

**تحليل دور أخلاقيات الوظيفة في عمليات إدارة المعرفة
دراسة تحليلية لآراء أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات الإنسانية في جامعة
صلاح الدين/أربيل**

م. أحمد آزان شريف

كلية الادارة والاقتصاد

جامعة صلاح الدين/أربيل

Ahmed.shareef@su.edu.krd

المستخلص:

يسعى البحث الحالي الى تحليل دور أخلاقيات الوظيفة في عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (توليد المعرفة، ابتكار المعرفة، مشاركة المعرفة، استرجاع المعرفة) في رأي عينة من أعضاء هيئات التدريسية في الجامعة.

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

انتهت البحث منهجاً تحليلياً وصفياً وحددت مجموعة من الفرضيات كإجابات تخمينية لمشكلة البحث والتي جرى اختبارها بأدوات إحصائية متعددة، وتم تصميم استبيانه واستنارة وزعت على (١١٢) تدريسيًّا في (٦) كليات إنسانية في جامعة صلاح الدين.

استنتج البحث وجود علاقة وتأثير لأخلاقيات الوظيفة في عمليات ادارة المعرفة ووجود مستوى جيد لكل من أخلاقيات العمل وعمليات إدارة المعرفة في الكليات المبحوثة مما يؤكّد حرص تلك الكليات على ممارسة أخلاقيات العمل الخاصة بوظيفة التدريس الجامعي وتهيئة المناخ المناسب لعمليات ادارة المعرفة، وأوصى البحث بضرورة استثمار العلاقة القوية بين المتغيرين وتوجيهها خدمة للكليات المبحوثة في جامعة صلاح الدين.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الوظيفة، كليات جامعة صلاح الدين-أربيل، أعضاء الهيئات التدريسية، إدارة المعرفة.

**Analyzing the role of job ethics in knowledge management processes
Analytical study of the opinions of faculty members in humanitarian
colleges at Salah al-Din University/Erbil**

Lecturer: Ahmed Azan Shareef
College of Administration and Economics
Salahaddin University/Erbil

Abstract:

The current research seeks to analyze the role of job ethics in the knowledge management processes in its dimensions (knowledge generation, knowledge creation, knowledge sharing, and knowledge retrieval) in the opinion of a sample of faculty members at the university.

The research adopted an analytical and descriptive approach, and set a set of hypotheses as speculative answers to the research problem, which were tested with multiple statistical tools.

The research concluded that there is a relationship and impact of job ethics in the knowledge management processes and that there is a good level for both work ethics and knowledge management in the research colleges, which confirms the keenness of those colleges to practice work ethics for the university teaching function and create the appropriate climate for knowledge management processes, and the research recommended the need to invest in the strong relationship between The estranged ones and directing them to serve the research faculties at Salahaddin University.

Keywords: knowledge generation, knowledge creation, knowledge sharing, sharing, knowledge retrieval.

المقدمة

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

المحور الأول: الإطار المنهجي للبحث

اولاً. الإطار المنهجي للبحث:

١. مشكلة البحث: لا شك في اننا نعيش عصراً جديداً هو عصر المعرفة هو اقتصاداً جديداً والاقتصاد جديداً هو الاقتصاد القائم على المعرفة وادارة جديدة هي ادارة المعلومات والمعرفة ووفق لهذا التحول من الاهتمام من ادارة الاشياء الى ادارة المعرفة فان مسألة اخلاقيات الوظيفية أصبحت تطرح نفسها بنفس الطريقة كما في الاقتصاد التقليدي وبقوة أكبر هذا يعني انه يجب الوقوف على اخلاقيات الوظيفية من اجل التعامل مع ادارة المعرفة بشكل جيد، لذا حاولت هذه الدراسة إثارة مشكلة البحث من خلال طرح التساؤل الرئيس الاتي: كيف يمكن لأخلاقيات الوظيفة في المنظمات التعليمية من تعزيز عمليات ادارة المعرفة ويتفرع منها التساؤلات الآتية:

- أ. ما مستوى أخلاقيات الوظيفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الإنسانية كليات جامعة صلاح الدين؟
ب. ما مدى توفر إدارة المعرفة (من حيث توليد المعرفة-ابتكار المعرفة-مشاركة المعرفة-استرجاع المعرفة) لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات المحوسبة؟
ج. ما هي طبيعة العلاقة والتاثير بين أخلاقيات الوظيفة لدى التدريسيين وإدارة المعرفة؟
د. ماهي مستويات تأثير أخلاقيات التعليم الجامعي في إدارة المعرفة؟
٢. **أهداف البحث:** يأتي هذا الإسهام العلمي المتواضع تناسباً مع الاهتمامات التي أظهرتها أدبيات الإدارة لأخلاقيات العمل الوظيفي، وقد سعت الدراسة الى تحقيق أهداف عدة هي:
أ. التعرف على اخلاقيات العمل الوظيفية للأعضاء الهيئة التدريسية ومستويات عمليات إدارة المعرفة في الكليات الإنسانية جامعة صلاح الدين اربيل.
ب. مساعدة إدارات الكليات المحوسبة وكافة الجامعات في إقليم كورستان حول كيفية ممارسة وتبني أخلاقيات الوظيفية لدى التدريسيين للعملية التعليمية وتبني عمليات إدارة المعرفة من خلال لفت انتظار هذه الإدارات وإرشادهم الى فهم أهمية المواضيع المحوسبة وضرورة الاستفادة منها في إدارة جامعات والكليات تعمل بقوة إيجابية في دعم النمو الاقتصادي لإقليم كورستان.
ج. بناء مخطط افتراضي للدراسة ومحاولة اختبار الفرضيات المبنية منها.
د. دراسة وتحليل طبيعة العلاقات والتاثير بين متغيرات الدراسة والاستفادة من نتائجها لبناء استنتاجات منطقية وللإتيان في ضوئها تقديم مجموعة من المقترنات تخدم القطاع المحوسبة أهمها:
 - ❖ بناء أطر مفاهيمي متكامل لمتغيرات الدراسة.
 - ❖ عرض ومناقشة طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة في الكليات المحوسبة.
 - ❖ التعرف على مدى التزام الكليات المحوسبة بأخلاقيات العملية التعليمية.
 - ❖ التعرف على مؤشرات كل من القيم والمبادئ الوظيفية فضلاً عن تحديد مستويات عمليات الادارة المعرفية.
 - ❖ تحديد طبيعة علاقة التاثير بين أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة في الجامعات.
 - ❖ دعم الأخلاقيات الوظيفية من أجل زيادة تطبيقها في المؤسسات التعليمية.
 - ❖ تحديد أي من أبعاد أخلاقيات العمل يتم التركيز عليها من قبل تدريسي الكليات المحوسبة لتعزيز إدارة المعرفة.
٣. **أهمية البحث:** تتجلى أهمية البحث بحيوية الموضوع الذي يتطرق إليه والذي يسلط الضوء على علاقة أخلاقيات الوظيفة بإدارة المعرفة، ويمكن تجسيد تلك الأهمية على النحو التالي:
أ. الجانب المعرفي:
 - ❖تناوله لمتغيرين حديثين وحيويين، فالرابط بينهما له دور كبير في توفير قاعدة معرفية في مجال إدارة الأعمال، لاسيما أخلاقيات الوظيفة لأنها تعكس المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما.
 - ❖ عرض مفاهيم وأفكار نظرية مفاهيمية عن متغيري البحث لزيادة التراكم المعرفي الذي يسهم في إثراء المكتبة العلمية.

بـ. الجانب الميداني:

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

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

٤. **أنموذج البحث وفرضياته:** تستلزم المعالجة المنهجية لمشكلة البحث النظرية تصميم أنموذج فرضي، والشكل (١) يوضح ذلك:



الشكل (١): المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من إعداد الباحث.

في ضوء تساؤلات مشكلة البحث واختباراً لمخططه تم صياغة الفرضيات التالية:

أ. **الفرضية الرئيسية الأولى:** هناك تصور واضح لدى الأفراد المبحوثين حول أهمية أخلاقيات الوظيفة ودورها في منظماتهم.

بـ. **الفرضية الرئيسية الثانية:** هناك علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات الوظيفة وإدارة المعرفة بدلالة كافة أبعاد عمليات إدارة المعرفة.

جـ. **الفرضية الرئيسية الثالثة:** هناك تأثير معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الوظيفة في إدارة المعرفة متمثلة في أبعادها المدرستة في الكليات المحوسبة.

دـ. **الفرضية الرئيسية الرابعة:** تختلف الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية باختلاف وجهات نظر الأفراد المبحوثين.

٥. متغيرات البحث:

أـ. **المتغير المستقل أخلاقيات الوظيفة:** وهي عبارة عن الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول وصحيح، وما هو مرفوض وخاطئ.

بـ. المتغير التابع عمليات ادارة المعرفة: وهي عملية تجميع وابتكار المعرفة بكفاءة وخزنها والمشاركة فيها لغرض تطبيقها بفاعلية في المنظمة.

٦. إجراءات البحث:

أ. عينة الدراسة وحدودها: تم اختيار جامعة صلاح الدين ممثلة في كلياتها الإنسانية. وتتألف عينة الدراسة من عينة عشوائية تألفت من (١٤٢) فرداً من أعضاء الهيئات التدريسية في تلك الكليات. أما الحدود الموضوعية فتجسدت في أخلاقيات الوظيفة بمارستها الوظيفية، وإدارة المعرفة بأبعادها الأساسية

بـ. طرق جمع البيانات:

- ❖ أدوات جمع البيانات المتعلقة بالجانب النظري: استعان الباحثون بما هو متوفّر من المصادر العربيّة والأجنبية من الدراسات والبحوث والأطّاريف في المكتبات وكذلك الشبكة العنكبوتية الإنترنيت.
 - ❖ أدوات جمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي: استخدم الباحثون استمارة الاستبانة للحصول على البيانات الخاصة بمتغيري البحث، والاستماراة تتكون من جزئين: الأول يخص المعلومات العامة، أما الجزء الثاني فهو خاص بمتغيري البحث: أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة (أبعادها: إيجاد وبناء المعرفة، ابتكار المعرفة، تقاسم المعرفة، تنظيم المعرفة).
 - ❖ معايير قياس الاستبيان: تم استخدام معيار ليكار特 الخماسي (أتفق بشدة، أتفق، محايِد، لا أتفق، لا أتفق أبداً) لقياس فقرات الاستبانة.

٧. أدوات المعالجة الإحصائية: تم اعتماد برمجيات SPSS من خلال مجموعة الأدوات الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات:

- أ. الوسط الحسابي لتحديد مدى استجابة أفراد العينة لمتغيرات البحث ومقاييسها.
- ب. الانحراف المعياري لتشخيص مدى تشتت قيم الاستجابة عن وسطها الحسابي.
- ج. معامل الارتباط لتحديد قوة العلاقة بين متغيرات البحث واتجاهات هذه العلاقة.
- د. اختبار (T) لتحديد معنوية علاقات الارتباط والمتتحققة بين المتغيرات المحسوبة.

المحور الثاني: الإطار النظري

أولاً. أخلاقيات الوظيفة:

١. مفاهيم أساسية حول الأخلاقيات Basic Concept about Ethics: تعني كلمة خلق مفرد كلمة الأخلاق "المرؤة، العادة، السجية، الطبع" (المدرج في اللغة، ١٩٥٢: ٥٠). وتم تعريف لفظ الخلق بـ: "الطبع والسعبية وهو يشكل صورة الانسان الباطنية" (أبن منظور، ١٩٧٩: ٣٥). وتعد الأخلاق صفة يتحلى بها الفرد والمجتمع على حد سواء. وتعني الطبع والدين، فمثلاً يتحلى العرب بمجموعة من الصفات كالكرم والشجاعة وغيرها من الصفات قبل الاسلام وبعدة (الديوجي، ٢٠٠٠: ٧٤). والناظر في القرآن الكريم يرى ان الله سبحانه وتعالى يدعو رسوله الكريم ويقول "أنك لعلى خلق عظيم" (سورة القلم، آية ٤)، وكذلك في قول الرسول الأعظم فيما يخص الأخلاق "أكمل المؤمنين أيماناً أحسنهم خلقة". وهكذا فإن الأخلاق تمثل مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء وتميز ما هو صواب وما هو خطأ (نجم، ٢٠٠٦: ١٣). وهناك من يفرق بين المصطلحين الأخلاق والأخلاقيات فتتمثل في تطبيق هذه القيم والمبادئ، والعكس صحيح عند البعض الآخر (George, 2007: 45). كما أن الأخلاق هي مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن

الصح والخطأ كما أنها تضع المعايير بما هو جيد وسيء في التصرف والأفعال (الرهضي، ٢٠٠٩: ٧٨). فنقول أخلاقيات الطب، أخلاقيات الرياضة، أخلاقيات الصحافة. ومنه يمكن القول إنه تم استعمال مصطلح الأخلاقيات لأنها يدل على الاخلاق في تحصص معين بدلًا من استعمال الأخلاق الذي يعتبر شاملًا (خدير، ٢٠١١: ١١٢).

٢. **أخلاقيات الوظيفة Job Ethics:** تعرف بأنها "منظومة من القيم الاجتماعية والذاتية تحكم التصرفات الفردية والمؤسسية في مختلف المواقف والظروف وتحدد السلوكات الجيدة وغير الجيدة، وتنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية وتعد الاستقامة والقيم الأخلاقية منتجًا للمعايير الأخلاقية والسلوكية في المنظمة وكيف يمكن توصيلها والالتزام بها في الممارسة وتشمل تصرفات الادارة لإزالة وتخفيف الحواجز والإغراءات التي تدفع الأفراد الى ارتكاب تصرفات غير مستقيمة، غير قانونية وغير أخلاقية (طفي، ٢٠٠٥: ٦٧). كما أن أخلاقيات الوظيفة عبارة عن عقد بين المؤسسة وأصحاب المصالح ليتسع مداه ليشمل الثقة والتعاون لتقليل الفرص الضائعة وتحقيق الميزة التنافسية. لذا فإن أخلاقيات الوظيفة تتعلق بسلوك الأفراد في نشاطاتهم العملية المختلفة وهذا يشمل طريقة تعاملهم مع زملائهم والزبائن وأي شخص آخر يتعامل مع المنظمة ويجد البعض صعوبة في تحديد أين تبدأ الأخلاق الشخصية وأخلاقيات الوظيفة لأن الأخلاق الشخصية تؤثر وتغطي على أخلاقيات الوظيفة (نجم، ٢٠٠٦، ١٨). وتأسيساً على ما تقدم فإن أخلاقيات الوظيفة تتحصر ضمن إطار سلوك الأفراد داخل المنظمة وتمثل بالتعامل مع الآخرين من إدارة، زملاء، زبائن ومدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية.

٣. **أهمية أخلاقيات الوظيفة Important of Job Ethics:** أن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، والمزايا التي تتوقع أن تحصل عليها المنظمة جراء العناية الكبيرة والممارسة الفعلية لأخلاقيات الوظيفة كثيرة ذكر منها الآتي:

- أصبح الالتزام بالمعايير الأخلاقية ضرورة لدخول السوق العالمي والحصول على شهادات التميز المعروفة (أيزو 9000 وأيزو 14000)، (الغالبي، ٢٠٠٥: ١٣٦).
- أن وجود المدونات الأخلاقية يعطي تصوراً عن كيفية التعامل مع مختلف المواقف، كما تساعد على نشر ثقافة تنظيمية تعزز الاهتمام بأبعاد الأخلاقيات لمختلف القرارات والموافق والأفعال (الغالبي، ٢٠٠٧: ٥٣).

- أح达ث التوازن بين هدف المنظمة في تعظيم الربح وجعل القرارات تأخذ الجانب الاجتماعي والأخلاقيات بعين الاعتبار (خدير، ٢٠١١، ١٧).
- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية، وهذا أيضاً له مردود إيجابي للمنظمة (العايب، ٢٠٠٩: ٥).

٤. **مصادر أخلاقيات الوظيفة Resource Job Ethics:** أن المبادئ والقيم التي يحملها الفرد تشكلت من خلال عدة لمصادر تختلف من مجتمع لأخر، وتشير (خدير، ٢٠١١، ٢١) الى أن مصادر أخلاقيات الوظيفة هي:

- أ. النسيج الثقافي وأهميته: يتمثل النسيج الثقافي من ذلك البناء ذو المستويين من الخصائص الملحوظة وغير الملحوظة: تمثل الأولى بنماذج السلوك والرموز والقصص والأساطير وتمثل الخصائص غير الملحوظة بالقيم والعادات والمعتقدات والافتراضات المشتركة وبذلك تشكل ثقافة المنظمة أهم القوى المكونة لأخلاقيات الوظيفة.

ب. تشكيل أخلاقيات الفرد: يدخل في تكوين أخلاق الفرد عدد من المصادر لتحديد ما هو صحيح وما هو خطأ مثل القرآن الكريم والسنّة النبوية الشريفة، والكتب المقدسة الأخرى، والضمير والآباء والقوانين الخ أن هذه المصادر تمنح الفرد القدرة على الحكم على ما هو صحيح، وما هو خاطئ من موقف معين وازالة حالة معينة.

ج. أنظمة المنظمة: أن لكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيراً خاصاً على طبيعة سلوك العاملين وتوقعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الوظيفة. كما أن السياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاق ونظم المكافأة والاختبار والتدريب تشكل بجملتها واحدة من القوى التي تسهم في تشكيل أخلاقيات الادارة والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين.

د. الجمهور الخارجي: تشكل الأنظمة الحكومية والزبائن والجماعات المستفيدة وقوى السوق القوى الرابعة التي تسهم في تكوين أخلاقيات الادارة وتوجهها باتجاه معين دون غيره لاسيما في عالم اليوم الذي يتصرف بزيادة المنافسة وتحول الأسواق والتطور التكنولوجي الذي جعل تقادم المنتجات خلال فترة زمنية تكاد لا تصدق.

ومن خلال ما ذكرناه نحدد مصادر أخلاقيات الوظيفة والتي تتعكس على الموظف أثناء تأديته لعمله مهما كان نوعه وموقعه هي:

❖ المصدر الديني: وتتبع من تقوى الله ومخالفته في أي عمل والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وتأثيره في سلوك الفرد وأخلاقياته أثناء العمل وبما يخدم البشرية ولا يضرها.

❖ البيئة الاجتماعية: وتتمثل بالقيم والعادات والتقاليد والأعراف التي تعد من أهم مصادر الأخلاقيات المؤثرة في سلوك الفرد وتنميه الاستقامة وعدم التسبب في اضرار الآخرين والمجتمع ككل.

❖ القوانين والأنظمة: التي تعتبر من أهم الضوابط التي تحكم سير العمل في أي وظيفة كقانون انصباط موظفي الدولة وقانون الخدمة المدنية، قانون العمل، قانون الخدمة الجامعية.

❖ نظريات العلماء وال فلاسفه وأراء رجال الفكر وعلماء البيئة والسلوك لتنظيم العلاقة بين رجال الأعمال وأخلاقيات التعامل وحماية المستهلك ومنع الغش وتحديد مواصفات السلع لتكون أكثر أماناً ولا تضر بالبشرية.

❖ المدونات الأخلاقية: أن مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة هي وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبعها المنظمات على اختلاف أنواعها في توجيه العاملين عند أدائهم لأعمالهم والتي تساعدهم على مواجهة القضايا والمشكلات التي تعرّضهم أثناء أدائهم للأعمال الموكلة إليهم (نجم، ٢٠٠٥: ٥٥). والمدونات الأخلاقية للمنظمات تحدد ما يجب أن يفعله العامل وما لا يفعله (الملكاوي، ٢٠٠٧: ٢٩٦). كما يذكر أن أجمالي مصادر أخلاقيات الوظيفة من ثلاثة مكونات أساسية تعتبر كمؤثرات فعلية في السلوك وهي الفرد، المنظمة، البيئة.

وتعتبر الأخلاقيات المدونة أولى الخطوات الإرشادية والتي يحدد فيها السلوكيات المتوقعة من شاغل الوظيفة وكيفية التعامل معه في حالة عدم الالتزام بها. والعبرة ليس من تدوين الأخلاقيات بل في فاعلية تطبيقها والتي تتطلب شروط أساسية تشتمل عدالة الحوافز، ودعم القيادات العليا، ملائمة البيئة الداخلية وتأكد الكثير من الدراسات على ضرورة توفر عناصر أساسية في الأخلاقيات المدونة منها: أخلاقيات أدارية مكتوبة و معروفة ومعلنة لكل العاملين لكيفية التواصل وتدفق المعلومات في المنظمة، وتدريب أعضاء المنظمة على السلوكيات الأخلاقية (Trevino, 2004: 69-81).

٥. مبادئ أخلاقيات الوظيفة Job Ethics Principle: يشير (ابوزيد، ٢٠٠٤: ٧٣) إلى أن المبادئ العامة لأخلاقيات الوظيفة هي:

الأمانة، النزاهة، المحافظة على الوعد، الإخلاص، العدالة، مراعاة الآخرين، الاحساس بالمسؤولية، احترام الآخرين، السعي للتمييز، الثقة، الموضوعية، المشروعة.

ثانياً. عمليات إدارة المعرفة:

١. مفهوم عمليات إدارة المعرفة: إن إدارة المعرفة كأي عمل إداري آخر لا بد أن تمر عبر عدة عمليات للوصول إلى الأهداف المحددة لها، حيث ترتكز إدارة المعرفة في نشاطاتها على سلسلة من العمليات الأساسية والتي تعمل بشكل تابعى ومتكملاً فيما بينها حيث كل منها يعتمد على سابقتها وتدعم العملية التي تليها، وتشكل بمجملها جوهر عمليات إدارة المعرفة، حيث يرى (Raghu & Vinze, 2007: 1064) بأن عمليات إدارة المعرفة كسلسلة من الأنشطة تعتبر منفصلة عن نشاط العمل الأساسي للمنظمة وبهذا المعنى فإن إدارة المعرفة هي عملية تجارية بحد ذاتها يؤكد (Soltero & Soto, 2017: 10) على أن عمليات إدارة المعرفة جزء من عمليات المنظمة. على أن فعالية تنفيذ إدارة العمليات تعتمد على النهج المهني للموظفين خلال مراحل العملية المنجزة وعلى مهارات إدارة المعرفة، وليس على نوع العمليات التي يتم إجراؤها أو التكنولوجيا التطبيقية (Marczak, 2016: 242)، وذكر (الشرف، ٢٠٠٨: ٤٤) بأن عمليات إدارة المعرفة تميز بكون المعرفة كمورد مختلف عن بقية موارد المنظمة فهي لا تنقص بالاستهلاك ولا تستهلك بالتداول بل على العكس من ذلك فأن المعرفة تنمو وتتطور كلما تم تطبيقها وزاد انتشارها بين الأفراد.

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

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

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

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

د. استرجاع المعرفة وهو بمثابة حلقة الوصل التي تربط التقاط المعرفة وعملية استرجاعها، وإن هذه الحلقة تمثل ذاكرة المنظمات التي تحتوي المعرفة الموجودة على شكل معلومات مخزنة في قواعد البيانات الإلكترونية، ووثائق مكتوبة و المعارف مكتسبة من الأفراد وغيرها (الصرف، ٢٠٠٠: ٢٨).

فيما أكد آخرون بأن المنظمات تؤدي مجموعة من عمليات إدارة المعرفة تضم تحديد طبيعة وأنواع المعرفة، ورسم المعرفة، وأسس المعرفة المتوافرة، واكتساب المعرفة المطلوبة،

وخزن المعرفة الموجودة والمكتسبة، والمشاركة بالمعرفة وتطبيق المعرفة، ثم ابتكار وتوليد المعرفة الجديدة من خلال البحث والدراسات (Rastogi, 2000: 40).

رغم اختلاف الباحثين والمنظرين حول عدد وسميات هذه العمليات إلا إن أغلب المداخل ميزت بين أربع عمليات لإدارة المعرفة: توليد المعرفة، ابتكار المعرفة، مشاركة المعرفة، استرجاع المعرفة (Burk, 1999: 26)، وتماشياً مع أهداف البحث وانسجاماً مع طبيعة عمل مجتمع البحث وعيته سيتم التركيز على العمليات الأربع الأخيرة.

العلاقة النظرية بين أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة: توفر أخلاقيات الوظيفة في المجتمع الإنساني قواعد مهنية لابد من مراعاتها والالتزام بها من قبل المنتسبين لذاك المهنة، وتحفظ للأفراد حقوقهم الإنسانية (السعادي، ٢٠٠١: ٢٣). وتساهم هذه الأخلاقيات في نشر مبدأ مفاده إن ما هو جيد للمجتمع هو جيد للأفراد ذو منفعة لهم (Daft, 2003: 144).

يحق السلوك الأخلاقي السليم أقصى منفعة لأكبر عدد ممكن من الأفراد (Wheelen & Hunger, 1998: 47)، وإذا كانت إدارة المعرفة هي إحدى القواعد الأساسية التي تقود إلى النجاح التنظيمي، وبمثابة مفهوم شامل لكل أقسام المنظمة (Wick, 2000: 514)، وإذا كان مستقبل منظمات الأعمال يتوقف على مدى الإدراك والاستثمار لمواردها استثماراً أمثل، وعلى التسلح المعرفي (الشمرى، الدوري، ٢٠٠١: ٣)، فإن ذلك أن يتم في إطار أخلاقي لأن اكتساب المعرفة وتوليدها وتنظيمها يجب أن يكون ضمن إطار المنفعة العامة، ويبقى لعملية التقاسم المعرفي معيار أخلاقي يراعى فيه سمات أخلاقية للالتزام بالمشاركة في المعرفة بهدف تحقيق المنفعة لزملاء المهنة (نجم، ٢٠٠٥: ٦٣).

المحور الثالث: الجانب الميداني

أولاً. وصف مجتمع وعينة البحث: اختبر البحث فرضياته في الكليات الإنسانية في جامعة صلاح الدين-أربيل باعتبارها ميداناً للبحث، وتضمنت (٦) كليات وهي: الإدارية والاقتصاد، اللغات، الآداب، القانون والسياسة، التربية الإنسانية، الفنون الجميلة.

تمثل مجتمع البحث بكافة أعضاء الهيئات التدريسية في الميدان المبحوث وبلغ عددهم (٦٧٤) تدريسيًا، أما عينة البحث فتمثل بـ (٤٢) تدريسيًا تم اختيارهم عشوائياً ومتلئ نسبة (٢٠,٣%) من المجتمع وهذه نسبة مقبولة إحصائياً في الدراسات الإنسانية. تم توزيع استثمارات الاستبانة على عينة البحث وتم استرجاع (١٣٧) استماراة وكانت كلها صالحة للتحليل أي إن نسبة الاستجابة بلغت (٩٦,٥%) وهي نسبة كافية للتحليل.

ثانيا. ثبات الاستبانة: تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبانة وفقاً لـإجابات الأفراد المبحوثين البالغ عددهم (١٣٧). والجدول (١) يوضح نتائج الإختبار، حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لجميع متغيرات البحث وللاستبانة ككل مقبولة في البحوث والدراسات الإنسانية.

الجدول (١): قيمة معاملات الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

ت	متغيرات البحث	عدد الفقرات	قيم معامل الثبات
1	أخلاقيات الوظيفة	15	.896
2	عمليات ادارة المعرفة	16	.872
3	جميع فقرات الاستبانة	31	.917

المصدر: من إعداد الباحث.

ثالثاً. وصف متغيرات البحث وتشخيصها:

أ. وصف وتشخيص فقرات أخلاقيات الوظيفة: أظهرت نتائج تحليل إجابات أفراد عينة البحث باستخدام متوسط الاتجاه وكما موضح في الجدول (٢) إن الفقرات (X1) والذى ينص على "أرى بإن استخدام المعدات وموارد الجامعة للأغراض الشخصية خيانة للوظيفة وعدم تحمل للمسؤولية". و(X7) الذي ينص على "القادة الإداريون يرون بأن الاعتراف بالأخطاء والرجوع عنها تعد من المواضيع القيمة لأخلاقيات الوظيفة" والفقرة (X13) الذي ينص على "اعتبر بأن الالتزام بساعات العمل ومواعيد المحاضرات مقدمة على الالتزامات بأخلاقيات الوظيفة" قد جاءت بالمراتب الثلاث الأولى إذ سجلت متوسطات اتجاه هي على التوالي (4.10)، (3.90)، (3.95) وهذه الفقرات تمثل اتجاهها إيجابياً جيداً وهي الأكثر أهمية في التأثير من بين الفقرات الخمسة عشر في تحديد مستوى أخلاقيات الوظيفة في المنظمة المبحوثة.

في حين إن الفقرتين (X9) والذي ينص على "لا يتأثر القادة الإداريون في الجامعة بالعواطف الشخصية عند اتخاذ القرارات ولا يتحيزون لجنس أو طائفة معينة عند أداء واجبات الوظيفة" والفقرة (X4) الذي ينص على "هناك قواعد للسلوك المهني خاصة بالجامعة ومعممة على الأفراد لغرض التمييز بين التصرفات والممارسات الصحيحة والخاطئة" قد جاءت في المرتبتين الأخيرتين إذ سجلتا متوسط حسابي والبالغ (2.75، 2.55) على التوالي وهي الأقل أهمية في التأثير من بين الفقرات الخمسة عشر في تحديد مستوى أخلاقيات الوظيفة في المنظمة المبحوثة. أما على المستوى العام فقد أظهرت نتائج فقرات أفراد عينة البحث مستوى أخلاقيات الوظيفة في المنظمة المبحوثة (3.437) وبانحراف معياري عام بلغ (1.285).

الجدول (٢): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أخلاقيات الوظيفة

ن	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أرى بإن استخدام المعدات وموارد الجامعة للأغراض الشخصية خيانة للوظيفة وعدم تحمل للمسؤولية.	4.10	1.236
2	أرفض العمل الأخلاقي في نشاطات الجامعة حتى لو كان يعود بالنفع عليها.	3.52	1.219
3	تعتبر العدالة والنزاهة في الوظيفة من الشروط الهامة لمحاربة الفساد الإداري	3.55	1.108
4	هناك قواعد للسلوك المهني خاصة بالجامعة ومعممة على الأفراد لغرض التمييز بين التصرفات والممارسات الصحيحة والخاطئة.	2.55	1.431
5	تحرص الجامعة على توعية الموظفين على الالتزام بالممارسات الخاصة والصحيحة للكشف عن حالات الغش والتلاعب والاحتيال.	3.85	1.122
6	عند أداء الواجبات يركز القادة الإداريون على مبدأ الثواب والعقاب لتحفيز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة.	3.514	1.2232
7	القادة الإداريون يرون بأن الاعتراف بالأخطاء والرجوع عنها تعد من المواضيع القيمة لأخلاقيات الوظيفة.	3.95	1.176

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	ت
1.358	3.47	يقوم القادة الإداريون بمتابعة ومراقبة الأعمال المكتوبة وواجبات الموظفين باستمرار أثناء أدائهم لعملهم لضمان التزامهم بالأخلاقيات العامة للوظيفة.	8
1.565	2.75	لا يتأثر القادة الإداريون في الجامعة بالعواطف الشخصية عند اتخاذ القرارات ولا يتحيزون لجنس أو طائفة معينة عند أداء واجبات الوظيفة.	9
1.259	2.83	هناك عدالة وشفافية في اختيار الأفراد الموظفين والكادر التدريسي للترقية في الجامعة بعيداً عن المسؤولية.	10
1.132	3.73	تنقل الأفكار والمعلومات الخاصة بأنشطة المنظمة بين الأفراد بحرية كاملة.	11
1.298	3.346	يلتزم جميع الأفراد في الجامعة بالقوانين والأنظمة الخاصة بأخلاقيات الوظيفة.	12
1.355	3.90	يعتبر بإذ الالتزام بساعات العمل ومواعيد المحاضرات مقدمة على الالتزامات بأخلاقيات الوظيفة.	13
1.561	3.22	يتصرف الأفراد بشكل صحيح ليصبحوا مقبولين من الآخرين دون أن يتبعوا مثاليات أخلاقية.	14
1.240	3.28	يعمل الجميع في الجامعة (الموظفون والمدراء) بأمانة ونزاهة وينعكس نتاج عملهم إيجابياً على المجتمع.	15
1.285	3.437	المعدل العام لفقرات أخلاقيات الوظيفة	

المصدر: من إعداد الباحث.

ب. وصف وتشخيص عمليات إدارة المعرفة:

١. توليد المعرفة: أظهر الجدول (٣) مستوىً متواسطاً لفقرات بعد توليد المعرفة (X1-X4) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.042) وبانحراف معياري (1.224). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X2) والذي ينص على "تستخدم الجامعة المقارنة المرجعية مع أدائها في اكتساب وتوليد المعرفة" حققت أعلى مستوى إذ بلغ الوسط الحسابي (3.10) وبانحراف معياري (1.297) أما الفقرة (X3) والذي ينص على "يساهم جميع العاملون في الجامعة على اختلاف مستوياتهم الإدارية بعملية توليد المعرفة" فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (3.00) وبانحراف معياري (1.198).
٢. ابتكار المعرفة: أظهر الجدول (٣) مستوىً متواسطاً لفقرات بعد ابتكار المعرفة (X5-X8) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (2.919) وبانحراف معياري (1.271). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X8) والذي ينص على "تسع الجامعة إلى الحصول على التقديرات الإبداعية والإبتكارية" حققت أعلى مستوى إذ بلغ الوسط الحسابي (3.054) وبانحراف معياري (1.258) أما الفقرة (X7) والذي ينص على "تمتلك الجامعة المعرفة بما هو جديد في تقنية عمل المنظمة والمنافسين مما يسهم في ابتكار معارف جديدة" فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (2.80) وبانحراف معياري (1.436).

٣. مشاركة المعرفة: أظهر الجدول (٣) مستوىً متوسطاً لفقرات بعد مشاركة المعرفة (X9-X12) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (2.816) وبانحراف معياري (1.378). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X11) والذي ينص على " تعمل الجامعة بأسلوب الفريق لتحقيق مشاركة الخبرة بين العاملين" حققت أعلى مستوى إذ بلغ الوسط الحسابي (2.97) وبانحراف معياري (1.230) أما الفقرة (X9) والذي ينص على إن المعرفة الموجودة في الجامعة متاحة لجميع العاملين للإفاده منها" فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (2.73) وبانحراف معياري (1.432).
٤. استرجاع المعرفة: أظهر الجدول (٣) مستوىً متوسطاً لفقرات بعد استرجاع المعرفة (X13-X16) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.042) وبانحراف معياري (1.249). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X16) والذي ينص على إن " لدى الجامعة وحدة إدارية متخصصة تجهز الأقسام المختلفة بالبيانات والمعلومات والمعارف الضرورية" حققت أعلى مستوى إذ بلغ الوسط الحسابي (3.25) وبانحراف معياري (1.981). أما الفقرة (X14) والذي ينص على أن " تستخدم الجامعة آليات لتسهيل واسترجاع نشر المعرفة داخل الجامعة " فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (2.97) وبانحراف معياري (1.209).
- الجدول (٣): التكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعمليات إدارة المعرفة

الأبعاد	ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توليد المعرفة	1	تعتمد الجامعة على برامج تدريبية متخصصة للارتقاء بخبرات العاملين ومعارفهم.	3.00	1.219
	2	تستخدم الجامعة المقارنة المرجعية مع أدائها في اكتساب وبناء المعرفة.	3.10	1.297
	3	يساهم جميع العاملون في الجامعة على اختلاف مستوياتهم الإدارية بعملية إيجاد وبناء المعرفة.	3.00	1.198
	4	تعتمد الجامعة على الخبراء والمكاتب الاستشارية الخارجية في عملية إيجاد وبناء المعرفة.	3.07	1.185
المعدل العام لفقرات توليد المعرفة				
ابتكار المعرفة	5	تسمح عملية تطبيق المعرفة في الجامعة لعمليات التعليم الفردي والجماعي بابتكار معرفة جديدة وفرص أكبر للتعليم.	2.90	1.194
	6	تعمد الجامعة إلى تطبيق المعرفة في الوقت المناسب وذلك بغية اكتسابها للميزة التنافسية.	2.924	1.197
	7	تمتلك الجامعة معرفة بما هو جديد في تقنية عمل المنظمة والمنافسين مما يساهم في ابتكار معارف جديدة.	2.80	1.436
	8	تشعر الجامعة إلى الحصول على التقديرات الإبداعية والابتكارية	3.054	1.258
المعدل العام لفقرات ابتكار المعرفة				
1.271 2.919				

الاتحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	ت	الأبعاد	
1.432	2.73	المعرفة الموجودة في الجامعة متاحة لجميع العاملين للافاده منها.	9	مشاركة المعرفة	
1.441	2.77	تعتمد الجامعة تكنولوجيا معلومات مناسبة لتسهيل المشاركة بالمعرفة بين العاملين في أقسامها كافة.	10		
1.230	2.97	تعمل الجامعة بأسلوب الفريق لتحقيق مشاركة الخبرة بين العاملين.	11		
1.409	2.794	تعتمد الجامعة على شبكة المعلومات الداخلية لتوزيع ومشاركة المعرفة.	12		
1.378	2.816	المعدل العام لفقرات مشاركة المعرفة			
1.577	2.98	امتلك الجامعة القدرة على استرجاع المعرفة بالاعتماد على قدرات ومهارات العاملين.	13	استرجاع المعرفة	
1.209	2.97	تستخدم الجامعة آليات لتسهيل واسترجاع نشر المعرفة داخل الجامعة.	14		
1.230	2.97	تحرص الجامعة على استرجاع الاتصالات بين الأقسام للمشاركة في المعرفة وتبادل الخبرات.	15		
.981	3.25	لدى الجامعة وحدة إدارية متخصصة تجهز الأقسام المختلفة ببيانات المعلومات والمعرفة الضرورية.	16		
1.249	3.042	المعدل العام لفقرات استرجاع المعرفة			
1.280	2.954	المعدل العام لعمليات إدارة المعرفة			

المصدر: من إعداد الباحث.

والجدول (٤) يظهر الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث على وفق إجابات المستجيبين:

الجدول (٤): الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث

الأهمية الترتيبية	الوسط الحسابي	متغيرات البحث
١	٣,٤٣٧	أخلاقيات الوظيفة
٢	٣,٠٤٢	توليد المعرفة
٤	٢,٩١٩	ابتكار المعرفة
٥	٢,٨١٦	مشاركة المعرفة
٣	٣,٠٤١	استرجاع المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث.

رابعاً. تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث: تنص الفرضية الأولى بأنه "هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة و عمليات إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة". للإجابة على هذه الفرضية تم استخراج معاملات ارتباط بين أخلاقيات الوظيفة و عمليات إدارة المعرفة باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وكما في الجدول (٥) والذي يشير الى وجود

علاقة ارتباط معنوية موجبة و ما فوق المتوسط بين أخلاقيات الوظيفة و عمليات إدارة المعرفة مجتمعة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (**.728). وبلغ المستوى المعنوي (0.000).

الجدول (٥): معامل الارتباط بين أخلاقيات الوظيفة و عمليات إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة

أخلاقيات الوظيفي (Sig.)	مستوى المعنوية	أخلاقيات الوظيفة
.000	.728**	أخلاقيات الوظيفة
.004	.420**	توليد المعرفة
.000	.526**	ابتكار المعرفة
.000	.663**	مشاركة المعرفة
.000	.545**	استرجاع المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث (2-tailed) ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)
 أما بشكل منفرد فيشير الجدول (٥) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية و موجبة بين كل من "توليد المعرفة، ابتكار المعرفة، مشاركة المعرفة، استرجاع المعرفة" وأخلاقيات الوظيفة حيث بلغ قيم معاملات الارتباط (**.663، **.526، **.420، **.545) على التوالي، وبلغ المستوى المعنوي (Sig.) للعلاقات الارتباطية الأربع (.000، .000، .004، .000). على التوالي. وقد كانت العلاقة بين بعد مشاركة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة من أقوى العلاقات الارتباطية مقارنة بالعلاقات الأخرى، في حين كانت العلاقة بين بعد توليد المعرفة وأخلاقيات الوظيفة من أضعف العلاقات الارتباطية. وبالتالي قبول الفرضية الأولى والذي تنص على إنه "هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة و عمليات إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة".

خامساً. تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث: يمثل مضمون الجدول (٦) اختباراً للفرضية الثانية والتي تنص على أن (هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الوظيفة في عمليات إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة)، إذ تبين عند تحليل البيانات وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الوظيفة في عمليات إدارة المعرفة، وتدعمه قيمة (F) المحسوبة (49.530) وهي قيمة معنوية، وفسرت قيمة الرضا الوظيفي أخلاقيات الوظيفة التي بلغت (0.53.0%) من التباين الحاصل إدارة المعرفة، وهذا ما أوضحته قيمة معامل التحديد (R^2)، وتشير قيمة معامل (β) والتي بلغت (0.587) إلى إن التغيير في أخلاقيات الوظيفة للمنظمات المبحوثة بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في إدارة المعرفة بمقدار (0.753) وكانت قيمة (t) المحسوبة (7.038)، وهي قيمة معنوية، فيما تشير قيمة الثابت (C) البالغة (0.829) إلى تحقيق أخلاقيات الوظيفة لأداء استراتيجي حتى لو كانت قيمة أخلاقيات الوظيفة صفراءً.

الجدول (٦): تأثير أخلاقيات الوظيفة و عمليات إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة

أخلاقيات العمل الوظيفي				الثابت - C
R ²	F	B		
.530	49.530	.753 T (7.038) .000	.829 T (2.038)	أخلاقيات الوظيفة
.176	9.398	.233 T (3.066) .004	2.750 T (2.714)	توليد المعرفة

أخلاقيات العمل الوظيفي				
R ²	F	B	C الثابت-	
.440	34.583	.440 T (.5.881) .000	2.141 T (8.041)	مشاركة المعرفة
.297	18.590	.415 T (4.312) .000	2.068 T (5.498)	استرجاع المعرفة

df1= 1, df2=4

المصدر: من إعداد الباحث.

أما على مستوى الأبعاد فيشير الجدول (٦) إلى وجود تأثير لأخلاقيات الوظيفة في كل بعد من أبعاد عمليات إدارة المعرفة "توليد المعرفة، ابتكار المعرفة، مشاركة المعرفة، استرجاع المعرفة" وتدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (9.398)، (16.837)، (34.583)، (18.590) على التوالي وهي قيم معنوية وقد بلغ مستوى المعنوية للعلاقات التأثيرية الأربع (.004)، (.000)، (.000)، (.000). على التوالي. ونلاحظ من الجدول (٦) بأن تأثير أخلاقيات الوظيفة في مشاركة المعرفة كان من أقوى الأبعاد تأثيراً هذا ما أوضحته قيمة معامل التحديد (R^2)، ويليه بعد تأثير أخلاقيات الوظيفة في استرجاع المعرفة، ثم بعد تأثير أخلاقيات الوظيفة في ابتكار المعرفة.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقررات

أولاً. الاستنتاجات:

- اكدت النتائج اتفاق معظم افراد العينة على إن هناك توافق كل من أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة وبمستويات عالية، مما يؤكد حرص عمادات الكليات المبحوثة على ممارسة أخلاقيات الوظيفة الخاصة بالتدريس الجامعي وتهيئة المناخ العلمي المناسب لإدارة المعرفة.
- تبين من نتائج التحليل إن غالبية أعضاء الهيئات التدريسية متبنون حول أهمية أبعاد أخلاقيات الوظيفة التي تساعدهم في الحفاظ على مكانهم وسمعتهم مما يعكس على الطلبة وبالتالي على المجتمع ككل.
- تشير نتائج التحليل الإحصائي الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيري البحث على المستوى الكلي والجزئي، وهذه دلالة على زيادة تعزيز عمليات إدارة المعرفة بزيادة ممارسة أخلاقيات الوظيفة.
- تبين وجود اختلاف في الأهمية الترتيبية تجاه متغيرات البحث الرئيسية والفرعية وهذا مؤشر على تفاوت وجهات نظر المستجيبين حول المتغيرات المدروسة.
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأن هناك تأثير معنوي لأخلاقيات الوظيفة في عمليات إدارة المعرفة، وهذا يدل على إن وجود عمليات إدارة المعرفة في العينة المبحوثة يعود بدرجة رئيسية إلى وجود أخلاقيات الوظيفة فيها.
- كشفت نتائج التحليل عن وجود تباين في تأثير أخلاقيات الوظيفة في عمليات إدارة المعرفة، إذ تبين إن ترتيب أهمية التأثير يبدأ بمشاركة المعرفة يليه استرجاع المعرفة ثم إبتكار المعرفة وأخيراً توليد المعرفة.

ثانياً. المقترنات:

١. توجيهه أنظار عمادات الكليات المبحوثة الى تفاوت الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث لأجل الاستمرار في المحافظة على المتغيرات ضمن المراتب الأولى لتحويلها الى نقاط قوة داعمة لفاعلية تلك الكليات وزيادة الاهتمام بالمتغيرات ذات المراتب الأدنى.
٢. زيادة الاهتمام بمارسات أخلاقيات الوظيفة كمترفات أساسية لتعزيز عمليات إدارة المعرفة.
٣. السعي نحو استثمار العلاقة القوية بين متغيرات البحث على المستوى الكلي والجزئي وتوجيه هذه العلاقة لخدمة الكليات المبحوثة.
٤. ضرورة تشكيل لجنة في كل كلية تتتألف من رؤساء الأقسام العلمية وعدد من التدريسين ذوي الألقاب العلمية أستاذ وأستاذ مساعد ومن يتمتعون بخبرة و دراية كافية في مهنة التدريس الجامعي وعقد مؤتمر حول وثيقة أخلاقيات وظيفة التدريس كسائر الوظائف الأخرى (المحاسبة، الطبية) لغرض الإشراف على تطبيق وممارسة مبدأ أخلاقيات الوظيفة.
٥. إجراء المزيد من البحوث العلمية لتطوير وظيفة التدريس الجامعي من خلال تسلیط الضوء على ممارسات أخلاقيات الوظيفة.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

أ. الرسائل والاطاريات الجامعية:

١. الشمري، انتظار أحمد جاسم والدوري، معتز سلمان عبد الرزاق، (٢٠٠٤)، إدارة المعرفة ودورها في تعزيز عملية اتخاذ القرار الإستراتيجي-دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديرى الشركات الصناعية في بغداد كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
٢. المرایات، رغدة، (٢٠١١)، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الادارة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
٣. مؤيد، يوسف نعمة الساعدي، (٢٠٠١)، أخلاقيات الإدارة وأثرها في الرقابة الإدارية على وفق إنموج الثقة: دراسة ميدانية في الشركة العامة لاستكشافات النفطية، رسالة ماجستير غ م، مكتبة الإداره والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.
٤. الرهضي، سنان غالب، (٢٠٠٩)، أثر نظام الحوافز على أخلاقيات الوظيفة العامة دراسة ميدانية على عينة من الموظفين من المنظمات العامة، جامعة صنعاء، اليمن.
٥. خدير، نسيمة، (٢٠١١)، أخلاقيات الاعمال وتأثيرها على رضا الزبون، رسالة ماجستير جامعة محمد بوفرة، الجزائر.
٦. الشرفاء، سلوى محمد، (٢٠٠٨)، دور إدارة المعرفة وتقنيات المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصادر العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير قدمت إلى قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

ب. البحوث والدوريات والمجلات:

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

٢. الجراح، أضواء كمال حسين، (٢٠١٢)، *أخلاقيات العمل الإداري ودورها في تعزيز أهداف إدارة علاقات الزبون* مجلة بحوث مستقبلية، العدد ٣٧، الموصل، العراق.
٣. الصرف، رعد حسن، (٢٠٠٠)، *إدارة الإبداع والابتكار*، سلسلة الرضا للمعلومات، الجزء الاول، الطبعة الأولى، سوريا.
٤. المنجد في اللغة والأعلام، (١٩٥٢)، الطبعة الأربعون، دار المشرق، بيروت، الطبعة الثالثة عشر.
٥. ابن منظور، (١٩٧٩)، لسان العرب مادة خلف، دار المعارف، القاهرة، الطبعة الأولى.
٦. الديوجي، أبي سعيد المفهوم الحديث لأداته التسويق، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٠.
٧. نجم، عبود نجم، (٢٠٠٦)، *أخلاقيات الادارة ومسؤولية الاعمال في شركات الاعمال*، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٨. لطفي، أمين السيد احمد، (٢٠٠٥)، *مراجعة وتدقيق نظم المعلومات*، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية.
٩. الغالبي، طاهر محسن، العامری، صالح مهدي محسن، (٢٠٠٥)، *المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال*، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
١٠. الغالبي، طاهر محسن، إدريس، وائل محمد صبحي، (٢٠٠٧)، *الادارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل*، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
١١. العايب، عبدالرحمن، (٢٠٠٩)، *الحكومة وأخلاقيات الاعمال في المؤسسات*، ملتقى دولي، جامعة عنابة.
١٢. نجم، عبود نجم، (٢٠٠٥)، *أخلاقيات الادارة في عالم متغير*، المنظمة العربية للتنمية الاسلامية، القاهرة.
١٣. الملکاوي، ابراهيم الخلوف، (٢٠٠٧)، *ادارة المعرفة الممارسات والمفاهيم*، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان.
٤. أبو زيد، كمال خليفة ومرعي، عطية عبد الحي، (٢٠٠٤)، *مبادئ المحاسبة الادارية الحديثة*، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٤.
- ثانياً. المصادر الأجنبية:**

1. Burk, Mike, (1999), knowledge Management: Everyone Benefits by sharing information, public roads.
2. Coffee, Peter, (2000), what is knowledge management e.week. Vol, 17 issue, 43.
3. Rastogi, P.N, (2000), Knowledge Management and Intellectual capital- the new virtuors reality of competitiveness, Human Systems Management.
4. Johes George, (2007), Organizational of round Theory, Pearson prentice.
5. Trevino,Linda Klebe and Brown ,Michael E, (2004), managing to be ethical :Debunking five business ethics myths Academic of management Executive, Vol 18, No,2.
6. Marczak. R. B., (2016), Elements of knowledge management in the improvement of business processes. Management Journal. Vol: 20. No: 2.
7. Raghu.T, Vinze.A, (2007), a business process context for Knowledge Management. Journal of Decision Support Systems. Vol: 43. No: 3.

8. Soltero. A. P & Soto, V. L, (2017), a Model Based on Core Processes and Knowledge Management to Promote Innovation a Case of a Mexican Trading Company the IUP Journal of Knowledge Management. Vol: 15. No: 1.

م/استمارة استبانة

السادة والسيدات المحبين على الاستمارة
تحية طيبة....

نضع بين أيديكم استمارة الاستبانة الخاصة بالبحث الموسوم "تحليل دور اخلاقيات الوظيفة في عمليات ادارة المعرفة" راجين أن تقدموا جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة على فقرات الاستبانة بوضع علامة (✓) في الحقل الذي يعكس رأيكم.
وستكون آرائكم موضع الثقة ويتم التعامل معها بسرية تامة وإن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً.
شكري لكم تعاونكم مقدماً ...

الباحث

ملحوظة// علمًا إن المقصود بـ:

١. أخلاقيات الوظيفة هو: اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه أفرادها وزبائنها، والمساهمين والمجتمع عامهً.
 ٢. عمليات إدارة المعرفة هو: تشخيص المعرفة وتحديد أهدافها وتوليدها وخزنها ومن ثم تطبيقها.
- أولاًً. معلومات عامة:

<input type="text"/>	أنثى	<input type="text"/>	ذكر	١. الجنس:
				٢. العمر:
				٣. التحصيل الدراسي:
				٤. اللقب العلمي:
				٥. عدد سنوات الخدمة في الجامعة:

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

أسئلة محور أخلاقيات الوظيفة	ت
أرى بان استخدام المعدات وموارد الجامعة للأغراض الشخصية خيانة للوظيفة وعدم تحمل المسؤولية.	١
أرفض العمل الأخلاقي في نشاطات الجامعة حتى لو كان يعود بالنفع عليها.	٢
تعتبر العدالة والنزاهة في العمل من الشروط الهامة لمحاربة الفساد الإداري	٣
هناك قواعد للسلوك المهني خاصة بالجامعة ومعممة على الأفراد لغرض التمييز بين التصرفات والممارسات الصحيحة والخاطئة.	٤
تحرص الجامعة على توعية الموظفين للالتزام بالممارسات الخاصة والصحيحة للكشف عن حالات الغش والتلاعب والاحتيال.	٥

أسئلة محور أخلاقيات الوظيفة							ت
لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً			
					عند أداء الواجبات يركز القادة الإداريون على مبدأ الثواب والعقاب لتحفيز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة.	٦	
					القادة الإداريون يرون بأن الاعتراف بالأخطاء والرجوع عنها من الأمور القيمة لأخلاقيات الوظيفة.	٧	
					يقوم القادة الإداريون بمتابعة ومراقبة الأعمال المكتوبة وواجبات الموظفين باستمرار أثناء أدائهم لعملهم لضمان التزامهم بأخلاقيات العامة للوظيفة.	٨	
					لا يتتأثر القادة الإداريون في الجامعة بعواطفهم الشخصية عند اتخاذ القرارات ولا يتحيزون لجنس أو طائفة معينة عند أداء واجبات الوظيفة.	٩	
					هناك عدالة وشفافية في اختيار الأفراد الموظفين والتدريسين للترقية في الجامعة بعيداً عن المحسوبية.	١٠	
					تنقل الأفكار والمعلومات الخاصة بأنشطة المنظمة بين الأفراد بحرية كاملة.	١١	
					يلتزم جميع الأفراد في الجامعة بالقوانين والأنظمة الخاصة بأخلاقيات الوظيفة.	١٢	
					أؤمن بأن الالتزام بساعات العمل ومواعيد المحاضرات دلائل على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة.	١٣	
					يتصرف الأفراد بشكل صحيح ليصبحوا مقبoliين من الآخرين دون أن يتبعوا مثالياً إلحادية.	١٤	
					يعمل الجميع في الجامعة (التدريسيون والموظفوN والإداريون) بأمانة ونزاهة وينعكس نتاج وظائفهم إيجابياً على المجتمع.	١٥	
					يرحص التدريسيون على التنسيق والتشارك لتبادل المعرفة العلمية فيما بينهم أثناء المؤتمرات وعند إنجاز البحث العلمية.	١٦	
أسئلة محور عمليات إدارة المعرفة							ت
توليد المعرفة							
					تعتمد الجامعة على برامج تدريبية متخصصة للالرتقاء بخبرات العاملين و المعارفهم من خلال إشراكهم في المؤتمرات والندوات العلمية.	١	
					تستخدم الجامعة المقارنة المرجعية لنقحيم أدانها لاكتساب وتوليد المعرفة.	٢	
					يسهم جميع العاملون في الجامعة على اختلاف مستوياتهم الإدارية في عملية توليد المعرفة.	٣	

ن	أسئلة محور عمليات إدارة المعرفة				
	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
٤					تعتمد الجامعة على الخبراء والمكاتب الاستشارية الخارجية في عملية توليد المعرفة.
	ابتكار المعرفة				
٥					تسمح عملية تطبيق المعرفة في الجامعة لعمليات التعليم الفردي والجماعي بابتكار معرفة جديدة وفرص أكبر للتعليم.
٦					تعتمد الجامعة إلى تطبيق المعرفة في الوقت المناسب وذلك بغية اكتسابها للميزة التنافسية.
٧					تمتلك جامعتنا المعرفة بكل ما هو جديد في تقنية عمل الجامعات والمنافسين مما يساهم في ابتكار معارف جديدة.
٨					تسعي الجامعة إلى الحصول على التقديرات الإبداعية والإبتكارية.
	مشاركة المعرفة				
٩					المعرفة الموجودة في الجامعة متاحة لجميع العاملين للإفاده منها.
١٠					تعتمد الجامعة تكنولوجيا معلومات مناسبة لتسهيل المشاركة بالمعرفة بين العاملين في أقسامها كافة.
١١					تعمل الجامعة بأسلوب الفريق لتحقيق مشاركة الخبرة بين العاملين.
١٢					تعتمد الجامعة على شبكة المعلومات الداخلية لتوزيع ومشاركة المعرفة.
	استرجاع المعرفة				
١٣					تمتلك الجامعة القدرة على استرجاع المعرفة بالاعتماد على قدرات ومهارات العاملين.
١٤					تستخدم الجامعة آليات لتسهيل واسترجاع نشر المعرف داخل الجامعة.
١٥					تحرص الجامعة على استرجاع الاتصالات بين الأقسام للمشاركة في المعرفة وتبادل الخبرات.
١٦					لدى الجامعة وحدة إدارية متخصصة (data base) تجهز الأقسام المختلفة ببيانات المعلومات والمعرفة الضرورية.