

اعتماد نموذج "Paradice, et al" لأخلاقيات ادارة المعرفة لبناء القدرات الإبداعية - دراسة استطلاعية في عدد من تشكيلات الجامعة التقنية الشمالية

م. احمد عبدالله دانوك
amed.aldanok@yahoo.com

م.م. محمد حسين عربي
alkarbi2001@yahoo.com

أ.م.د. مظفر احمد حسين
mudafer1975@yahoo.com

الجامعة التقنية الشمالية - المعهد التقني - الحويجة

المستخلص

تمثل اخلاقيات ادارة المعرفة أحد التطورات الفكرية المعاصرة في الفلسفة الحديثة للإدارة والأكثر انسجاماً مع التغيرات البيئية في عالم الأعمال، وللوصول إلى بناء القدرات الإبداعية ينبغي على المنظمات اعتماد أنموذج اخلاقي لإدارة معرفتها. إذ يسلط البحث الحالي الضوء على أخلاقيات المعرفة حيث يشهد العالم الكثير من أشكال وأساليب الانتهاكات في جميع مجالات المعرفة. وهدف البحث الى اعتماد نموذج لأخلاقيات ادارة المعرفة لبناء القدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة، واختبار أنموذج الدراسة لبناء القدرات الإبداعية في المنظمات المبحوثة من الواقع الميداني العراقي. إذ تجلت مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن تساؤلات مفادها:

- هل هناك علاقة بين اخلاقيات إدارة المعرفة وبين بناء القدرات الابداعية للمنظمات المبحوثة؟
 - هل تؤثر اخلاقيات إدارة المعرفة في بناء القدرات الابداعية للمنظمات المبحوثة؟
 - هل ان اعتماد أنموذج Paradice, et, al لأخلاقيات أدارة المعرفة سيسهم في بناء القدرات الإبداعية للمنظمات المبحوثة؟
- وقد تم اختيار عدد من التشكيلات التابعة للجامعة التقنية الشمالية كمجتمع للبحث، وجاءت نتائج البحث لتؤكد اسهام انموذج اخلاقيات ادارة المعرفة في بناء القدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة.
الكلمات المفتاحية: اخلاقيات ادارة المعرفة، القدرات الابداعية، ادارة المنظمات.

Adopting Paradice, et al. Model of Knowledge Management Ethics in Building Creative Capabilities - Exploratory Study in A Number of Northern Technical University Departments

Assist. Prof. Mudhafer A. Hussein

mudafer1975@yahoo.com

Assist. Lec. Mohammed H. Gherbi

alkarbi2001@yahoo.com

Lect. Ahmed A. Danok

amed.aldanok@yahoo.com

Northern Technical University - Technical Institute – Hawija

Received 19/7/2020

Accepted 1/9/2020

Abstract: Knowledge management ethics represent one of the contemporary intellectual developments in the modern philosophy of management that is more in line with environmental changes in the business world. To reach building creative capabilities, organizations must adopt a moral model to manage their knowledge. The current research highlights the ethics of knowledge, as the world witnesses many forms and methods of violations in all areas of knowledge. The research aimed to adopt a model for knowledge management ethics to build creative capabilities in the researched organizations, and to test the study model for building creative capabilities in the researched organizations from the Iraqi field reality. As the problem of the study became clear through answering questions that:

- *Is there a relationship between the ethics of knowledge management and building the creative capabilities of the researched organizations?*
- *Does knowledge management ethics affect building the creative capacity of the researched organizations?*
- *Does adopting the Paradice, et, al model for knowledge management ethics contribute to building the creative capacity of the research organizations.?*

A number of formations affiliated with the Northern Technical University were selected as a research community, and the results of the research confirmed the contribution of the knowledge management ethics model to building creative capabilities in the researched organizations.

Keywords: Knowledge Management Ethics, Creative Capabilities, Management of Organizations.

المقدمة

تلعب المعرفة دورا مهما وحيويا في المنظمات بأنواعها وأحجامها المختلفة، فهي ترتبط بالمنظومات التفاعلية التي تجعل من التطوير والتحديث وبناء القدرات الابداعية مهمة وهدفا استراتيجيا للمنظمات، وهذه المعرفة تتولد نتيجة تفاعل حيوي بين جميع مكونات المنظمة، وتتشكل وتتولد بشكل جديد، بحسب الابداع البشري، وقيمة ذات قوة وهيمنة ونفوذ تمارسها المنظمة الأقوى بالمعرفة على من يجهلها.

يمثل هذا البحث محاولة لمعرفة تأثير اخلاقيات ادارة المعرفة في بناء القدرات الابداعية، حيث إن السمة الأكثر أهمية للمعرفة تكمن في كونها معرفة ضمنية، لذلك فلا بد لهذه المنظمات من اتباع نماذج محددة لأخلاقيات ادارة المعرفة لمواجهة التحديات والتركيز على العوامل الحرجة لبناء القدرات الإبداعية والتي تسعى كل منظمة ناجحة ان تصنعها لنفسها. وقد تم تناول هذا الموضوع عبر ثلاثة محاور ، تناول المحور الأول منهجية البحث بينما تناول المحور الثاني الإطار النظري لأخلاقيات دارة المعرفة والقدرات الابداعية، أما المحور الثالث فقد تناول تحليل النتائج واختيار الفرضيات ، وختم البحث بالاستنتاجات والمقترحات التي تم التوصل اليها.

المبحث الأول: منهجية البحث

• أولاً: المعضلة الفكرية

تتناول الدراسة الحالية أخلاقيات إدارة المعرفة وبناء القدرات الإبداعية بوصفها مرتكزات ستمكن المنظمة من تحقيق ما حددته من أهداف، لتتجسد المعضلة الفكرية في مدى توافر الترابط العضوي بين أخلاقيات إدارة المعرفة وبناء القدرات الإبداعية، ومدى تأثير أنموذج أخلاقيات إدارة المعرفة في بناء تلك القدرات الإبداعية في المنظمات المبحوثة.

• ثانياً: مشكلة الدراسة

جاءت الدراسة الحالية لتركز على طبيعة التعامل في المنظمات المبحوثة، وفق أنموذج لأخلاقيات ادارة المعرفة كونه وسيلة لبناء قدراتها الابداعية، وللوقوف على واقع ذلك ميدانياً أجريت عدد من الزيارات الميدانية للتحري عن مدى وجود مشكلة في درجة عناية الإدارات في المنظمات بمتغيرات الدراسة، ومدى التركيز على اخلاقيات ادارة المعرفة والعناية بالمواعمة بين الأنموذج الذي سيقع لها بناء قدراتها الابداعية، وقد تجلت مشكلة الدراسة عبر الإجابة عن تساؤلات مفادها:

➤ هل هناك علاقة بين اخلاقيات إدارة المعرفة وبين القدرات الابداعية للمنظمات المبحوثة؟

➤ هل تؤثر اخلاقيات إدارة المعرفة في القدرات الابداعية للمنظمات المبحوثة؟

➤ هل ان اعتماد أنموذج Paradice, et, al لأخلاقيات إدارة المعرفة سيسهم في بناء القدرات الإبداعية للمنظمات المبحوثة؟

لكل ذلك فإن مسوغات إجراء الدراسة جاء لتقديم ما يفيد في معالجة المشكلة، وتدعيم اخلاقيات ادارة المعرفة، ولاسيما إذا ما توافر الانموذج اللازم لتحقيق ذلك على مستوى المنظمات المبحوثة .

• ثالثاً: منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الاستطلاعي التحليلي ، فقد تم جمع البيانات باستطلاع آراء عينة من الافراد في المنظمات المبحوثة ومن ثم تم تحليلها لاختبار الفرضيات .

• رابعاً: أهمية الدراسة

تتجسد أهمية الدراسة بما يأتي:

1. الربط بين اخلاقيات ادارة المعرفة والتي تعد من المواضيع المهمة، مع القدرات الابداعية.
2. الدور الذي تلعبه اخلاقيات ادارة المعرفة في تحقيق الاهداف من خلال بناء القدرات الإبداعية.

• خامساً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة لبلوغ الأهداف الآتية:

1. اختبار أنموذج الدراسة الفرضي والتوصل لأخلاقيات ادارة المعرفة لبناء القدرات الابداعية من الواقع الميداني العراقي.
2. تقديم نتائج من واقع المنظمات المبحوثة يمكن أن تستفيد منها المنظمات العراقية في مجال الدراسة.

• سادساً: حدود الدراسة

تضمنت الدراسة ثلاثة حدود رئيسية:

1. الحدود المكانية: وهي أماكن تواجد المنظمات في مركز مدينة كركوك .
2. الحدود الزمانية: وتمتد من 2019/5/7 ولغاية 2019/11/25.
3. الحدود البشرية: وفقاً لمتغيرات الدراسة، فقد تم اعتماد الفئات المتفاعلة مع متغيرات الدراسة، وهم (عميد، معاون عميد، رئيس قسم، مدير شعبة، مدير وحدة) في التشكيلات المبحوثة.

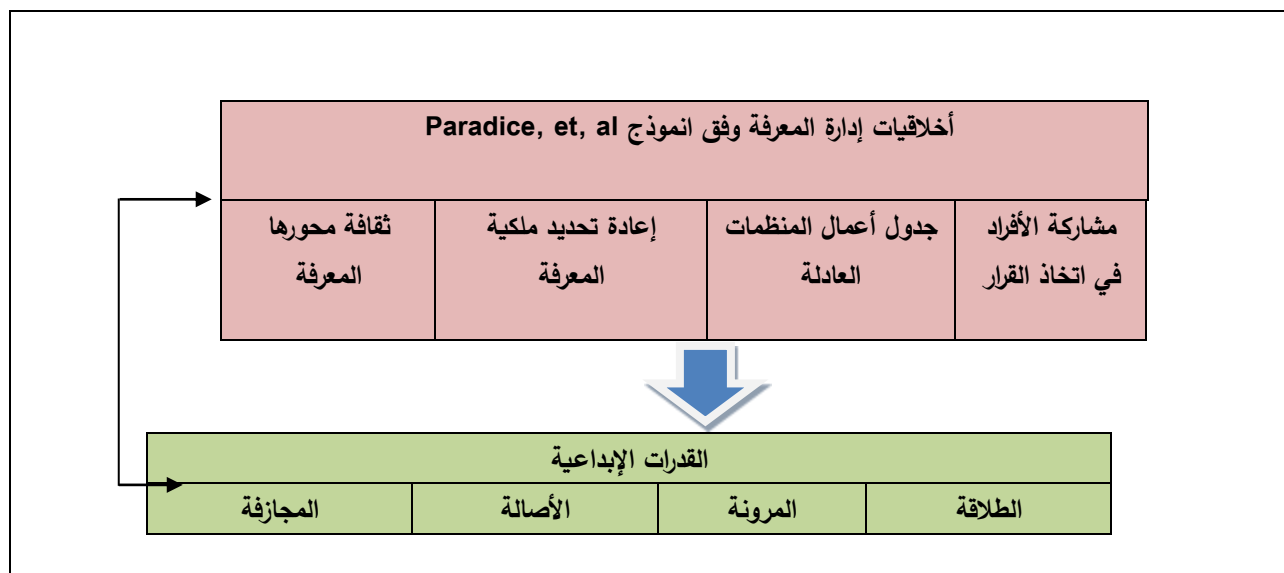
• سابعاً: فرضيات الدراسة

اتجهت الدراسة للوقوف على طبيعة التأثير بين متغيراتها من الفرضيات الآتية:

- ✓ الفرضية الاولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين اخلاقيات ادارة المعرفة والقدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة .
- ✓ الفرضية الثانية: هناك تأثير لأخلاقيات ادارة المعرفة في القدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة .
- ✓ الفرضية الثالثة: يسهم انموذج Paradice, et, al لأخلاقيات ادارة المعرفة في بناء القدرات الابداعية للمنظمات المبحوثة.

• ثامناً: مخطط الدراسة

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة على وفق إطارها النظري ومضامينها الميدانية بناء أنموذج افتراضي يعكس طبيعية العلاقات المنطقية ما بين المتغيرات المبحوثة، وكما يلي:



شكل (1): مخطط الدراسة

المخطط الفرضي من اعداد الباحثين

• تاسعاً: أدوات الدراسة

- أ. الاستبانة: وهي الأداة الرئيسية لجمع البيانات ذات الصلة بالجانب التطبيقي، وقد أعدت بمقاييسها الخاصة بمتغيراتها الرئيسية، وشملت محورين:

الأول: تعريفاً أولاً للمستجيبين من معلومات تعريفية لبعض خصائص عينة الدراسة التي تخص (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الموقع الإداري).
الثاني: اشتمل على متغيري الدراسة (أخلاقيات ادارة المعرفة، والقدرات الابداعية). إذ يتضمن كل متغير من هذه المتغيرات مجموعة متغيرات فرعية موضحة في الجدول (1).

جدول (1): متغيرات استمارة الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	المصادر
1	أخلاقيات إدارة المعرفة وفق نموذج Paradice, et, al	مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار	6	6-1	(Paradice,et, al, 2018,34)
		جدول أعمال المنظمات العادلة	6	12-7	
		إعادة تحديد ملكية المعرفة	6	18-13	
		ثقافة محورها المعرفة	6	24-19	
2	القدرات الإبداعية	الطلاقة	6	30-25	(Freeman,2012:8)
		المرونة	6	36-31	
		الاصالة	6	42-37	
		المجازفة	6	48-43	

المصدر: إعداد الباحثين استناداً الى المصادر اعلاه.

وقد تم استخدام مقياس (ليكرت) الخماسي في قياس فقرات متغيرات الدراسة ، وذلك لضمان الحصول على نتائج موضوعية ودقة في التحليل.

ب. اختبار ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات الاستبانة المتضمن أبعاد أخلاقيات إدارة المعرفة، وكذلك ابعاد القدرات الإبداعية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ كما موضح بالجدولين (2)، (3):

جدول(2): معاملات ثبات ألفا (كرونباخ) لأبعاد أخلاقيات إدارة المعرفة

معامل الثبات	أبعاد أخلاقيات إدارة المعرفة
**0.730	مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار
**0.746	جدول أعمال المنظمات العادلة
**0.710	إعادة تحديد ملكية المعرفة
**0.756	ثقافة محورها المعرفة
**0.807	الأبعاد ككل

(**) تشير الدلالة عند مستوى (0.01).

المصدر: من اعداد الباحثين استناداً الى برنامج (Spss)

جدول(3): معاملات ثبات ألفا (كرونباخ) لمكونات القدرات الإبداعية

معامل الثبات	ابعاد القدرات الإبداعية
**0.736	الطلاقة
**0.823	المرونة
**0.829	الاصالة
**0.844	المجازفة
**0.819	المكونات ككل

(**) تشير الدلالة عند مستوى (0.01).

المصدر: من اعداد الباحثين استناداً الى برنامج (Spss)

يتضح من جدول (2)، و (3) السابقين أن قيم معامل الثبات مرتفعة، حيث أن جميع معاملات الثبات دالة عند مستوى (0.01)، مما يؤكد أن الاستبانة تتميز بمكوناتها بدرجة عالية من الثبات.

• عاشرًا: وصف مجتمع وعينة الدراسة

تناولت الدراسة عدد من تشكيلات الجامعة التقنية الشمالية في محافظة كركوك ميداناً لإجراء الدراسة، ويتناول هذا المحور مجتمع الدراسة وعينتها وبعض المؤشرات الخاصة بهما وكما يأتي:

1. مبررات اختيار ميدان الدراسة:

تحدد مبررات اختيار ميدان الدراسة بالآتي:

- أ. أهمية الدور الاستراتيجي الذي تمارسه المنظمات المبحوثة في البناء الفكري والمعرفي.
- ب. اشارت نتائج المسح الميداني الاولي انسجام طبيعة الدراسة واهدافها مع واقع المنظمات التعليمية المبحوثة بخاصة فيما يتعلق بمجال اخلاقيات ادارة المعرفة ومجال القدرات الابداعية. ولأغراض هذه الدراسة تم اختيار عينة من تشكيلات الجامعة التقنية الشمالية في محافظة كركوك والجدول (4) يوضح نبذة تعريفية مختصرة للمنظمات عينة الدراسة:

جدول(4): نبذة تعريفية مختصرة للمنظمات المبحوثة

ت	التشكيل عينة الدراسة	تاريخ التأسيس	عدد الأقسام العلمية	عدد الملاك التدريسي	عدد الطلبة
1	المعهد التقني/كركوك	1976	15	97	4016
2	المعهد التقني/الحويجة	1980	9	65	1861
3	الكلية التقنية الهندسية/كركوك	1998	7	110	1714

المصدر: شعب شؤون الطلبة ووحدات الملاك للتشكيلات اعلاه.

وتم اختيار عينة الدراسة من القادة الاكاديميين ومسؤولي الأقسام والشعب في المنظمات المبحوثة، وقد تم توزيع (92) استمارة استبانة على الأفراد عينة الدراسة، وتم استرجاع (78) استمارة أي ان عدد الاستمارات الصالحة (85%) ويوضح جدول (5) تفاصيل توزيع الاستمارات.

جدول (5): توزيع استمارات الاستبيان على الأفراد عينة الدراسة

ت	تشكيلات الجامعة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	نسبة الاستمارات المسترجعة إلى إجمالي الاستمارات الموزعة %
1	المعهد التقني/كركوك	39	36	92%
2	المعهد التقني/الحويجة	27	22	82%
3	الكلية التقنية الهندسية/كركوك	26	20	77%
	المجموع	92	78	85%

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على عدد استمارات الاستبيان الموزعة والمسترجعة

2. وصف خصائص عينة الدراسة:

اشتملت استبانة الدراسة على المعلومات الشخصية لعينة الدراسة، وذلك حسب الجدول الاتي:

جدول (6): خصائص الأفراد المبحوثين في الجامعات عينة الدراسة

المتغير	الفئات والمسميات	العدد	النسبة
الجنس	ذكور	54	69%
	اناث	24	31%
	المجموع	78	100%
العمر	اقل من 35 سنة	6	8%
	35-45	22	28%
	45-55	34	44%
	المجموع	78	100%
المؤهل العلمي	ماجستير	49	63%
	دكتوراه	29	37%
	المجموع	78	100%
عدد سنوات الخدمة	اقل من 15 سنة	23	29%
	15-20	12	15%
	20-25	28	36%
	المجموع	78	100%
الموقع الاداري	عميد ومعاونيه	9	12%
	رئيس قسم	31	40%
	مدير شعبة	22	28%
	مسؤول وحدة	16	20%
المجموع	78	100%	

المصدر: اعداد الباحثين استنادا الى نتائج استمارات الاستبيان

المبحث الثاني: الإطار نظري

يهتم هذا المحور بالتأطير النظري لأخلاقيات ادارة المعرفة من حيث مفهومها، وابعادها، اضافة الى تناول القدرات الابداعية والعلاقة النظرية بين اخلاقيات ادارة المعرفة والقدرات الابداعية.

• أولاً: اخلاقيات ادارة المعرفة

الاخلاقيات في ادارة المعرفة اصبحت ممارسات واقعية في تحقيق اهداف المنظمات, حيث سيتم تناول هذا المحور كما يلي:

أ. مفهوم اخلاقيات ادارة المعرفة:

يشهد العالم تغيرات كبيرة ويتجه اتجاهاً جديداً قائماً على المعرفة ، بمعنى نجاح المنظمات في مواجهة التغيرات التي يمكن ان تحسن وتطور معارفها لذلك يجب ان تكون هذه المنظمات قادرة على الاستفادة من المعرفة في سلوكياتها وادائها (Lakshan,2009,339)، ولهذا تحتاج الى ادارة معارفها والتي تحولت الى ممارسات واقعية في تحقيق اهداف واستراتيجيات منظمات الاعمال المعاصرة. (الكبيسي،2005، 35) وان مفتاح الوصول الى هذه المعرفة والنجاح هو النظر في القضايا الاخلاقية فيما يتعلق بالملكية الفكرية واحترام الاصالة ومساعدة الاخرين والاخلاص والالتزام والتنظيم والمشاركة والاستفادة من المعرفة (6, Akhavan& Moghaddam,2013)، لذلك يمكن وصف الاخلاقيات على انها مبادئ توجيهية من خلال اعطاء الافراد المزيد من الاهتمام وتنظيم ملكية المعرفة والتشجيع على المشاركة فيها وتحسين التوازن والشفافية في عمليات ادارة المعرفة وذلك لضمان عدم التضارب والصراع على ملكيتها (Rechberg&Syed, 2013,7)، فعندما تحكم المحسوبية سيعاني الافراد العاملين من المعاملة غير المنصفة ويؤدي هذا التعامل الى الامتناع عن المشاركة بالمعرفة، اما عندما تكون هنالك نزاهة يتم التعامل مع الافراد معاملة متساوية ويتم التعامل مع احتياجات الافراد والمنظمة على حد سواء سيؤدي هذا المدخل في ادارة المعرفة الى تحسين جودة تبادل المعرفة الضمنية والمشاركة فيها اذ ان الالتزام الاخلاقي بين الاطراف يمكن من معالجة المعرفة بفاعلية، حيث يتفق ان الاخلاق ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمعرفة فان اهمية الاخلاقيات في ادارة المعرفة يتم ابرازها اذ قمنا بالتحقق عن كتب في القضايا الاجتماعية والاقتصادية التي تثيرها ممارسات ادارة المعرفة والمسائل الفنية والقانونية والانشطة الرئيسية بما في ذلك خلق المعرفة وتخزينها واسترجاعها ونقلها وتطبيقها وفيما يلي توضيح لتلك العمليات كما في ادناه: (Chatterjee& Sarke,2013,12) و (Zyngier& Nagpa,2015, 9) و Land, (et, al, 2007,17)

1. خلق المعرفة: ان خلق المعرفة الضمنية، يعتمد على عمليات التنشئة الاجتماعية ومثل هذه العمليات معرضة لخطر مختلف التشوهات الناشئة عن استخدام أشكال القوة الخبيرة أو الهيكلية أو غيرها من أشكال القوة، والضغط، وضرورات الكفاءة الحقيقية أو المتخيلة، مثل هذه التشوهات تمنع خلق المعرفة ويمكن النظر في الأخلاق علاجاً لها.
2. تخزين المعرفة واسترجاعها: هناك مخاوف رئيسة مثل خصوصية المعلومات وسرية المعلومات والوصول إلى المعلومات وأمن المعلومات ومساءلة المعلومات، وكلها اعتبارات أخلاقية مهمة فإن تصميم مستودع ادارة المعرفة يتطلب اعتبارات أخلاقية لذا فمن الواضح أن تخزين المعرفة واسترجاعها لهما دلالات أخلاقية متميزة.
3. نقل المعرفة: بالنظر إلى الاعتبارات الأخلاقية حيث غالباً ما يتهرب الموظفون من نقل المعرفة إلى بعضهم البعض، وبالتالي كان على الموظفين أن يخضعوا لقواعد أخلاقية من أجل تسهيل نقل المعرفة بينهم وأن الرغبة في نقل المعرفة قد تأثرت بمفاهيم العدالة التي تكون مرتبطة بمفهوم الإنصاف والأخلاق وأن مثل هذه الأخلاق لها تأثير مهم على نية تبادل المعرفة ونقلها.
4. تطبيق المعرفة: يشير تطبيق المعرفة إلى قدرة المنظمة على استخدام المعرفة من أجل تحسين عملياتها، وبما أن النجاح يتحقق من خلال الاعتبارات الأخلاقية فإن تطبيق المعرفة يمكن أن يستفيد من الاعتبارات الأخلاقية، وبما أن تطبيق المعرفة يتعامل بطبيعته مع القضايا المعيارية مثل كيف، ولماذا، ومتى لتطبيق المعرفة، فإن ارتباطه بالأخلاق هو اعتبار معياري متأصل.

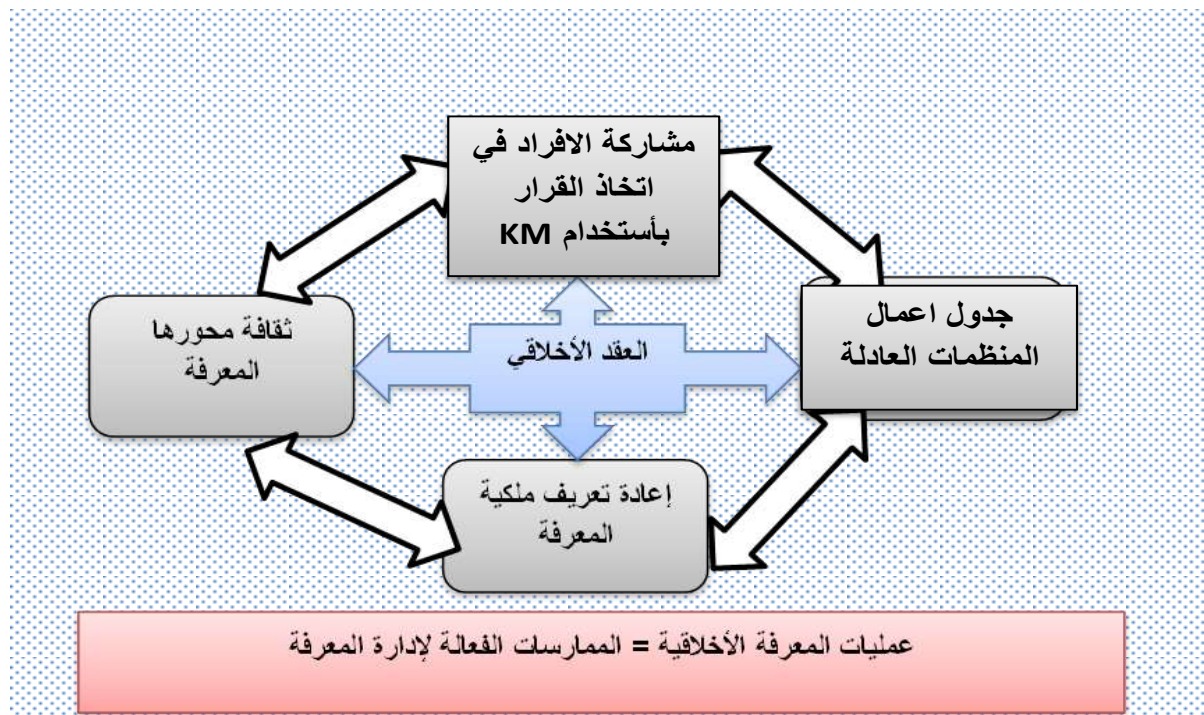
ب. ابعاد اخلاقيات ادارة المعرفة وفق نموذج Paradice, et al, 2018

ان ما يفسر على أنه أخلاقي وصحيح قد يختلف في بعض الاحيان، ولهذا يقترح وجود اتصلاً أخلاقياً تتشارك فيه المنظمات والافراد لتعزيز فاعلية إدارة المعرفة ويمكن تمكين الاتصال الأخلاقي عن طريق: مشاركة الأفراد في عمليات صنع القرار لممارسات إدارة المعرفة، جدول اعمال المنظمات العادلة، إعادة ملكية المعرفة، وثقافة تنظيمية تشجع على معالجة المعرفة بحيث يمكن إدارة المعرفة بفاعلية ويوضح الشكل (2) الإطار المتكامل الذي يمثل العقد الأخلاقي ويعتمد العنصران المتبادلان على بعضهما البعض ويدعمان بعضهما البعض إلى التحول النموذجي من "المعرفة كقوة" إلى "التقاسم المعرفة كقوة" حيث سيتم توضيح تلك الابعاد بالاتي: (Paradice, et al, 2018,34) (عبدالباسط، 2017، 11).

1. مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار باستخدام ادارة المعرفة: إن إشراك الأفراد في عمليات صنع القرار في إدارة المعرفة سيسرهم بالتقدير والقدرة في وظائفهم، وتعزيز فاعلية إدارة المعرفة، ويساعد الاستماع إلى أفكارهم على مزيد من المساعدة في تطوير جدول اعمال المنظمات العادلة وثقافة المنظمات التي تساعد على عمليات المعرفة ويقصد بالمشاركة هي ذلك الشمول العقلي والعاطفي للفرد عند تفاعله مع المجموعة التي تشجعه على المساهمة في بلوغ اهدافها مع تحمله مسؤولية ذلك بمعنى ان الفرد العامل يشارك بعقله وعواطفه قبل المشاركة العضوية.
2. جدول أعمال المنظمات العادلة: تتحمل المنظمات المسؤولية الاجتماعية لتطوير مبادرات إدارة المعرفة بطريقة "جديدة وجيدة" لن تضر بالافراد، ولكن ستقوم ببناء ثقفتهم في مثل هذه البيئة، حيث يتم الوفاء باحتياجات الافراد المنظمة

والتصرف بطريقة انسانية دائما، وأن الأخلاقيات التنظيمية تتطلب دمج الاحتياجات التنظيمية والاجتماعية وكذلك الفردية ، ولكي تستثمر إحدى المنظمات في إدارة المعرفة بطريقة "جديدة وجيدة"، يجب أن يؤخذ بالاعتبار الأفراد العاملين في المنظمة والمجتمع المحيط بها والمنظمة نفسها، ودمج الأفراد في عمليات صنع القرار لتطوير جدول اعمال عادلة للمنظمات، من اجل إعادة تشكيل ملكية المعرفة.

3. إعادة تحديد ملكية المعرفة: إذا لم يكن الأفراد راغبين في المشاركة في تبادل المعرفة في المجموعة، فلا يمكن المشاركة في المعرفة أو تكوينها أو تملكها بشكل جماعي ولذلك من المهم أن يُسمح للأفراد بحيازة معرفتهم ويعزز حق الأفراد في امتلاكها، وحق المنظمة في الاستفادة من تلك المعرفة من خلال اقامة علاقات جيدة، حيثما يكون الأفراد هم أصحاب المعرفة، وتستطيع المنظمة بناء ثقافة تنظيمية تمكن الأفراد من عملية المعرفة، لان الثقافة المتمحورة حول المعرفة قد تمكن من عقد أخلاقي يمكن الأفراد والمنظمات إدارة المعرفة بفاعلية.



شكل (2): الممارسات الاخلاقية لإدارة المعرفة

Source: Paradice, David, et al (2018) "A Review of Ethical Issue Considerations in the Information Systems Research Literature" Foundations and Trends in I. S. Volume2, Issue2.

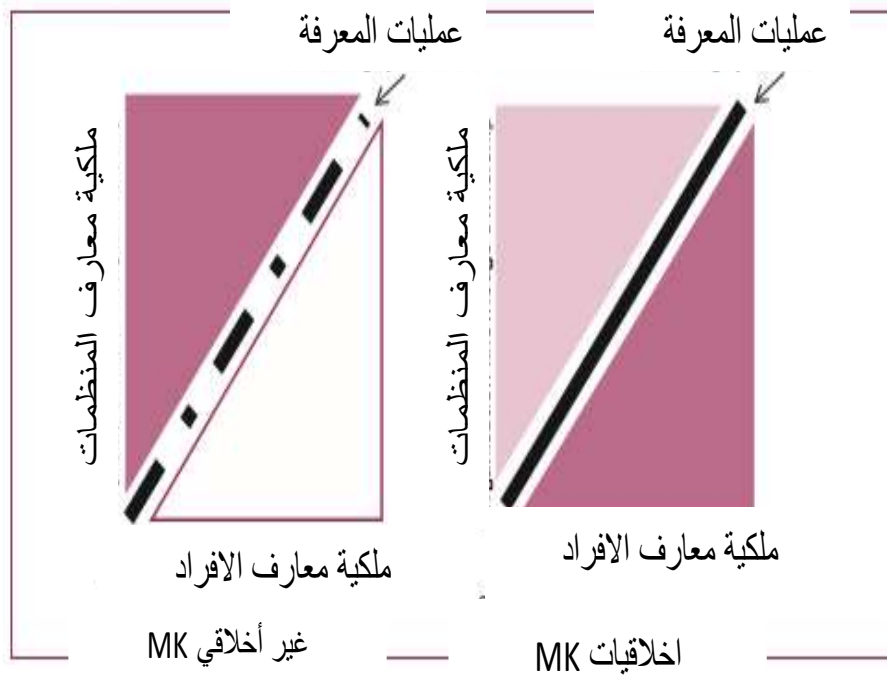
4. ثقافة محورها المعرفة: تنظر المنظمة في توفير بيئة تنظيمية مؤاتية لتشجيع خلق المعرفة والتفكير الإبداعي فالمنظمة أكثر من مجرد هيكل يلتقي فيه الأفراد، بل مكاناً لـ "المحادثة المفتوحة"، وهي مساحة يمكن تشجيع التواصل فيها، وهنا يتم تأسيس ممارسات إدارة المعرفة لمساعدة الأفراد للتعبير عن أفكارهم والانخراط في التفكير النقدي ويمكن للمنظمات إنشاء منتديات مفتوحة لتعزيز حرية التعبير، ويمكن للأفراد التساؤل حول أدائهم وأداء زملائهم في العمل ويشعرون بأن لديهم الوقت والمساحة لإيجاد حلول بديلة، وإن خلق مثل هذه "الثقافة المشتركة" الشفافة، قد تغذي وتشجع الأفراد على معالجة المعرفة بحماس.

ج. ايجابيات العمل ضمن اخلاقيات ادارة المعرفة:

على الرغم من المعرفة فردية، غالباً ما تتم المطالبة بمعاملتها باعتبارها مملوكة من قبل المنظمات، مما يخلق صراعاً على ملكية المعرفة، بين أولئك الذين يمتلكون في الأصل المعرفة (الأفراد)، وأولئك الذين يدعون الملكية على المعرفة (المنظمات) ونتيجة لذلك، قد تتعرض عمليات المعرفة للخطر وإن تزايد الوعي بأن الأفراد لا غنى عنهم لحدوث عمليات المعرفة وأن المعرفة خاصة بهم، قد تخفف من حدة التوتر الأساسي في عمليات المعرفة في المنظمات (Bencsik&Machová,2012,15).

ويوضح الشكل (3) الصراع على ملكية المعرفة حيث يمثل المحور العمودي مطالبة المنظمة بملكية المعرفة بينما يمثل المحور الأفقي الأفراد كمالكين للمعرفة ويمثل المثلث المثلث المائل المعتمد للمعرفة ويمثل الخط الفاصل بين مطالبة المنظمات بملكية المعرفة وحق الأفراد في ملكية المعرفة وعمليات إدارة المعرفة. ويمثل الشكل (3) الى اليسار مقارنة غير أخلاقية لإدارة المعرفة وكما هو موضح من خلال المثلثات المظللة، تدعي المنظمة الملكية على معرفة الأفراد في مثل هذه الحالة، قد يكون الأفراد مترددين في المشاركة في ممارسات إدارة المعرفة كمساهمة غير معترف بها ويشير الخط المنقط إلى أن عمليات المعرفة متقطعة وذلك لعدم الاعتراف بملكيته والابتعاد عن التعامل وفق الاخلاقيات.

كما يبين الشكل في الجانب الاخر منهجًا أخلاقياً إزاء إدارة المعرفة هنا يشعر الافراد بأن مبادرات إدارة المعرفة قائمة على الانصاف، ويشعر الافراد بأن مشاركتهم في عمليات إدارة المعرفة معترف بها ومكافأته على النحو الواجب ويمثل الشكل (3) سيناريو حيث تم دمج العقد الأخلاقي، ويمكن للعقد الأخلاقي بين المنظمات والافراد تمكين المدخل الأخلاقي لإدارة المعرفة. ويمكن أن يؤدي دمج الافراد في القرارات المتخذة بشأن ممارسات إدارة المعرفة إلى تعزيز جدول أعمال عادل حيث يمكن للمنظمات إظهار المساواة وحسن النية ويمكن الاعتراف بالافراد كأصحاب مشروع وأهميتهم للمعرفة ومكافأته بشكل عادل، مما يحفزهم على معالجة المعرفة، ويشير المثلث المظلل في الشكل (3) إلى أن الافراد موضع تقدير لمساهماتهم في المعرفة ويتم الاعتراف بهم كمالك للمعرفة من خلال عقد أخلاقي بين المنظمة والفرد، ويمكن حل التوترات في عمليات المعرفة ويمكن منع اكتناز المعرفة والخط الذي يمثل عمليات المعرفة في الشكل هو مستمر وبما أن الافراد سيعالجون المعرفة في مناخ أخلاقي، يمكن للمنظمة الاستفادة من مساهمة المعرفة لدى الافراد. كما موضح من خلال المثلث القليل التظليل في الشكل (3).



شكل (3): الاساليب الاخلاقية وغير الاخلاقية لادارة المعرفة

Source: Rechberg, Isabel & Syed, Jawad (2013) "Ethical issues in knowledge management: conflict of knowledge ownership" JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, VOL. 17 NO. 6, University of Kent, Canterbury, United Kingdom.

وفق ما تقدم يرى الباحثون ان لأخلاقيات ادارة المعرفة دور كبير في حل الصراعات التي تحصل بين المنظمة والافراد وبين الافراد انفسهم، اذ يكون العمل وفق المعايير الاخلاقية الدافع لدى العاملين في مشاركتهم ونقلهم للمعرفة واعطائهم الدور الذي يمكن المنظمة من الحصول على معرفتهم مما يفعل مساهمتهم ويزيد من قدراتهم الابداعية وفي تقديم افضل ما لديهم للمنظمة.

• ثانيا: القدرات الإبداعية

ان التغييرات المتسارعة في البيئة والمنافسة اوجب على المنظمات ان تحسن ادائها ، وهذا ما جعل الابداع من المفاهيم الاساسية في عالم اليوم، وسيتم تناول هذا المحور كما يلي:

1. الابداع (المفهوم والسمات): الابداع احد اهم المتطلبات في الادارة، لذا فالمنظمات التي تسعى للنجاح يكون الابداع والتغيير سمات مميزة لها. ويعني الابداع تبني الافكار المفيدة وتطبيقها (Scott & Bruce, 1994: 560) ويعني كذلك تقديم أفكار جديدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة. (الصرن، 2001، 28) وهو تشخيص المشكلات، وابداع حلول مناسبة لتجاوزها عبر ترتيب الافكار المتاحة في صيغة جديدة. (Amabil, 1998, 77) وان ابرز سمات الافراد المبدعين هي القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات، والقدرة على التغيير، وروح المجازفة. (عوض , 1986 , 12) وان خصائص السلوك الإبداعي تتمثل بخصائص الفرد الشخصية والتوقعات الذاتية، اذ ان استجابة الاشخاص يكون من خلال تنظيم سلوكهم من أجل تحقيق نتائج إيجابية (Scott & Bruce, 1994, 582) فالإبداع هو اطار لتطوير الاعمال، ويحدد فرص النمو، عبر الاعتماد على التفكير الابداعي، لتوليد افكار جديدة (Wit & Meyer, 2000, 69-74). ويعول على التحليل كمحفز للإبداع. وعلى

الحس كأساس للإبداع (Wit & Meyer, 1998, 90-93). ويستلزم الإبداع ان تفهم المنظمة جيداً المقدرات الإبداعية المتاحة لها، ووجوب أن تكون المنظمة مستعدة لتنفيذ الأفكار الإبداعية في إطار ثقافتها وقدراتها المختلفة، وعبر سلسلة أنشطة تدعمها الإدارة ، وتستمر في خلق الفرص الإبداعية.(KoteLnikov, 2003 ,3).

2. القدرات الإبداعية (المفهوم والابعاد): يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والذي يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتشجيع الإبداع.(عيد، 2008، 3) وهناك طريقة واحدة للمنظمات كي تصبح أكثر تفوقاً، الا وهي الاستفادة من القدرات الإبداعية لموظفيها.(Katz, 1964 ,132) ويمكن للمنظمة الاعتماد على مساهمة الافراد بتحسين أداء الأعمال من خلال توليد الأفكار واستخدامها لإنشاء تشكيلة جديدة من المنتجات وتحسين إجراءات العمل، فللقدرات الإبداعية أهمية في بقاء المنظمات واستمرارها(Jong&Hartog,2007,41). ان القدرات الإبداعية لا يمكن ان تكون بمعزل عن المشاركة مع الآخرين، فالإبداع والابتكار في المنظمات يعد بالدرجة الاولى عملاً جماعياً تتوافر فيه سمات روح الفريق، والمشاركة في المعرفة هي عنصر اساسي في تشكيل اخلاقيات الاعمال في اي منظمة (العامري والغالي، 2005، 134). فالقدرات الإبداعية هي الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي، والتي تعد ابعاد القدرات الإبداعية لدى الافراد وهي (الطلاقة، المرونة، الاصاله، المجازفة) وفيما يلي توضيح لتلك الابعاد. (Freeman,2012,8):

أ. الطلاقة: تقاس وتحدد الطلاقة بعدد وكمية ما يعطي الشخص من نوع معين من المعلومات في وحدة زمنية معينة، وقد وجد أنه في الاختبارات الكلامية وحدها توجد ثلاثة عوامل متميزة للطلاقة وهي الطلاقة الفكرية، وهذا النوع من الطلاقة مرتبط بالقدرة العقلية لشخص كالقدرة على التخيل والتشبيه والاستنباط والحس، والطلاقة الترابطية وتعني بعملية إكمال العلاقات وذلك تمييزاً لها عن النوع السابق من الطلاقة، والطلاقة التعبيرية والتي ترتبط ببناء الجمل.(الفاعوري، 2005) الطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية من الأفكار، في فترة زمنية محددة، فهي بنك القدرة الإبداعية. (السويدان والعدلوني، 2002، 57)

ب. المرونة: المرونة في التفكير فتعني تغييراً من نوع معين ورؤية المشكلة من زوايا مختلفة والتغيير في المعنى أو فهم المهمة أو تغييراً في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً جديداً للهدف. ويظهر هذا العامل مقدرة الفرد على الإضافة ذات القيمة على فكرة أو أسلوب قدمها غيره بحيث تكتمل الفكرة بشكل أفضل، أو يصبح تطبيقها أكثر فائدة وسهولة.(الطيبي، 2001: 55)

ج. الأصالة: وتعني إنتاج ما هو غير مألوف، وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار غير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، فالأصالة هي "القدرة على إنتاج استجابات أصيلة، أي أنه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها" والأصالة تشتمل على ثلاثة جوانب هي- الاستجابة غير الشائعة(القدرة على إنتاج أفكار نادرة)-. الاستجابة البعيدة (القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة)-. الاستجابة الماهرة (القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة) وهذا الجانب يعد محكاً للأصالة.(الشربيني وصادق، 2002، 109)

د. المجازفة: هي قدرة الفرد على اقتحام المجهول والغامض اعتماداً على الاستقلالية في التفكير والممارسة، فهي اشارة الفكر من اجل الخوض في المسائل الصعبة والغامضة بهدف اكتشافها وتنظيمها. فالمجازفة المحسوبة التي يتسم بها الافراد والجماعات والمنظمات تؤدي الى ابداع فعلي.(مصطفى، 1998، 27). كما ان المجازفة تعبر عن ثقة الفرد بقدراته، وبما يدفعه الى تقديم وتبني أفكار جديدة، من دون مبالاة بالتهديدات ومن دون ان يكون للخوف من الفشل مكاناً في هذا الإطار(العزاوي، 2000، 85).

• ثالثاً : العلاقة بين اخلاقيات إدارة المعرفة والقدرات الإبداعية

تحولت المنظمات الى الاقتصاد المبني على المعرفة الجديدة، وبشكل ولد الحاجة الى الإبداع لترجمة المعرفة الى منتجات جديدة. كما انه الطريق الذي توظف من خلاله المنظمة خزيتها المعرفي في تقديم منتجات جديدة للمستفيدين، الى جانب كونه استثمار مستقبلي، ويعزز القدرات الإبداعية واستيعاب واستثمار المعرفة الجديدة. (Wheelen& Hunger, 2000, 340) وان المعرفة المدونة، تمكن المنظمة الافادة من بنوك رأس المال الفكري، وتكثيف رأس مالها الفكري مع الإبداعات التي تعول بدرجة كبيرة على مهارات الافراد المتقدمة. (Quinn, et.al., 1995, 72) وبما يوجب التوجه نحو الإبداع، وهذا يتطلب من المنظمة استقطاب الافراد ذوي القدرات الإبداعية العالية، والتعامل مع الظروف المتغيرة التي تتطلب الإبداع، كونه مجسد لقدرة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. (العنزي، 2001، 118). كما اصبحت المنظمات تخلق المعرفة وتنتشرها باستمرار، وسرعان ما تجسدها في تقنية او منتج جديد (ستيوارت، 1997، 7-8). وان العلاقة بين ادارة المعرفة والإبداع تظهر في ان القدرات المعرفية الجوهرية للمنظمات تحولت الى عمليات اتاحت للمنظمات ابداع منتجات جديدة بسرعة كبيرة، الى جانب سرعتها في تقديمها الى السوق قبل منافسيها. (Allee, 1997, 71-74) وان احدى مسؤوليات صنّاع المعرفة هي الإبداع المستمر، وهذا ما جعل المنظمات المتطورة تستمر بالإبداع مستفيدة من اسناد صنّاع المعرفة. (Drucker, 1999: 79-94) واختيار الاكثر ابداعاً منها، وبما ينمي في الافراد الإبداع ومرونة التفكير. (Wit & Meyer, 1998, 70-74) وبما يجعل كل عضو مدركاً للمعرفة التي يتمتع بها العضو الاخر، وتبادلها بين اعضاء الفريق، لتمكين الاخير من الإبداع بمستوى اعلى (Thomke & Hippel, 2002, 75). وان القدرات الإبداعية مرتبطة بالذكاء والفتنة، فالمنظمة تسعى الى اكتساب المعرفة الجديدة وباطار اخلاقي لتعزيز الإبداع التنظيمي. (صالح، 1989، 385) مرتكزة على خزيتها المعرفي المتجدد في زيادة مستوى ابداعها. (Elsie, 1999, 300). (Alberto, 2000, 88) وإن التوصل الى طرق لاعتماد نشر المعرفة بين

العاملين يؤمن تحويل رأس المال الهيكلي للمنظمة الى رأس مال ابداعي (Strategic Policy Branch, 1999, 9). فالمنظمات الآن توظف المعرفة، وباطار اخلاقي، وبما يؤمن خلق قاعدة منظميه ملتزمة بالإبداع (Gupta & McDaniel, 2002, 3-5). وبالتالي فإدارة المعرفة خبرة موجهة لتحقيق ابداع بصيغ متعددة (Sarvary, 1999, 101). ودعم الجهود للاستفادة من المعرفة وبما يحفز الابداع (Duffy, 2000, 64-67). فتولد معرفة جديدة تقوم بتطبيقها في اطار اخلاقي، والتي تستند على القاعدة المعرفية الموظفة في الابداع (Mrinalini & Nath, 2000, 180) وابتكار هياكل تضم العناصر الاكثر تقدماً من الموارد التكنولوجية، التي تتيح للمنظمة ان تستجيب لحاجات المستفيدين وفق نموذج فكري مبدع (Raisinghani, 2000, 110) سيمكن المنظمات من مواكبة التغيرات في بيئتها (Daft, 2001, 352) والذي سيسهم في التطوير لإبداعات المنظمة (الكبيسي، 2002، 118). وان التميز في عصر المعرفة وتطوير القائم منها، وان التحوار بين الافراد، يوصل الى افكار جديدة، ومن ثم الى الابداع (Wick, 2000, 515-529) في اطار ما تقدم يتضح لنا العلاقة بين اخلاقيات ادارة المعرفة والقدرات الابداعية، كما اصبح واضحاً ان القدرة على ادارة الفكر الانساني هي مهارة تنفيذية حاسمة عززت من اهمية المعرفة بالنسبة للمنظمات، كما اوجبت عليها صقل وتهذيب هذه المعرفة، وتحديثها باستمرار، وبما يؤمن توظيفها باطار اخلاقي لتعزيز القدرات الابداعية.

المبحث الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

يتناول هذا المبحث اختبار فرضيات الدراسة، وعلى النحو الآتي:

- الفرضية الاولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين اخلاقيات ادارة المعرفة والقدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة. للإجابة عن التساؤل الاول في الدراسة واختبار فرضية العلاقة، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة علاقة الارتباط بين اخلاقيات ادارة المعرفة وأبعادها والقدرات الابداعية، وكانت النتائج كما في الجدول (7)

جدول (7): معاملات الارتباط بين أبعاد اخلاقيات ادارة المعرفة والقدرات الابداعية

المتغير	الاختيار	اخلاقيات ادارة المعرفة	مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار	جدول أعمال المنظمات العادلة	إعادة تحديد ملكية المعرفة	ثقافة محورها المعرفة
القدرات الابداعية	(R)	**0.771	**0.626	**0.593	**0.723	**0.694
	Sig	0.000	0.000	0.000	0.000	0,000

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي، (** تعني علاقة الارتباط معنوية عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (7) أن هناك علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين اخلاقيات ادارة المعرفة بأبعادها والقدرات الابداعية على المستوى الكلي، إذ بلغ معامل الارتباط (0.771) وهذه النتيجة تدعم صحة فرضية علاقة الارتباط. وقد وجد ان اتجاه العلاقة طردية بين المتغيرين. وكذلك يلاحظ علاقات الارتباط بين ابعاد اخلاقيات ادارة المعرفة والقدرات الابداعية حيث نلاحظ قيمة معامل الارتباط بين مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار والقدرات الابداعية والبالغ (0.626)، وكذلك قيمة معامل الارتباط بين جدول أعمال المنظمات العادلة والقدرات الابداعية والبالغ (0.593)، وقيمة معامل الارتباط بين إعادة تحديد ملكية المعرفة والقدرات الابداعية والبالغ (0.723)، وكذلك قيمة معامل الارتباط بين ثقافة محورها المعرفة والقدرات الابداعية والبالغ (0.694). وهذا يؤكد قبول الفرضية الاولى.

• الفرضية الثانية: هناك تأثير لأخلاقيات ادارة المعرفة في القدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة.

للإجابة عن التساؤل الثاني في الدراسة واختبار فرضية الأثر، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتحقق من أثر اخلاقيات ادارة المعرفة في القدرات الابداعية، وكانت النتائج كما في الجدول (8).

إذ يوضح الجدول (8) أن هناك أثراً لأخلاقيات ادارة المعرفة في القدرات الابداعية في تشكيلات الجامعة المبحوثة، ومما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) والتي بلغت (37.314)، وهي دالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.00)، أما معامل التحديد R2 فقد بلغ (0.612)، أي إن ما قيمته (61.2%) من التغيرات في القدرات الابداعية لدى الافراد ناتجة عن التغير في اخلاقيات ادارة المعرفة، وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل Adjusted R2 قد بلغ (0.596)، وهو ما يعكس مستوى للاهتمام بأخلاقيات ادارة المعرفة بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن القدرات الابداعية، وما تبقى نسبته (38.8%) يعود إلى عوامل أخرى غير ظاهرة في نموذج الدراسة. وللتحقق من تأثير كل بعد من أبعاد اخلاقيات ادارة المعرفة في القدرات الابداعية، إذ يلاحظ من الجدول (8) وجود أثر ذي دلالة معنوية لمشاركة الأفراد في اتخاذ القرار في القدرات الابداعية، إذ بلغت قيمة معامل (beta) (0.274) عند مستوى دلالة إحصائية (0.00) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وما يؤكد هذه الدلالة قيمة (T) مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار التي بلغت قيمتها (2.953). كما يلاحظ من الجدول (2) وجود أثر ذي دلالة معنوية لجدول أعمال المنظمات العادلة في القدرات الابداعية، إذ بلغت قيمة معامل (beta) (0.264) عند مستوى دلالة إحصائية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وما يؤكد هذه الدلالة قيمة (T) لجدول أعمال المنظمات العادلة

التي بلغت قيمتها (2.890). وايضا يلاحظ من الجدول (8) وجود أثر ذي دلالة معنوية إعادة تحديد ملكية المعرفة في القدرات الابداعية، إذ بلغت قيمة معامل (beta) (0.463) عند مستوى دلالة إحصائية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وما يؤكد هذه الدلالة قيمة (T) لإعادة تحديد ملكية المعرفة التي بلغت قيمتها (4.697). كما يلاحظ من الجدول (2) وجود أثر ذي دلالة معنوية لتقافة محورها المعرفة على القدرات الابداعية، إذ بلغت قيمة معامل (beta) (0.275) عند مستوى دلالة إحصائية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وما يؤكد هذه الدلالة قيمة (T) لجدول أعمال المنظمات العادلة التي بلغت قيمتها (2.894)، وهذا ما يؤكد قبول الفرضية الثانية.

جدول (8): نتائج أثر اخلاقيات ادارة المعرفة في القدرات الابداعية

معاملات الانحدار Coefficients				تحليل التباين ANOVA			Model Summary			
Sig*	T	etaβ	B	الأبعاد	Sig*	DF	F	Adjusted R ²	R ²	R
*0.00	2.953	0.274	0.322	مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار	0.000	3	37.314	0.596	0.612	0.782
*0.03	2.890	0.264	0.288	جدول أعمال المنظمات العادلة						
*0.00	4.697	0.463	0.525	إعادة تحديد ملكية المعرفة						
*0.02	2.894	0.275	0.297	ثقافة محورها المعرفة						
					157	البواقي				
					160	المجموع				

(* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$)

• الفرضية الثالثة: يسهم نموذج اخلاقيات ادارة المعرفة في بناء القدرات الابداعية للمنظمات المبحوثة. لإجابة السؤال الثالث من تساؤلات الدراسة واختيار فرضية الاسهام، استخدم اختبار (Paired sample T-Test) للتعرف على مدى إسهام أبعاد اخلاقيات ادارة المعرفة في بناء القدرات الابداعية، وترتيب الأبعاد حسب درجة الإسهام من الأعلى إلى الأقل، وكما في الجدول (9).

جدول (9): اختبار (Paired sample T-Test)

النتيجة	Sig. (2-tailed)	T	المتغيرات
دالة إحصائياً	0.000	3.362	مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار
دالة إحصائياً	0.000	4.936	جدول أعمال المنظمات العادلة
دالة إحصائياً	0.000	4.911	إعادة تحديد ملكية المعرفة
دالة إحصائياً	0.000	4.939	ثقافة محورها المعرفة
دالة إحصائياً	0.000	5.410	نموذج اخلاقيات ادارة المعرفة ككل

المصدر: من إعداد الباحثين بالرجوع إلى نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ في الجدول (9) أن جميع أبعاد نموذج اخلاقيات ادارة المعرفة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يشير إلى صحة الفرضية الثالثة، وجاء بالمرتبة الأولى بعد (ثقافة محورها المعرفة) من حيث أعلى درجة للإسهام، في حين حصل بعد (مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار) على أقل درجة إسهام في بناء القدرات الابداعية، وتشير تلك النتائج بأن القدرات الابداعية لدى الأفراد يمكن أن تعزز عن طريق سعي تشكيلات الجامعة المبحوثة في تطبيق نموذج اخلاقيات ادارة المعرفة، من خلال مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار باستخدام ادارة المعرفة واعتماد جدول أعمال المنظمات العادلة وكذلك إعادة تحديد ملكية المعرفة اضافة الى تبني ثقافة محورها المعرفة. وكذلك فقد تم اعتماد التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة حيث تم إجراء اختبار (Shapiro – Wilk Test)، للتحقق من خلو بيانات الدراسة من المشكلات الإحصائية التي قد تؤثر سلباً في نتائج الدراسة، وبالتالي يفقد الارتباط قدرته على تفسير الظاهرة محل الدراسة أو التنبؤ بها، وكما مبينة بالجدول (10).

جدول (10): التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

ت	الأبعاد	Shapiro – Wilk	Sig.* (الدلالة الإحصائية)
1	مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار	0.962	0.245
2	جدول أعمال المنظمات العادلة	0.970	0.070
3	إعادة تحديد ملكية المعرفة	0.975	0.148
4	ثقافة محورها المعرفة	0.902	0.099
5	الطلاقة	0.933	0.100
6	المرونة	0.959	0.166
7	الأصالة	0.924	0.112
8	المجازفة	0.938	0.143

(* يكون التوزيع طبيعياً عندما يكون أكبر من مستوى الدلالة (0.05)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

عرضت الدراسة محاولة منهجية لتشخيص وتحليل مجموعة من المتغيرات. وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج، نعرض أهم الاستنتاجات والمقترحات وكما يلي:

• اولا: الاستنتاجات

1. أظهرت نتائج تحليل الدراسة الميدانية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين اخلاقيات ادارة المعرفة والقدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة.
2. أفرزت نتائج تحليل الدراسة الميدانية وجود تأثير ذي دلالة معنوية لأخلاقيات ادارة المعرفة والقدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة. وهذا ما يجعل من اخلاقيات ادارة المعرفة بعدا مستقلا مناسباً لبناء القدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة.
3. كشفت نتائج التحليل وجود اسهام لأنموذج اخلاقيات ادارة المعرفة في بناء القدرات الابداعية في المنظمات المبحوثة. حيث نلاحظ أن جميع أبعاد نموذج اخلاقيات ادارة المعرفة دالة إحصائياً، وجاء بالمرتبة الأولى بعد (ثقافة محورها المعرفة) من حيث أعلى درجة للإسهام، في حين حصل بعد (مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار) على أقل درجة إسهام في بناء القدرات الابداعية، وتشير تلك النتائج بأن القدرات الابداعية لدى الافراد يمكن أن يعزز عن طريق سعي تشكيلات الجامعة المبحوثة في تطبيق نموذج اخلاقيات ادارة المعرفة، من خلال مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار باستخدام ادارة المعرفة واعتماد جدول أعمال المنظمات العادلة وكذلك إعادة تحديد ملكية المعرفة اضافة الى تبني ثقافة محورها المعرفة.

• ثانيا: المقترحات

- بناءً على الاستنتاجات نعرض بعض المقترحات للمنظمات المبحوثة وهي:
1. اعتماد اخلاقيات ادارة المعرفة والتي تبني على أسس موضوعية وفق احتياجات المنظمات من المعرفة لبناء القدرات الابداعية ، ومتابعة وتقييم وتطوير معرفة العاملين.
 2. تبني المنظمات المبحوثة لأنموذج اخلاقيات ادارة المعرفة وانتقاء افضل مزج لأبعاد الدراسة بما يتلاءم مع نشاطاتها.
 3. ضرورة استقطاب المنظمات المبحوثة للكوادر ذات التخصصات المعرفية المختلفة لتقليل الفجوة الموجود لديها في هذه التخصصات لما لها من دور كبير في بناء قدراتها الإبداعية.
 4. يفرض الواقع الميداني قيام المنظمات المبحوثة وغيرها من المنظمات العراقية بتعزيز قدرتها الابداعية على التعامل مع المتغيرات التي تم توقعها عبر اخلاقيات ادارة المعرفة.

المصادر

• اولاً: المصادر العربية

- [1] ستيورات، توماس، (1997)، "رأس المال الفكري: ثروة المنظمات الجديدة"، خلاصات شعاع ، القاهرة ، العدد (115).
- [2] السويديان، طارق والعدلوني، محمد، (2002)، مبادئ الإبداع، الكويت، شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات والتدريب.
- [3] الشربيني، زكريا وصادق، يسريه، (2002)، أطفال عند القمة: المهبة- التفوق العقلي – الإبداع، القاهرة، دار الفكر.
- [4] صالح، صلاح الدين، (1989)، "الإبداع مع التركيز على العنصر القيادي"، مجلة جامعة صلاح الدين، العدد (1) .
- [5] الصرن، رعد حسن، 2001 ، إدارة الإبداع والابتكار، الجزء الأول ، دمشق : دار رضا للنشر.
- [6] الطيبي، محمد، (2007)، تنمية قدرات التفكير الإبداعي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان/ الأردن.
- [7] عبدالباسط، مجناح، (2017)، "واقع المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات بالمؤسسة دراسة ميدانية بمؤسسة الضمان الاجتماعي بالمسيلية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- [8] العزاوي، بشرى هاشم محمد، (2000)، "سياسة تحفيز الموارد البشرية العاملة وعلاقتها بالإبداع التنظيمي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

- [9] العنزى، سعد علي حمود، و ابراهيم، ابراهيم خليل، (2001)، "رأس المال النفسي الإيجابي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد: 18، العدد: 65.
- [10] عوض ، عباس محمود ، (1986)، القيادة والشخصية، بيروت ، دار النهضة للطباعة والنشر.
- [11] عوض بن سعيد العمري، (2003)، أثر الحوافز على الإبداع الإداري في المنظمات الحكومية، مجلة كلية الملك خالد العسكرية، العدد 72.
- [12] عيد، سيد، (2008)، "ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة التحديات التي تواجهها لإدارة الإبداعية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص33، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- [13] الفاعوري رفعت، (2005)، إدارة الإبداع الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، مصر.
- [14] الكبيسي، صلاح الدين عواد، (2002)، "إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي – دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط"، أطروحة دكتوراه ، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
- [15] الكبيسي، عامر، (2005)، ادارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر.
- [16] مصطفى، شعيب ابراهيم، (1998)، "اثر المعرفة الثقافية والسلوك الابداعي في مستوى اداء بعض المنظمات الصناعية"، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد.
- [17] نجم، نجم عبود، (2008)، ادارة اللا ملموسات ادارة ما لا يقاس، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

• ثانيا: المصادر الاجنبية

- [1] Akhavan, Peyman & Moghaddam, Jafar Yazdi, (2013), "Examining the role of ethics in knowledge management process: Case study: an industrial organization", Journal of Knowledge-based Innovation in China Vol. 5, No. 2.
- [2] Alberto, C., (2000), "How Does Knowledge Management Influence Innovation & Competitiveness?", Journal of Knowledge Management, Vol. (4), No. (2).
- [3] Allee, V., (1997), "12 Principles of Knowledge Management", Training & Development, Vol. (51), No. (11).
- [4] Amabile, T. M. (1998a), "How to kill creativity?", Harvard Business Review, September-October.
- [5] Bencsik, Andrea & Machová, Renáta, (2012), "Knowledge Management And Ethics From The Business Point Of View", The 6th International Days of Statistics and Economics.
- [6] Chatterjee, Sutirtha & Sarker, Suprateek, (2013), "Infusing Ethical Considerations in Knowledge Management Scholarship: Toward a Research Agenda", Journal of the Association for Information Systems Vol. 14, Issue 8.
- [7] Daft, R., (2001), Organization: Theory & Design, 7th ed., South Western College Publishing, (USA).
- [8] Drucker, P., (1999), "Knowledge – Worker Productivity: The Biggest Challenge", California Management Review, Vol. 41, No. 2.
- [9] Duffy, J., (2000), "Knowledge Management: To be or Not to Be", Information Management Journal, January. No. 34, pp. 64-67.
- [10] Elsie, L.E., (1999), "Knowledge Flows in Innovation Network: Comparative Analysis of Japanese & US High Technology Firms", Journal of Knowledge Management, Vol. 3, No. 3.
- [11] Gupta, A., & McDaniel, J., (2002), "Creating Competitive Advantage by Effectively Managing Knowledge: A Framework of Knowledge Management", Journal of Knowledge Management Practice, October.
- [12] Jong, J.P.J., & Hartog, D.N. (2007), "How leaders influence employees' innovative behavior", European Journal of Innovation Management, Vol. 10, No. 1, 41-64.
- [13] Kotelnikov, V., (2003), "New Economy", (1000 Ventures, Com), p (1-3). Available at:
http://www.1000ventures.com/business_guide/crosscuttings/new_economy_transition.html

- [14] Lakshman, C. (2009), "Organizational knowledge leadership" The Leadership & Organization Development Journal, Vol. 30 No. 4.
- [15] Land, Frank, et, al, (2007), "The Ethics of Knowledge Management" International Journal of Knowledge Management, Vol. 3, Issue 1.
- [16] Marinalini, N., & Nath, P., (2000), "Organizational Practices Forgerating Human Resources I Non – Corporate Research & Technology Organizations", Journal of Intellectual Capital, Vol. 1, No. 2.
- [17] Paradice, David, et al, (2018), "A Review of Ethical Issue Considerations in the Information Systems Research Literature" Foundations and Trends in Information Systems Vol. 2, Issue2.
- [18] Quinn, G.B., et.al., (1995), "Managing Professional Intellect: Making The Most of The Best", Harvard Business Review, March-April.
- [19] Raisinghani, M.S., (2000), "Knowledge Management: A Cognitive Perspective on Business & Education", American Business Review, Vol. 18, No. 2.
- [20] Rechberg, Isabel & Syed, Jawad (2013) "Ethical issues in knowledge management: conflict of knowledge ownership" Journal of Knowledge Management, Vol. 17, No. 6, University of Kent, Canterbury, United Kingdom.
- [21] Sarvary, M., (1999), "Knowledge Management & Competition In The Consulting Industry", California Management Review, Vol. 14, No. 2.
- [22] Scott, Susanne G. and Reginald A. Bruce,(1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace", Academy of Management Journal, Vol. 37., No. 3.
- [23] Strategic Policy Branch Industry Canada, (1999), "Measuring & Reporting Intellectual Capital", September, htt p: // Strategic. gc. ca.
- [24] Thomke, S., & Hippel, E.V., (2002), "Customers as Innovators: Any Way to Create Value, Harvard Business Review, April.
- [25] Wheelen, T.L., & Hunger, J.D., (2000), Strategic Management & Business Policy, 7th ed., Addison Wesley Longman, (USA).
- [26] Wit, B.D., & Meyer, R., (1998), Strategy: Process, Context, Content, An International Perspective, 2nd ed., An International Thomson Publisher.
- [27] Zyngier, Suzanne & Nagpa, Aarti, (2015), "Knowledge Management Ethics: located within a governance framework" 48th Hawaii International Conference on System Sciences.