعريف شامل وكاف للأخلاق، ومن العلماء من يعتبر علم الاخلاق علما يتولى تشجيع الناس وحثهم على عمل ما هو صائب، ويقول اخرون ان الاخلاق تدرس ما ينبغي ان يكون وليس ما هو كائن، أي ما يجب ان تكون عليه افعال وتعاملات الناس بعضهم بعضا، لذلك فان علم الاخلاق يدرس المبادئ الأخلاقية وليس الافعال الفردية التي تختلف من فرد لأخر، وتختلف كذلك في موقف عن موقف اخر للفرد الواحد. (2)

اما سبنسر فيعرف الاخلاق بانها (العلم الذي يبحث في النشاط الانساني من حيث ما يحققه هذا النشاط للأخرين من نتائج مفيدة او ضاره) (3).

2-1-3 مفهوم اخلاقيات العمل:

يعد موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة يقع في مقدمتها تزايد المخالفات الأخلاقية والنقد الموجه لإدارة الأعمال والمعايير التي تعتمدها بعيداً عن إطار أخلاقي وشفاف، وفي ظل تنامي قطاع الأعمال، فإن موضوع أخلاقيات الأعمال أصبح من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات ومراكز البحوث والمنظمات المحلية والعالمية، وإنشاء الأجهزة المختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري. (نجم، 2000: ص13).

وهناك تعريفات عديدة لمفهوم اخلاقيات المهنة يغلب عليها جوهر واحد وان اختلفت الفاظها، ومن هذه التعريفات القول (بانها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد او الجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ او ما هو صواب في موقف معين). (باغي، 2012: ص7)

ويعرفها (بلقيس) بانها مجموعة القيم والاعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها افراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل وما يعتبرونه اساسا لتعاملهم وتنظيم امورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر عن استيائه واستكراهه لأي خروج عن هذه الاخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا وبين المقاطعة والعقوبات. (الرومي، 2009: ص82).





ويعرفها (Boyer) بأنها (مجموعة المبادئ أو القواعد المحددة التي يجب احترامها ويمكن وصفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة من داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً) (بن نامة، والعشعاشي، 2012: ص46).

2-1-4 أهمية اخلاقيات الاعمال:

وقد وضع كل من (الغالبى والعامري، 2005، ص ص166-169) (Sarema nezhad, 2014)، (P9955)، أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل فيما يلي:

- 1- أن عدم التزام المنظمة بالمعايير الأخلاقية قد يكلفها الكثير، وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية وغيرها.
- 2- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.
- 3- أن التزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات يساعدها في الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة.

2-1-5 اهداف اخلاقيات العمل:

أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أوردها (الزيناتي، 2014، ص14) كما يلي:

1. ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة.
2. فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعضا المظاهر المحظورة.
3. ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.
4. ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة.
5. إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.

2-1-6 نظريات اخلاقيات العمل:

يري نيكولسن ان هناك أربع نظريات لأخلاقيات الوظيفة العامة، وعلى النحو التالي

(Nicholson, 1994) (الرواشدة، 2007)

- 1- النظرية التجريبية: تركز هذه النظرية على مقولة ان الاخلاق تنبثق من التجربة الإنسانية، وان ما هو اخلاقي او غير اخلاقي، يعتد به من خلال الاتفاق العام، وهذا ما لا يتحقق الا بالتجربة اولا وان ما يحدد ويقاس من عوامل هذه التجربة يحقق الوصول الي ذلك الاتفاق ثانيا.
- 2- النظرية العقلانية: وترتكز هذه النظرية على مقولة ان العقل يمتلك القدرة على تحديد ما هو جيد وما هو سيء وان هذه التحديات المنطقية هي اكثر استقلالا عن التجربة وبالتالي فان حل المشكلات الاخلاقية يمكن ان يتم عن طريق ما هو عقلاني، وان التأثيرات الذاتية والشخصية هي التي تحد من تحقيق ذلك.
- 3- نظرية الحدس: وترتكز هذه النظرية على ان الاخلاق تنبثق مما يمتلكه الفرد فطريا من حدس كقدرة ذاتية على التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ، وان سوء التصرف الاخلاقي سببه البيئة السيئة، والتربية السلبية، وعوامل التنشئة غير الملائمة.



4- نظرية الالهام: وترتكز هذه النظرية على مقولة ان تحديد الخطأ والصواب هو امر خارج نطاق الفرد، وان الله يرشد الانسان الي المبادئ التي تساعد على تحديد الامور الصحيحة والامور التي يتخذونها فان المديرين يتأثرون في سلوكياتهم وفي قراراتهم الادارية التي يتخذونها بهذه النظريات بالإضافة الى انهم عرضة للتأثير بمتطلبات بيئة الاعمال التي يعملون ضمنها.

2-1-7 مصادر أخلاقيات المهنة (الأعمال)

تستمد أخلاقيات الأعمال مصادرها من ثلاثة أركان أساسية، تتمثل في الآتي (الهوراني، 2005)، (خلف، 2007)، (Daft، 2003):

- 1- القوانين والتشريعات التي تتمثل بالمعايير القانونية الموثقة إذ تتحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين.
- 2- العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد.
- 3- الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرية التصرف المناسب وفقاً لذلك.

4- المصدر الديني: يُمثل هذا المصدر، وبخاصة في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة، إذ أنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية، أو الاجتماعية، أو القانونية لكنه لا يستطيع أبداً أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى.

5- المصدر السياسي: ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي الآخر، فإنه سوف يتأثر إيجابياً في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام السياسي دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية، فإن تأثيره سيكون سلبياً في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.

2-1-8 عناصر أخلاقيات العمل : (الحراحشة، 2003)

1- احترام الانظمة والقوانين:

تتصدر واجبات الوظيفة العامة من تشريع الدولة بدءاً من الدستور وما ينبثق عنه من قوانين وانظمة وتعليمات ، وان موظفي الخدمة المدنية بشكل عام الوكلاء للسلطة ويعملون في اطار فريد ووضع مميز في المجتمع ، ويقدمون بعض الخدمات التي تعتمد عليها سيادة القانون العام والنظام وصحة الموظفين وتطورهم. حيث يجب ان يلتزم موظفو الادارة العامة بالقوانين والتعليمات والاجراءات الادارية، والحفاظ علي طابع السيادة العامة، مع ضرورة ان تتصف هذه القوانين بالمرونة والتطوير تمشياً مع متطلبات العمل وظروفه ولا يخفي علي الادارة اشراك الاداريين والفنيين في وضع هذه القوانين والتعليمات حتي تضمن تكاملها وتوافقها. (الحراحشة، 2003).





2- العدالة وعدم التحيز :

فادا ما توافرت العدالة فإنها ستظهر المساواة والقيم الاخلاقيات الاساسية التي يجب ان تتوفر في الادارة العامة كالقضاء على المحسوبيات والوساطات والعلاقات العائلية والقبلية والاقليمية، كذلك تطبيق اسس ومعايير الانتقاء، والمساواة في تقديم الحوافز وربط ذلك بالجهد. فالمهمة العامة هي مهنة الدين يتحلون بمواصفات الامانة والاخلاق والموضوعية والعدالة والاستقامة، كما انه لا يجوز التمييز بين المواطنين علي اسس الدين والمنطقة، والعرق، والانتماءات السياسية، فالعدالة تعمل على تقوية مشاعر الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها وينمى روح انتمائه لها.

3- السرعة والاتقان :

لا يجوز عرقلة اجراءات العمل بشكل مقصود او غير مقصود بشرط الابتعاد عن بعض الاجراءات التي لا مبرر لها والتي تعيق الوقت وانجاز الاعمال بوقت محدد وضمن اداء متقن ينسجم مع المعايير الموضوعية، ولا يفوتنا هنا حصر الفكر في الانجاز الدقيق وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وابداع لدعم الجهاز الاداري، وتهيئة الجو المثالي للعمل الفعال بالسرعة والكفاءة المطلوبة.

4- احترام الوقت :

يجب على الموظف ان يكرس وقته لخدمة المؤسسة التي يعمل بها وان لا يضيع وقتا في اعمال لا تعود عليها بالنفع والفائدة، والالتزام بالوقت المحدد وقت الحضور والمغادرة، وعدم تأخير اعمال المواطنين، ولقد ورد عن الامام عمر انه قال: لا تؤخروا عمل اليوم الي الغد فأنتم ان فعلتم ذلك تكاثرت عليكم الاعمال، فلا تدرون بايها تدون ولا بايها تؤخرون. كما انه لا يجوز الانهماك في قضايا خاصة مع باقي الزملاء وتبادل الزيارات معهم، لان ذلك قتل لوقت الادارة واختلاس له، وهذا الوقت له اجر مدفوع ومحاسب عليه امام الله وامام ضميره.

2-2 المبحث الثاني: الاديبيات المتعلقة بالمتغير التابع (ادارة المعرفة):

2-2-1 مفهوم المعرفة:

هناك من يشير الي المعرفة بارتباطها بالبيانات والمعلومات، حيث تعد البيانات المادة الاولية الخام كالحقائق غير المنظمة التي ليس لها معني والتي تحتاج الي تنظيم ومعالجة لتصبح معلومات يمكن الاستفادة منها. تم تأتي المعرفة ومن خصائصها انها مزيج من الخبرات والمعلومات وتتضمن عوامل بشرية وغير بشرية، انها الحقائق الناتجة عن الاستخدام الكامل للمعلومات والبيانات والخبرة والتعلم التراكمي والمعلومات المنظمة، التي تم تحليلها لتصبح مفهومة وقابلة للتطبيق، وتنتم بانها الأكثر قدرة على اضافة قيمة للأشياء وبالتالي يستفاد منها كونها من عوامل الانتاج (الجاموس ، 2013)

ويشار الي المعرفة بانها الاستثمار الأمثل للمعلومات والبيانات من خلال توظيف مهارات الافراد وقدراتهم وافكارهم في عالم يتعاضم فيه رصيد وكم المعلوم من المعرفة، وان مختلف الهيئات والمنظمات لن تكون قوية وصامدة الا بامتلاكها للمعرفة، وان من يقدم هذه المعرفة هم اصحاب راس المال الحقيقي والاهم في المنظمة التي من خصائصها الانتاجية والابتكار (السحيمي ، 2009)

2-2-2 مفهوم ادارة المعرفة:

تواجد مفهوم المعرفة وحده في المنظمة وتفعيله لا يكفي بل يستلزم ذلك ادارة تسعى للاهتمام بالجانب المعرفي ، من خلال التخطيط والتحليل للمعلومات، وتوفيرها لخدمة جميع النشاطات الادارية في المكان والوقت المناسب ، وفي الاطار يطلق عليه ادارة المعرفة (حمادي عبله 2012م، ص 17).





2-3 إدارة المعرفة:

هي عملية تحويل المعلومات والموارد الفكرية الي موارد ذات قيمة من اجل تطوير قدرات الافراد والمنظمات ومساعدتها علي اتخاذ القرارات الفاعلة لتحقيق اهدافها (ذكرى الدوري ، 2009م، ص55)

2-4 تعرف ادارة المعرفة:

- هي عملية تقوم من خلالها المنظمة باستخدام دكائها الجماعي لتحقيق اهدافها الاستراتيجية. (غسان قاسم، 2005م، ص 179)

- ادارة المعرفة تتضمن ايجاد بيئة مثيرة في المنظمة تسهل عملية ابداع ونقل ومشاركة المعرفة، بالتركيز علي ايجاد الثقافة التنظيمية الداعمة، وبدعم من القيادة العليا وتحفيز العاملين والعمل علي ولاء الزبون. (عبدالستار العلي واخرون ، 2006م، ص27).

- ان ادارة المعرفة هي عملية تجميع واستخدام الخبرات المتراكمة من أي مكان في الاعمال، سواء اكان في الوثائق او قواعد البيانات او في عقول العاملين لا ضافة القيمة للمنظمة من خلال الابتكار والتطبيق وتكامل المعرفة في طرق غير مسبوقة. (عبد العزيز محمد، 2013م، ص 27).

2-5 أهمية ادارة المعرفة:

تتمثل أهمية ادارة المعرفة فيما يلي: (4) (العشى، وبوراس ، 2008)

1- بناء وتنمية قدرة المؤسسة على التعامل مع المتغيرات وزيادة احساسها بالتغيير وتوقعه في وقت مبكر يسمح للإدارة بالاستعداد للمواجهة.

2- تهيئة الفرص لنمو المؤسسة وتطويرها بمعدلات تتناسب مع قدراتها وكذا الفرص المتاحة، وذلك بتعميق استخدام نتائج العلم ومنتجات التقنية المتجددة، إلى جانب الخبرة المتراكمة لأفرادها.

3- مساندة الادارة في مباشرة عملية التمدد الفكري بنبذ القديم من المفاهيم والاساليب واكتساب الجديد منها، أي الخروج من الإطار الفكري القديم، تم استقبال المفاهيم والخبرات والتقنيات الجديدة واستيعابها وتوظيفها في عمليات المؤسسة، وبذلك يتحقق التعلم التنظيمي.

4- توفير مناخ ملائم يحفز العاملين ذوي المعرفة على إطلاق معارفهم الكامنة واتاحتها للمؤسسة، مما يؤكد ان المستوى المعرفي هو الاساس في تحديد الدرجات الوظيفية وما يتبعها من صلاحيات ومزايا.

5- ربط كل المعارف والخبرات بما يمكن من تطوير وتنمية المؤسسة ككيان تفاعلي.

2-6 مبررات التحول إلى ادارة المعرفة:

اشارات العديد من الدراسات والتي اجريت حول مبادرات ادارة المعرفة الي ان المنظمات التي اعتمدت هذه المبادرات حققت العديد من الفوائد يمكن ان نجملها في الاتي (نضال محمد، 2011م، ص 32):

1. تحسين عملية اتخاذ القرارات: تتخذ القرارات بشكل أسرع خاصة في المستويات الادارية الوسطى والدنيا وباستخدام موارد اقل وبشكل أفضل كما لو انها اتخذت من قبل المستويات العليا.

2. تنفيذ القرارات التي تم اتخاذها بطريقة أفضل اد انه ليس هناك حاجة ماسة لشرح وتوضيح تلك القرارات.

3. يصبح الموظفون اكثر قدرة على المعرفة فيما يتعلق بوظائفهم والوظائف الأخرى القريبة من وظائفهم.

4. يصبح الموظفون اكثر وعيا فيما يتعلق بعمليات التشغيل ومحتوى وطبيعة المنتجات والخدمات وحاجات العملاء وسياسات المنظمة واجراءاتها، وبالتالي فانهم يتفهمون ما يحدث بشكل أفضل.





5. يصبح الموظفون أكثر وعياً لما يحدث في بيئة العمل.
6. يصبح الموظفون أكثر قدرة على التعاون فيما بينهم بصورة أفضل.
7. قدرة المنظمة على تحسين العمليات الداخلية الأمر الذي يؤدي الي خفض التكاليف.
8. العمل على تحسين الابداع داخل المنظمة.

2-2-7 عمليات ادارة المعرفة:

(ياسر ابراهيم، الطاهر احمد، 2017، ص 18):

1. اكتساب المعرفة: وهي خلق المعرفة واشتقاقها وتكوينها داخل المنظمة، وهي قدرة المنظمة على تطوير افكار وحلول مبتكرة بإعادة ترتيب المعرفة الصريحة والضمنية ومزجها من خلال التفاعلات التي من شأنها تكوين حقائق ومعان جديدة.
2. خزن المعرفة: وتمثل عملية خزن المعرفة جسرا بين النقاط المعرفة وعملية استرجاعها، وهناك طرق مختلفة منها: قواعد البيانات وغيرها، وعند اختيار طريقة التخزين والعرض يجب مراعاة خصوصية العمل بالمنظمة وحاجة الافراد ومتطلباتهم.
3. نشر المعرفة: تعني عملية نقل المعرفة المناسبة الي الشخص المناسب في الوقت المناسب وبشكل مناسب، ويتم نقل المعرفة وفق مستويات مختلفة، النقل بين الافراد، من الافراد الي الجماعات او بين الجماعات الي المنظمة ككل.
4. تطبيق المعرفة: وتعني الاستفادة الفعلية من المعرفة بطريقة فعالة تضمن تحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، وهي استعمال المعرفة وتطبيقها على الواقع الفعلي والاستفادة منها في حل المشكلات واقتناص الفرص واتخاذ القرارات لتنعكس بسلع وخدمات وعمليات.

2-2-8 معوقات تطبيق ادارة المعرفة:

(رضا مصلحي ، 2012م، ص 183):

- 1- الثقافة التنظيمية: فجاح المنظمة يعتمد الي حد كبير على الثقافة التنظيمية السائدة بالمنظمة، فالمنظمة التي تعتمد على علاقات تقليدية من الرقابة والسلطة نجد من الصعب عليها نقل المعرفة.
- 2- الهيكل التنظيمي: فشكل الهيكل التنظيمي له تأثير مباشر على نقل المعرفة ، فالهيكل التنظيمي الهرمي القائم على اسس بيروقراطية يتسم بعدم المرونة في نقل المعرفة والتشارك فيها، واصدار الاوامر بنقل المعرفة عبر قنوات رسمية مقننا وتتم عادة في غير أوقات العمل .
- 3- تكنولوجيا المعلومات: يعتمد نقل المعرفة على وجود اليات فعالة تتيح ذلك. هذه الاليات يمكن ان تكون رسمية مثل التقارير وادلة العمل والتدريب والاجتماعات الرسمية او غير الرسمية مثل الندوات والحلقات النقاشية التي لا تتخذ طابعا رسميا مقننا وتتم عادة في غير اوقات العمل.
- 4- القيادة التنظيمية: حيث يقع على عباء تصميم استراتيجيات ادارة المعرفة في المنظمة وتحديد الدور المنوط بكل فرد ومجموعة عمل، ومن تم فانه يتعين على القائد ان يكون مبتكر وخلاقا في ايجاد طرق جديدة من شأنها زيادة وتطوير قاعدة المعرفة لدي المنظمة، واشراك العاملين واخذ آرائهم.





3. الدراسة الميدانية

3-1 أداة جمع البيانات اللازمة للدراسة:

استخدم الباحثان الاستبيان لغرض تحقيق أهداف الدراسة فقاما بتصميم استمارة استبيان واشتملت على ثلاثة أجزاء، حيث أستخدم الجزء الأول في جمع البيانات الشخصية عن أفراد العينة وهي العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة الوظيفية. أما الجزء الثاني من الاستمارة فتكون من متغيرين، "أخلاقيات العمل" ويمثل المتغير المستقل، وقد أشتمل على أربع محاور، الأول "أحترم القوانين والأنظمة" وتكون من (5) فقرات، والثاني "العدالة وعدم التحيز" وتكون من (7) فقرات، والثالث "السرعة والاتقان" وتكون من (5) فقرات، والرابع "أحترم الوقت" وتكون من (4) فقرات، أما المتغير التابع "إدارة المعرفة" فتكون من (18) فقرة.

3-2 التحليل الإحصائي ومعالجة البيانات

بعد ترميز البيانات تم إدخالها إلى الحاسب الآلي لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ((Statistical Package for Social Sciences) ومختصره SPSS النسخة الثانية والعشرون وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في أسئلة الاستبيان، حيث كان متوسط القياس مساويا إلى (3) وهو متوسط القيم (1، 2، 3، 4، 5) للإجابات الخمسة.

جدول (3)

ترميز بدائل الإجابة

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5

3-3 أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:

نحتاج في بعض الأحيان إلى حساب بعض المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في وصف الظاهرة من حيث القيمة التي تتوسط القيم أو تنزع إليها القيم، ومن حيث التعرف على مدى تجانس القيم التي يأخذها المتغير، وأيضا ما إذا كان هناك قيم شاذة أم لا. والاعتماد على العرض البياني وحدة لا يكفي، لذا فإننا بحاجة لعرض بعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل البحث، وكذلك إمكانية مقارنة ظاهرتين أو أكثر، ومن أهم هذه المقاييس مقاييس النزعة المركزية والتشتت، وقد تم استخدام الآتي:

1- التوزيعات التكرارية: لتحديد عدد التكرارات، والنسبة المئوية للتكرار التي تتحصل عليه كل إجابة، منسوبا إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويعطي صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.

2- المتوسط الحسابي: يستعمل لتحديد درجة تركز إجابات المبحوثين عن كل محور، حول درجات المقياس، وذلك لمعرفة مدى توفر متغيرات كل محور من محاور الدراسة.

3- المتوسط الحسابي المرجح: لتحديد اتجاه الإجابة لكل فقرة من فقرات المقياس وفق مقياس التدرج الخماسي.

4- الانحراف المعياري: يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.





5- اختبار تي (One Sample T - test): لتحديد جوهرية الفروق بين متوسط استجابة أفراد العينة ومتوسط القياس (3) في المقياس الخماسي.

6- معامل الارتباط: لتحديد العلاقة بين كل محور من محاور الاستبيان وإجمالي الاستبيان.

7- معامل الفا كرونباخ: لتحديد الثبات في أداة الدراسة (الاستبيان)

3-4 صدق فقرات الاستبيان:

وتم ذلك من خلال

3-4-1: صدق المحكمين

حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وإن أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها. وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.

3-4-2: صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

جدول (4)

معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبيان

ت	العبارات	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	احترام القوانين والأنظمة	5	0.639	**0.000
2	العدالة وعدم التحيز	7	0.588	**0.000
3	السرعة والإتقان	5	0.871	**0.000
4	احترام الوقت	4	0.839	**0.000
5	إدارة المعرفة	18	0.931	**0.000

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

لقد بينت النتائج في الجدول (4) أن قيمة معامل الارتباط بين إجمالي الاستبيان ومحور (احترام القوانين والأنظمة) تساوي (0.639)، وبين إجمالي الاستبيان ومحور (العدالة وعدم التحيز) تساوي (0.588)، وبين إجمالي الاستبيان ومحور (السرعة والإتقان) تساوي (0.871)، وبين إجمالي الاستبيان ومحور (احترام الوقت) تساوي (0.839)، وبين إجمالي الاستبيان ومحور (إدارة المعرفة) تساوي (0.931)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05 حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من (0.05).



أثر اخلاقيات العمل الإداري في تعزيز ادارة المعرفة (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالإدارة العليا والوسطى لجامعة المرقب)
أ. فتحية خليل اطحيشات / جامعة المرقب ؛ أ. امين على بوحنيك / جامعة المرقب.



3-4-3 الثببات:

وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وتم حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ:
معامل (ألفا) للاتساق الداخلي:

إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) واقل من ذلك تكون منخفضة⁽¹⁾، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات البالغ عددها (45) استمارة، وقد كانت قيمة معامل ألفا لثبات المحور "احترام القوانين والأنظمة" (0.884) ولمحور "العدالة وعدم التحيز" (0.711)، ولمحور "السرعة والإتقان" (0.709)، ولمحور "احترام الوقت" (0.828)، ولمحور "إدارة المعرفة" (0.91)، ولإجمالي الاستبيان (0.936)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج.

الجدول رقم (5)

يوضح معامل الفاكرونباخ للثبات

ت	العبارات	عدد الفقرات	معامل ألفا
1	احترام القوانين والأنظمة	5	0.884
2	العدالة وعدم التحيز	7	0.711
3	السرعة والإتقان	5	0.709
4	احترام الوقت	4	0.828
5	إدارة المعرفة	18	0.910
	إجمالي الاستبيان	44	0.936

3-5 عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

3-5-1 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

جدول (6)

توزيع أفراد العينة حسب بياناتهم الشخصية

العمر	20 إلى أقل من 30 سنة	30 إلى أقل من 40 سنة	40 إلى أقل من 50 سنة	50 سنة فأكثر	المجموع
العدد	1	14	20	10	45
النسبة %	2.2%	31.1%	44.4%	22.2%	100%

(¹)Uma Sekaran : **Research Methods For Business, A Skill - Building Approach**, Fourth Edition, Southern Illinois University at Carbondale, 2003, p311



أثر أخلاقيات العمل الإداري في تعزيز ادارة المعرفة (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالإدارة العليا والوسطى لجامعة المرقب)

أ. فتحية خليل اطحيشات / جامعة المرقب ؛ أ. امين على بوحنيك / جامعة المرقب.



أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة للفقرة أقل من قيمة متوسط القياس (3)، وتكون الدرجة متوسطة إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 بغض النظر عن قيمة متوسط الاستجابة.

3-5-2-1 المتغير المستقل: أخلاقيات العمل، ويشمل (احترام القوانين والأنظمة، والعدالة وعدم التحيز، والسرعة والإتقان، واحترام الوقت)
1) محور احترام القوانين والأنظمة

الجدول (7)

يوضح التوزيعات التكرارية نتائج اختبار (One Sample T-test) لمحور احترام القوانين والأنظمة

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	بشدة موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المرجح المتوسط	المعياري الانحراف..	الإحصائية	قيمة الدلالة	الدرجة
1	يلتزم الموظفون بأخلاقيات الوظيفة العامة	ك	0	5	6	16	18	4.04	0.999	0.000	مرتفعة	
		%	0	11.1	13.3	35.6	40.0					
2	يعمل الموظفون من اجل خدمة المصلحة العامة	ك	1	3	6	25	10	3.89	0.910	0.000	مرتفعة	
		%	2.2	6.7	13.3	55.6	22.2					
3	يطبق الموظفون الانظمة والقوانين	ك	3	5	13	17	7	3.44	1.099	0.009	مرتفعة	
		%	6.7	11.1	28.9	37.8	15.6					
4	يحرص الموظفون على اموال الادارة	ك	4	7	11	18	5	3.29	1.141	0.096	متوسطة	
		%	8.9	15.6	24.4	40.0	11.1					
5	يحافظ الموظفون على أسرار الإدارة	ك	4	10	11	11	9	3.24	1.264	0.201	متوسطة	
		%	8.9	22.2	24.4	24.4	20.0					
	أجمالي محور احترام القوانين والأنظمة											
								3.58	0.900	0.000	مرتفع	

من الجدول رقم (7) تبين إن متوسطات الاستجابة ل فقرات محور احترام القوانين والأنظمة، تراوحت ما بين (3.24) إلى (4.04)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على (3) فقرات ومتوسطة على باقي فقرات هذا المحور، ولتحديد مدى احترام الموظفين للقوانين والأنظمة، فإن النتائج في الجدول رقم (5) بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.58) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.58)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، لذا فإن مستوى احترام الموظفين للقوانين والأنظمة كان مرتفعاً.

2) محور العدالة وعدم التحيز

الجدول (8)

يوضح التوزيعات التكرارية نتائج اختبار (One Sample T-test) لمحور العدالة وعدم التحيز





ت	الفقرة	النسبة والتسوية	التكرار	بشدة	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المرجح المتوسط	الاعتراف المعياري	الإحصائية	الدرجة
1	يتأثر عمل الموظفين بالعلاقات الشخصية	ك		0	2	9	18	16	4.07	0.863	0.000	مرتفعة	
		%		0	4.4	20.0	40.0	35.6					
2	التنظيم الرسمي هو السائد في الإدارة	ك		0	6	13	20	6	3.58	0.892	0.000	مرتفعة	
		%		0	13.3	28.9	44.4	13.3					
3	تعيق المحسوبة عمل الموظفين	ك		1	4	12	15	13	3.78	1.042	0.000	مرتفعة	
		%		2.2	8.9	26.7	33.3	28.9					
4	تؤدي الوساطة الي تأخير عمل الموظفين	ك		0	7	7	16	15	3.87	1.057	0.000	مرتفعة	
		%		0	15.6	15.6	35.6	33.3					
5	تساعد الأنظمة والتعليمات على انجاز المعاملات بسرعة	ك		1	5	8	19	12	3.80	1.036	0.000	مرتفعة	
		%		2.2	11.1	17.8	42.2	26.7					
6	شعورك بعدالة تطبيق التعليمات أثر ايجابي على التزامك بالأنظمة والتعليمات	ك		0	3	6	15	21	4.20	0.919	0.000	مرتفعة	
		%		0	6.7	13.3	33.3	46.7					
7	توفر اخلاقيات الوظيفة العامة فرص للعدالة الوظيفية	ك		2	4	7	18	14	3.84	1.107	0.000	مرتفعة	
		%		4.4	8.9	15.6	40.0	31.1					
	أجمالي محور العدالة وعدم التحيز												
									3.88	0.500	0.000	مرتفع	

من الجدول رقم (8) تبين إن متوسطات الاستجابة ل فقرات محور العدالة وعدم التحيز، تراوحت ما بين (3.58) إلى (4.2)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على جميع فقرات هذا المحور، ولتحديد مستوى العدالة وعدم التحيز، فإن النتائج في الجدول رقم (6) بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.88) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.88)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، لذا فإن مستوى العدالة وعدم التحيز كان مرتفعاً.



أثر اخلاقيات العمل الإداري في تعزيز ادارة المعرفة (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالإدارة العليا والوسطى لجامعة المرقب)
أ. فتحية خليل اطحيشات / جامعة المرقب ؛ أ. امين على بوحنيك / جامعة المرقب.



3) محور السرعة والإتقان

الجدول (9)

يوضح التوزيعات التكرارية نتائج اختبار (One Sample T- test) لمحور السرعة والإتقان

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاحصائية	قيمة الدلالة	الدرجة
1	تساعد الأنظمة والتعليمات على انجاز المعاملات بسرعة	ك	1	4	7	21	12	3.87	0.991	0.000	مرتفعة	
		%	2.2	8.9	15.6	46.7	26.7					
2	نعمل على سرعة انجاز العمل	ك	1	2	8	21	13	3.96	0.928	0.000	مرتفعة	
		%	2.2	4.4	17.8	46.7	28.9					
3	تقوم الإدارة بتزويدنا بأحسن التقنيات والتكنولوجيا لإنجاز الاعمال	ك	3	14	14	8	6	3.00	1.148	1.000	متوسطة	
		%	6.7	31.1	31.1	17.8	13.3					
4	تزيد اخلاقيات الوظيفة من ولاء الموظفين وانتماهم	ك	0	5	13	18	9	3.69	0.925	0.000	مرتفعة	
		%	0	11.1	28.9	40.0	20.0					
5	تركز الإدارة في سياستها على الإتقان والسرعة لإنجاز العمل	ك	0	10	11	17	7	3.47	1.014	0.003	مرتفعة	
		%	0	22.2	24.4	37.8	15.6					
مرتفع	أجمالي محور السرعة والإتقان											
								3.60	0.683	0.000		

من الجدول رقم (9) تبين إن متوسطات الاستجابة ل فقرات محور السرعة والإتقان، تراوحت ما بين (3) إلى (3.96)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على (4) فقرات ومتوسطة على باقي فقرات هذا المحور، ولتحديد مستوى السرعة والإتقان، فإن النتائج في الجدول رقم (7) بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.6) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.6)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، لذا فإن مستوى السرعة والإتقان كان مرتفعاً.





4) محور احترام الوقت

الجدول (10)

يوضح التوزيعات التكرارية نتائج اختبار (One Sample T-test) لمحور احترام الوقت

الدرجة	قيمة الدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	التكرار والنسبة	الفقرة	ت
متوسطة	0.299	1.134	3.18	5	14	14	8	4	ك	تتعامل المنظمة بالعدالة وعدم التمييز بين الموظفين	1
				11.1	31.1	31.1	17.8	8.9	%		
متوسطة	1.000	1.044	3.00	2	15	12	13	3	ك	اساليب الرقابة المتعلقة بالوقت لإنجاز العمل فاعلة	2
				4.4	33.3	26.7	28.9	6.7	%		
متوسطة	0.215	1.185	3.22	8	11	11	13	2	ك	يلتزم الموظفون بالوقت لإنجاز الخدمة	3
				17.8	24.4	24.4	28.9	4.4	%		
متوسطة	0.553	1.247	3.11	8	10	9	15	3	ك	تقوم الإدارة بالرقابة على الدقة في تقديم الخدمة	4
				17.8	22.2	20.0	33.3	6.7	%		
متوسط	0.366	0.938	3.13	أجمالي محور احترام الوقت							

من الجدول رقم (10) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور احترام الوقت، تراوحت ما بين (3) إلى (3.22)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت متوسطة على جميع فقرات هذا المحور، ولتحديد مدى احترام الوقت، فإن النتائج في الجدول رقم (8) بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.13) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.13)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.366) وهي أكبر من 0.05 وتشير إلى عدم معنوية الفروق، لذا فإن مستوى احترام الوقت كان متوسطاً.

5) محور إجمالي محور أخلاقيات العمل

ولتحديد مستوى أخلاقيات العمل، فإن النتائج في الجدول رقم (10) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.32) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.32)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.002) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى أخلاقيات العمل كان مرتفعاً.



أثر اخلاقيات العمل الإداري في تعزيز ادارة المعرفة (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالإدارة العليا والوسطى لجامعة المرقب)
أ. فتحية خليل اطحيشات / جامعة المرقب ؛ أ. امين على بوحنيك / جامعة المرقب.



جدول رقم (11)

نتائج اختبار (One Sample T-test) لإجمالي محور أخلاقيات العمل

المحور	المتوسط الحسابي	والمتوسط المعياري	الفرق بين متوسط الفقرة	الاتحاف المعياري	T-Test	القيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	المستوى
أخلاقيات العمل	3.32	0.32	0.651	3.332	0.002	معنوي	مرتفع	

3-2-5-2 المتغير التابع: إدارة المعرفة

الجدول (12)

يوضح التوزيعات التكرارية نتائج اختبار (One Sample T-test) لمحور إدارة المعرفة

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الاتحاف المعياري	القيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة
1	تقدم إدارة الجامعة الخدمات التي تتماشى مع حاجات ورغبات العاملين فيها	ك	0	13	11	18	3	3.24	0.96	0.094	متوسطة
		%	0	28.9	24.4	40.0	6.7				
2	يتم الاعتماد على مقترحات وأفكار وآراء العاملين في حل المشكلات	ك	1	12	13	15	4	3.20	1.01	0.192	متوسطة
		%	2.2	26.7	28.9	33.3	8.9				
3	تسعى إدارة الجامعة لابتكار تقنيات تساعد على تطوير الأجهزة والمعدات ولأدوات وما يرافقها من ابتكار تؤدي إلى زيارة الإنتاجية	ك	1	11	11	19	3	3.27	0.99	0.077	متوسطة
		%	2.2	24.4	24.4	42.2	6.7				
4	توفر الإدارة برنامجا تحفيزيا للمتميزين في مجال العمل الالكتروني	ك	2	15	9	15	4	3.09	1.1	0.592	متوسطة
		%	4.4	33.3	20.0	33.3	8.9				





مرتفعة	0.034	1.09	3.36	4	21	11	5	4	ك	تخطط الإدارة العليا للجامعة لإدخال مشروع الإدارة الإلكترونية فيما بين الإدارات والأقسام وكذلك بين الكليات	5
				8.9	46.7	24.4	11.1	8.9	%		
متوسطة	0.299	1.13	3.18	6	13	11	13	2	ك	هناك تطور في العمليات الإدارية وفق الإدارة الإلكترونية	6
				13.3	28.9	24.4	28.9	4.4	%		
متوسطة	0.242	1.01	3.18	3	16	14	10	2	ك	زادت كفاءة عمل الإدارة من خلال عملياتها الإلكترونية	7
				6.7	35.6	31.1	22.2	4.4	%		
مرتفعة	0.001	1.01	3.56	6	22	10	5	2	ك	تخفف الإدارة الإلكترونية من العلاقة المباشرة بين الطرفين وتنتهي عملية النفوذ في إنهاء المعاملات	8
				13.3	48.9	22.2	11.1	4.4	%		
متوسطة	0.330	1.21	3.18	6	15	9	11	4	ك	يتم التعامل بسهولة مع الوثائق بحكم توفر الأرشيف الإلكتروني	9
				13.3	33.3	20.0	24.4	8.9	%		
مرتفعة	0.016	1.01	3.38	5	18	12	9	1	ك	تسعى الإدارة للقضاء على البيروقراطية الجامدة وتسهيل عمليات تقسيم العمل	10
				11.1 3.02	40.0	26.7	20.0	2.2	%		
متوسطة	0.888	1.06	3.02	2	15	14	10	4	ك	يتم إلغاء واستحداث وظائف وتاكب التطور التكنولوجي	11
				4.4	33.3	31.1	22.2	8.9	%		
مرتفعة	0.000	0.98	3.84	12	20	7	6	0	ك	يوجد في الجامعة كفاءات وخبرات وفنيون قادرين على صيانة الأجهزة الإلكترونية	12
				26.7	44.4	15.6	13.3	0	%		
مرتفعة	0.025	1.09	3.38	6	16	16	3	4	ك	يتم الاستعانة من قبل إدارة الجامعة بمدرّبين مؤهلين لتدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات	13
				13.3	35.6	35.6	6.7	8.9	%		
مرتفعة	0.008	0.91	3.38	4	17	17	6	1	ك	عندما ينتهي فريق العمل من المهام	14



أثر اخلاقيات العمل الإداري في تعزيز ادارة المعرفة (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالإدارة العليا

والوسطى لجامعة المرقب)

أ. فتحية خليل اطحيشات / جامعة المرقب ؛ أ. امين على بوحنيك / جامعة المرقب.



				8.9	37.8	37.8	13.3	2.2	%	المكلف بها يتم توثيق جميع الاجراءات التي تتبعها فريق العمل من انجاز عمله.	
مرتفعة	0.000	0.95	3.67	7	23	9	5	1	ك	يتم حفظ جميع التقارير الفنية ذات صلة بالنشاط الجماعي	15
				15.6	51.1	20.0	11.1	2.2	%		
متوسطة	0.058	1.15	3.33	7	15	12	8	3	ك	تسعى ادارة الجامعة للمحافظة على العاملين	16
				15.6	33.3	26.7	17.8	6.7	%		
مرتفعة	0.034	1.02	3.33	3	21	12	6	3	ك	تقوم ادارة الجامعة بتوثيق جميع اراء ومقترحات العملاء حول كيفية تحسين الخدمات	17
				6.7	46.7	26.7	13.3	6.7	%		
متوسطة	0.086	0.93	3.24	3	16	16	9	1	ك	لتجنب فقدان المعرفة فإن ادارة الجامعة تسعى لدفع الخبراء لديها لتصميم كاستبيان واوله العمل الذي يحتوي على أفضل الاجراءات والمعايير التي يعتمد عليها العاملون في مزاولة اعمالهم وتطويرها	18
				6.7	35.6	35.6	20.0	2.2	%		
مرتفع	0.002	0.65	3.32	أجمالي محور إدارة المعرفة							

من الجدول رقم (12) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور إدارة المعرفة، تراوحت ما بين (3.02) إلى (3.84)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على (8) فقرات ومتوسطة على باقي فقرات هذا المحور، ولتحديد مستوى إدارة المعرفة، فإن النتائج في الجدول رقم (10) بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.32) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.32)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.002) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، لذا فإن مستوى إدارة المعرفة كان مرتفعاً.

3-6 اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في إدارة المعرفة.

لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة أخلاقيات العمل بمكوناته (احترام القوانين والأنظمة-العدالة وعدم التحيز - السرعة والاتقان - احترام الوقت) والمتغير التابع (إدارة المعرفة)، تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار





جوهرية العلاقة بين المتغيرين، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05.

ولتحديد أثر أخلاقيات العمل في إدارة المعرفة، سيتم استخدام تباين الانحدار لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام القوانين والأنظمة في إدارة المعرفة.

جدول (13)

نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر احترام القوانين والأنظمة في إدارة المعرفة

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل ارتباط بيرسون
احترام القوانين والأنظمة	الثابت				
0.299	2.254	0.005	%17	0.17	0.413

قيمة F المحسوبة = 8.831 درجات الحرية (1، 43)، قيمة F الجدولية = 4.0847 أظهرت النتائج في الجدول رقم (13) وجود علاقة معنوية بين احترام القوانين والأنظمة وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.413)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى احترام الأنظمة والقوانين له تأثيراً في إدارة المعرفة، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.005) وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية هذه العلاقة.

ولتحديد أثر احترام القوانين والأنظمة في إدارة المعرفة، فإن قيمة F تساوي (8.831) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.0847)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.005)، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاحترام القوانين والأنظمة في إدارة المعرفة، وكانت قيمة معامل التحديد (0.17) وهي تشير إلى أن ما نسبته (17%) من التغيرات في إدارة المعرفة يعود إلى احترام القوانين والأنظمة، ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام القوانين والأنظمة في إدارة المعرفة " وقبول الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام القوانين والأنظمة في إدارة المعرفة ".

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 2.254 + 0.299 * X_1 + \varepsilon$$

حيث: Y إدارة المعرفة، X₁ احترام القوانين والأنظمة، ε الخطأ العشوائي.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة وعدم التحيز في إدارة المعرفة.





جدول (14)

نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر احترام القوانين والأنظمة في إدارة المعرفة

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل ارتباط بيرسون
الثابت	العدالة وعدم التحيز				
1.073	0.581	0.002	%19.9	0.199	0.446

قيمة F المحسوبة = 10.674 درجات الحرية (1، 43)، قيمة F الجدولية = 4.0847 أظهرت النتائج في الجدول رقم (14) وجود علاقة معنوية بين العدالة وعدم التحيز وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.446)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى العدالة واحترام القوانين له تأثيراً في إدارة المعرفة، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.002) وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية هذه العلاقة.

ولتحديد أثر العدالة وعدم التحيز في إدارة المعرفة، فإن قيمة F تساوي (10.674) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.0847)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.002)، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للعدالة وعدم التحيز في إدارة المعرفة، وكانت قيمة معامل التحديد (0.199) وهي تشير إلى أن ما نسبته (19.9%) من التغيرات في إدارة المعرفة يعود إلى العدالة وعدم التحيز، ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة وعدم التحيز في إدارة المعرفة " وقبول الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة وعدم التحيز في إدارة المعرفة ".

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 1.073 + 0.581 * X_2 + \varepsilon$$

حيث: Y إدارة المعرفة، X₂ -العدالة وعدم التحيز، ε الخطأ العشوائي.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسرعة والاتقان في إدارة المعرفة.

جدول (15)

نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر السرعة والاتقان في إدارة المعرفة

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل ارتباط بيرسون
الثابت	السرعة والاتقان				
0.775	0.709	0.000	%55.2	0.552	0.743

قيمة F المحسوبة = 53.08 درجات الحرية (1، 43)، قيمة F الجدولية = 4.0847 أظهرت النتائج في الجدول رقم (15) وجود علاقة معنوية بين السرعة والاتقان وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.743)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى السرعة والاتقان له





تأثيراً في إدارة المعرفة، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية هذه العلاقة.

ولتحديد أثر السرعة والاتقان في إدارة المعرفة، فإن قيمة F تساوي (53.08) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.0847)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لسرعة الاتقان في إدارة المعرفة، وكانت قيمة معامل التحديد (0.552) وهي تشير إلى أن ما نسبته (55.2%) من التغيرات في إدارة المعرفة يعود إلى السرعة والاتقان، ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسرعة والاتقان في إدارة المعرفة " وقبول الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسرعة والاتقان في إدارة المعرفة ".

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 0.775 + 0.709 * X_3 + \varepsilon$$

حيث: Y إدارة المعرفة، X₃-السرعة والاتقان، ε الخطأ العشوائي.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام الوقت في إدارة المعرفة.

جدول (16)

نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر احترام الوقت في إدارة المعرفة

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل ارتباط بيرسون
احترام الوقت	الثابت				
0.517	1.707	0.000	%55.4	0.554	0.744

قيمة F المحسوبة = 53.424 درجات الحرية (1، 43)، قيمة F الجدولية = 4.0847

أظهرت النتائج في الجدول رقم (16) وجود علاقة معنوية بين احترام الوقت وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.744)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى احترام الوقت له تأثيراً في إدارة المعرفة، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية هذه العلاقة.

ولتحديد أثر احترام الوقت في إدارة المعرفة، فإن قيمة F تساوي (53.424) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.0847)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاحترام الوقت في إدارة المعرفة، وكانت قيمة معامل التحديد (0.554) وهي تشير إلى أن ما نسبته (55.4%) من التغيرات في إدارة المعرفة يعود إلى احترام الوقت، ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام الوقت في إدارة المعرفة " وقبول الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام الوقت في إدارة المعرفة ".



أثر اخلاقيات العمل الإداري في تعزيز ادارة المعرفة (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالإدارة العليا والوسطى لجامعة المرقب)

أ. فتحة خليل اطحيشات / جامعة المرقب ؛ أ. امين على بوحنيك / جامعة المرقب.



ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 1.707 + 0.517 * X_4 + \varepsilon$$

حيث: Y إدارة المعرفة، X₄-احترام الوقت، ε الخطأ العشوائي.

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في إدارة المعرفة.

جدول (17)

نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر احترام الوقت في إدارة المعرفة

معاملات الانحدار					قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل ارتباط بيرسون
احترام الوقت	السرعة والالتقان	العدالة وعدم التحيز	احترام القوانين والأنظمة	الثابت				
0.3	0.396	0.135	-0.046	0.602	0.000	%65.1	0.651	0.807

قيمة F المحسوبة = 18.628 درجات الحرية (4، 40)، قيمة F الجدولية = 2.606

أظهرت النتائج في الجدول رقم (17) وجود علاقة معنوية بين اخلاقيات العمل وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.807)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى اخلاقيات العمل له تأثيراً في إدارة المعرفة، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية هذه العلاقة.

ولتحديد أثر اخلاقيات العمل في إدارة المعرفة، فإن قيمة F تساوي (18.628) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (2.606)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في إدارة المعرفة، وكانت قيمة معامل التحديد (0.651) وهي تشير إلى أن ما نسبته (65.1%) من التغيرات في إدارة المعرفة يعود إلى اخلاقيات العمل، ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الرئيسية " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في إدارة المعرفة " وقبول الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في إدارة المعرفة ".

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 0.602 - 0.046 * X_1 + 0.135X_2 + 0.396X_3 + 0.3X_4 + \varepsilon$$

حيث: Y إدارة المعرفة، X₁ احترام القوانين والأنظمة، X₂ العدالة وعدم التحيز، X₃ السرعة والالتقان، X₄

احترام الوقت، ε الخطأ العشوائي.





4. النتائج والتوصيات

4-1 النتائج

بعد تحليل البيانات تم التوصل للنتائج الآتية:

1. وجود علاقة معنوية بين احترام القوانين والأنظمة وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.413)، نتج عن ذلك أثر لاحترام القوانين والأنظمة في إدارة المعرفة وقيمه (17%).
2. وجود علاقة معنوية بين العدالة وعدم التحيز وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.446)، نتج عن ذلك أثر للعدالة وعدم التحيز وقيمه (19.9%).
3. وجود علاقة معنوية بين السرعة والالتقان وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.743)، نتج عن ذلك أثر لسرعة الالتقان في إدارة المعرفة وقيمه (55.2%).
4. وجود علاقة معنوية بين احترام الوقت وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.744)، نتج عن ذلك أثر لاحترام الوقت في إدارة المعرفة وقيمه (55.4%).
5. وجود علاقة معنوية بين أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.807)، نتج عن ذلك أثر لأخلاقيات العمل في إدارة المعرفة وقيمه (65.1%).

4-2 التوصيات

اعتماداً على النتائج التي تم التوصل إليها فإن الدراسة توصي بالآتي:

1. ضرورة الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة والعمل من أجل خدمة المصلحة العامة.
2. الحرص على توفير التقنيات الحديثة لضمان إنجاز الأعمال بأقل وقت وبدون تأخير.
3. العمل على استحداث ميثاق شرف للمهنة.
4. السعي لابتكار تقنيات تساعد على تطوير الأجهزة والمعدات ولأدوات وما يرافقها من ابتكار تؤدي إلى زيارة الإنتاجية.
5. الحرص على تطوير العمليات الإدارية وفق الإدارة الإلكترونية لضمان سهولة التعامل مع الوثائق من خلال الارشيف الالكتروني والعمل على استخدام كافة المنظومات الحديثة بما يحقق من الهدر من الوقت والتكلفة.

قائمة المراجع:

اولاً: الكتب:

1. الجاموس، صلاح الدين ، 2013(ادارة المعرفة في منظمات الاعمال وعلاقتها بالمداخل الادارية الحديثة)، دار وائل للطباعة عمان الاردن.
2. السكارنة، بلال خلف، 2009 (اخلاقيات العمل)، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان، الاردن.
3. عبد الستار العلي واخرون، 2006، المدخل الي ادارة المعرفة(عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الاردن.
3. غسان قاسم، 2005، تكنولوجيا المعلومات في منظمات الاعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
4. زكريا الدوري، الفكر الاستراتيجي وانعكاساته علي منظمات الاعمال ، (عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2009).
5. نجم، عبود نجم ، 2000، (اخلاق الادارة في عالم متغير، المنظمة العربية للعلوم الادارية، القاهرة، مصر.
6. الكبيسي، صلاح الدين، 2005 (ادارة المعرفة)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.





7. ياغي، محمد عبد الفتاح (2012) الاخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر، عمان الاردن.

ثانيا: الدراسات العلمية:

1. الحراشة، عبد المجيد حمد، 2003 رسالة ماجستير بعنوان (الفساد الاداري في القطاع الحكومي الاردني، جامعة اليرموك، الاردن.

2. الحوارني، غالب صالح عبد الرحمن، 2005، رسالة دكتوراه غير منشورة، بعنوان (تطوير مدونة الاخلاقيات الاكاديمية للإستاد الجامعي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية، الاردن.

3. الرومي، سليمان بن سلام بن خليل، رسالة ماجستير منشورة بعنوان (درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، جامعة غزة، فلسطين.

4. الرواشدة، رسالة ماجستير بعنوان (أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي) جامعة مؤتة، السعودية.

5. الزيناتي، اسامة محمد خليل (2014) رسالة ماجستير منشورة بعنوان (دور اخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية) اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، فلسطين.

6. بوذراع، امنية، 2013 رسالة ماجستير منشورة بعنوان (دور اخلاقيات الاعمال في تحسين اداء العاملين، الجزائر جامعة المسيلة.

7. حمادي عبله، 2012، رسالة ماجستير بعنوان (دور ادارة المعرفة في بناء المنظمة المتعلمة) عمان: الوراق للنشر والتوزيع، (2005م)

8. خلف، بنى خالد، 2007، رسالة ماجستير غير منشورة بعنوان (درجة التزام الاداريين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية، الجامعة الهاشمية، الاردن.

9. عبد العزيز محمد عبد العزيز ، 2013، رسالة ماجستير منشورة بعنوان (واقع تطبيق ادارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، (الرياض: المملكة العربية السعودية.

10. الزطمة، نضال محمد ، 2011، رساله ماجستير منشورة بعنوان (ادارة المعرفة واترها علي تميز الاداء) ، غزة: الجامعة الاسلامية، فلسطين .

11. ياسر ابراهيم ،لطاهر احمد ، 2017، رسالة ماجستير منشورة بعنوان (ادارة المعرفة واترها علي الابتكار التسويقي) ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

ثانيا: الدوريات والمجلات:

1. ابوتايه، نور 2010: ورقة علمية منشورة بعنوان (اخلاقيات المعرفة وعلاقتها بهجرة العقول في العالم العربي) دورية علمية محكمة تعني بمجال المكتبات والمعلومات، العدد 24، ديسمبر .

2. السحيمي، زينب عبد الرحمن، 2009 ورقة عمل مقدمة الي المؤتمر الدولي للتنمية الادارية نحو اداء متميز للقطاع الحكومي 1_4 نوفمبر بعنوان: جاهزية المنظمات العامة لإدارة المعرفة، حالة تطبيقية-جامعة الملك عبد العزيز بجدة، الرياض، معهد الادارة العامة.





3. العشي، هارون، بوراس فايزة، 2008: ورقة بحثية منشورة بعنوان (ادارة المعرفة كمدخل لتعزيز دور الثقافة المنظمة في تحسين تنافسية المنظمات، الملتقى الدولي حول ادارة المعرفة والفعالية الاقتصادية، باتة-الجزائر.
4. الكواز والعبادي، 2006: ورقه عمل منشورة بعنوان (اخلاقيات العمل وكفاءة السوق المالي) مقدمة لمؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس (اخلاقيات الاعمال ومجتمع المعرفة) جامعة الزيتونة 17_ 19 / 4 2006، عمان، الاردن.
5. رضا مصلحي احمد إسماعيل، 2012، ورقة علمية بعنوان (دور استراتيجيات ادارة المعرفة في تحقيق قيمة عالية لأعمال شركات صناعة الالكترونيات -المملكة العربية السعودية، القاهرة، جامعة القاهرة، مجلة الاعمال المصرية، العدد 2.
6. الياسري، أكرم محسن، وظفر ناصر حسين ، 2013: ورقة بحثية بعنوان (أثر عمليات ادارة المعرفة والتعلم التنظيمي في الاداء الاستراتيجي، بحث منشور مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلد 15، العدد الثالث.