

<https://doi.org/10.25130/tjaes.16.52.1.10>

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 الإدارة والاقتصاد

جامعه 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 الهيئات التدريسية في الجامعة. قدم البحث إطاراً نظرياً مفاهيمياً للمتغيرات الرئيسية والفرعية وتم اختيار الكليات الإنسانية في جامعة صلاح الدين/أربيل مجالاً للجانب الميداني. انتهج البحث منهجاً تحليلياً وصفيّاً وحددت مجموعة من الفرضيات كإجابات تخمينية لمشكلة البحث والتي جرى اختبارها بأدوات إحصائية متعددة، وتم تصميم استمارة استبانة وزعت على (112) تدريسيّاً في (6) كليات إنسانية في جامعة صلاح الدين. استنتج البحث وجود علاقة وتأثير لأخلاقيات الوظيفة في عمليات إدارة المعرفة ووجود مستوى جيد لكل من أخلاقيات العمل وعمليات إدارة المعرفة في الكليات المبحوثة مما يؤكد حرص تلك الكليات على ممارسة أخلاقيات العمل الخاصة بوظيفة التدريس الجامعي وتهيئة المناخ المناسب لعمليات إدارة 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 ترسيخ هذه الأخلاقيات في ثقافتها التنظيمية وهناك محاولات لوضع ميثاق خاص بأخلاقيات العمل في المنظمة. وإذا كانت لكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقية يجب مراعاتها والتقيدها 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 والآراء والمعلومات والتجارب وأساليب العمل التي يملكها الفرد والمنظمة ومزجها وإعطائها قيمة والحفاظ عليها وإدامتها باستمرار. وقد جاءت هذه الدراسة لضرورة إجراء بحث ميداني يتسلط فيه الضوء على قياس وتحليل دور وتأثير أخلاقيات العمل الوظيفي في إدارة المعرفة في قطاع التعليم الجامعي، وقد تم تضمين البحث أربعة محاور، تضمن الأول الإطار العام للبحث ومنهجيته وضم المحور الثاني استعراض نظري لمتغيرات البحث والمتمثلة بأخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة، في حين كرس المحور الثالث للجانب الميداني، وتناول المحور الرابع أهم الاستنتاجات والمقترحات التي توصل إليها البحث.

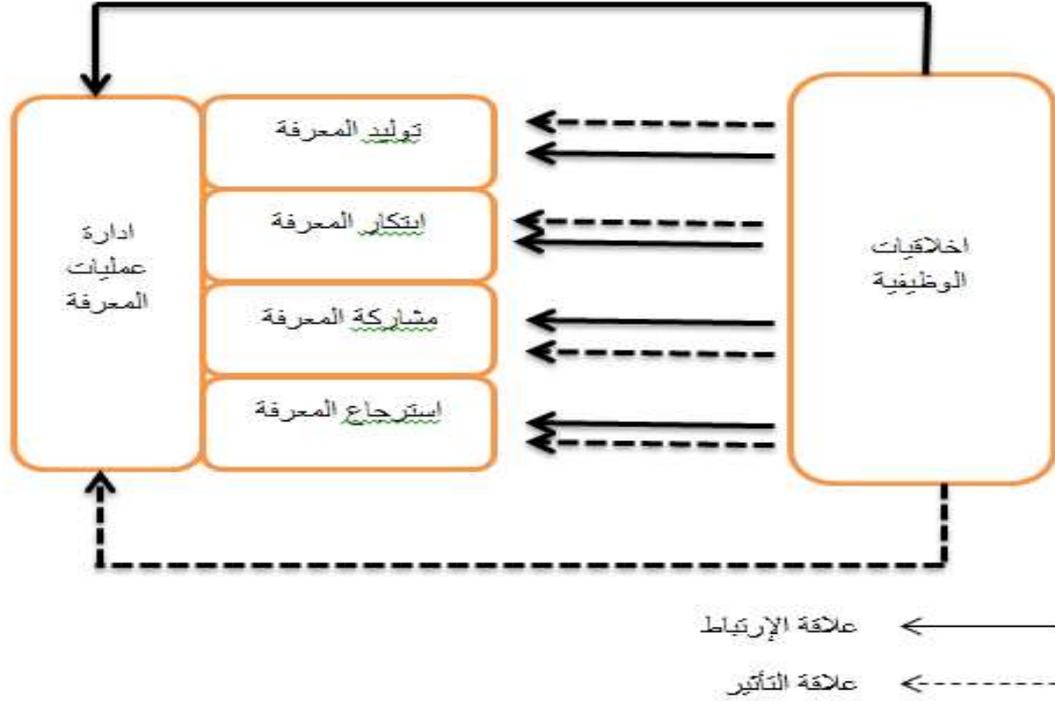
المحور الأول: الإطار المنهجي للبحث

أولاً. الإطار المنهجي للبحث:

1. **مشكلة البحث:** لا شك في أننا نعيش عصرًا جديدًا هو عصر المعرفة هو اقتصادًا جديدًا والاقتصاد جديدًا هو الاقتصاد القائم على المعرفة وإدارة جديدة هي إدارة المعلومات والمعرفة ووفق لهذا التحول من الاهتمام من إدارة الأشياء الى إدارة المعرفة فإن مسألة اخلاقيات الوظيفة اصبحت تطرح نفسها بنفس الطريقة كما في الاقتصاد التقليدي وبقوة أكبر هذا يعني انه يجب الوقوف على اخلاقيات الوظيفة 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 المبحوثة؟
- ج. ما هي طبيعة العلاقة والتأثير بين أخلاقيات الوظيفة لدى التدريسيين وإدارة المعرفة؟
- د. ماهي مستويات تأثير أخلاقيات التعليم الجامعي في إدارة المعرفة؟
- 2. 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 الانسانية جامعة صلاح الدين اربيل.
- ب. مساعدة إدارات الكليات المبحوثة وكافة الجامعات في إقليم كردستان حول كيفية ممارسة وتبني اخلاقيات الوظيفية لدى التدريسيين للعملية التعليمية وتبني عمليات إدارة المعرفة من خلال لفت انظار هذه الإدارات وإرشادهم الى فهم أهمية المواضيع المبحوثة وضرورة الاستفادة منها في إدارة جامعات والكليات تعمل بقوة إيجابية في دعم النمو الاقتصادي لإقليم كردستان.
- ج. بناء مخطط افتراضي للدراسة ومحاولة اختبار الفرضيات المنبثقة منها.
- د. دراسة وتحليل طبيعة العلاقات والتأثير بين متغيرات الدراسة والاستفادة من نتائجها لبناء استنتاجات منطقية وليتم في ضوئها تقديم مجموعة من المقترحات تخدم القطاع المبحوث أهمها:
- ❖ بناء أطار مفاهيمي متكامل لمتغيرات الدراسة.
 - ❖ عرض ومناقشة طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة في الكليات المبحوثة.
 - ❖ التعرف على مدى التزام الكليات المبحوثة بأخلاقيات العملية التعليمية.
 - ❖ التعرف على مؤشرات كل من القيم والمبادئ الوظيفية فضلاً عن تحديد مستويات عمليات الادارة المعرفية.
 - ❖ تحديد طبيعة علاقة التأثير بين أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة في الجامعات.
 - ❖ دعم الأخلاقيات الوظيفة من أجل زيادة تطبيقها في المؤسسات التعليمية.
 - ❖ تحديد أي من أبعاد أخلاقيات العمل يتم التركيز عليها من قبل تدريسي الكليات المبحوثة لتعزيز إدارة المعرفة.
- 3. أهمية البحث:** تتجلى أهمية البحث بحيوية الموضوع الذي يتطرق إليه والذي يسלט الضوء على علاقة أخلاقيات الوظيفة بإدارة المعرفة، ويمكن تجسيد تلك الأهمية على النحو التالي:
- أ. الجانب المعرفي:
- ❖ تناوله لمتغيرين حديثين وحيويين، فالربط بينهما له دور كبير في توفير قاعدة معرفية في مجال إدارة الأعمال، لاسيما أخلاقيات 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.

- ب. الجانب الميداني:
- ❖ أهمية القطاع المبحوث والتمثل بالتعليم كونه من أكثر القطاعات الملائمة للبحث والدراسة لاسيما في إدارة المعرفة.
 - ❖ دراسة طبيعة العلاقة بين متغيري البحث وأبعادهما من خلال إيجاد علاقات الارتباط والتأثير وتحليلها والاستفادة من نتائجها لخدمة الميدان المبحوث.
4. **أنموذج البحث وفرضياته:** تستلزم المعالجة المنهجية لمشكلة البحث النظرية تصميم أنموذج فرضي، والشكل (1) يوضح ذلك:



الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

- المصدر: من إعداد الباحث.
- في ضوء تساؤلات مشكلة البحث واختبارا لمخططه تم صياغة الفرضيات التالية:
- أ. الفرضية الرئيسة الأولى: هناك تصور واضح لدى الأفراد المبحوثين حول أهمية أخلاقيات الوظيفة ودورها في منظماتهم.
 - ب. الفرضية الرئيسة الثانية: هناك علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات الوظيفة وإدارة المعرفة بدلالة كافة أبعاد عمليات ادارة المعرفة.
 - ج. الفرضية الرئيسة الثالثة: هناك تأثير معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الوظيفة في إدارة المعرفة متمثلة في أبعادها المدروسة في الكليات المبحوثة.
 - د. الفرضية الرئيسة الرابعة: تختلف الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية باختلاف وجهات نظر الأفراد المبحوثين.
5. **متغيرات البحث:**
- أ. 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.

ب. المتغير التابع عمليات ادارة المعرفة: وهي عملية تجميع وابتكار المعرفة بكفاءة و تخزينها والمشاركة فيها لغرض تطبيقها بفاعلية في المنظمة.

6. إجراءات البحث:

أ. عينة الدراسة وحدودها: تم اختيار جامعة صلاح الدين ممثلة في كليتها الإنسانية. وتتألف عينة الدراسة من عينة عشوائية تألفت من (142) فرداً من أعضاء الهيئات التدريسية في تلك الكليات. أما الحدود الموضوعية فتجسدت في أخلاقيات الوظيفة بممارستها الوظيفية، وإدارة المعرفة بأبعادها الأساسية.

ب. طرق جمع البيانات:

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

❖ أدوات جمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي: استخدم الباحثون استمارة الاستبانة للحصول على البيانات الخاصة بمتغيري البحث، والاستمارة تتكون من جزئين: الأول يخص المعلومات العامة، أما الجزء الثاني فهو خاص بمتغيري البحث: أخلاقيات العمل الوظيفي وإدارة المعرفة (بأبعادها: إيجاد وبناء المعرفة، ابتكار المعرفة، تقاسم المعرفة، تنظيم المعرفة).

❖ معايير قياس الاستبيان: تم استخدام معيار ليكارت الخماسي (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق أبداً) لقياس فقرات الاستبانة.

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

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

المحور الثاني: الإطار النظري

أولاً. أخلاقيات الوظيفة:

1. مفاهيم أساسية حول الاخلاقيات Basic Concept about Ethics: تعني كلمة خلق مفرد كلمة الأخلاق "المروءة، العادة، السجية، الطبع" (المنجد في اللغة، 1952: 50). وتم تعريف لفظ الخلق ب: "الطبع والسعجية وهو يشكل صورة الانسان الباطنية" (أبن منظور، 1979: 35). 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 وبعده (الديوجي، 2000: 74). والناظر في القرآن الكريم يرى ان الله سبحانه وتعالى يدعو رسوله الكريم ويقول "أنك لعلی خلق عظیم" (سورة القلم، آية 4)، وكذلك في قول الرسول الأعظم فيما يخص الأخلاق "أكمل المؤمنين أيماناً أحسنهم خلقاً". 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، 2006: 13). 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 عما هو جيد وسيء في التصرف والأفعال (الرهضي، 2009: 78). فنقول أخلاقيات الطب، أخلاقيات الرياضة، أخلاقيات الصحافة. ومنه يمكن القول إنه تم استعمال مصطلح الأخلاقيات لأنه يدل على الاخلاق في تخصص معين بدلاً من استعمال الأخلاق الذي يعتبر شاملاً (خدير، 2011: 112).

2. أخلاقيات الوظيفة Job Ethics: تعرف بأنها "منظومة من القيم الاجتماعية والذاتية تحكم التصرفات الفردية والمؤسسية في مختلف المواقف والظروف وتحدد السلوكيات الجيدة وغير الجيدة، وتنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية وتعد الاستقامة والقيم الأخلاقية منتجاً للمعايير الأخلاقية والسلوكية في المنظمة وكيف يمكن توصيلها والالتزام بها في الممارسة وتشمل تصرفات الإدارة لإزالة وتخفيض الحوافز والإغراءات التي تدفع الأفراد الى ارتكاب تصرفات غير مستقيمة، غير قانونية وغير أخلاقية (لطي، 2005: 67). 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 ويوجد البعض صعوبة في تحديد أين تبدأ الأخلاق الشخصية وأخلاقيات الوظيفة لأن الأخلاق الشخصية تؤثر وتغطي على أخلاقيات الوظيفة (نجم، 2006، 18). وتأسيساً على ما تقدم فإن أخلاقيات الوظيفة تنحصر ضمن إطار سلوك الأفراد داخل المنظمة وتتمثل بالتعامل مع الآخرين من إدارة، زملاء، زبائن ومدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية.

3. 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 نذكر منها الآتي:

- أصبح الالتزام بالمعايير الأخلاقية ضرورة لدخول السوق العالمي والحصول على شهادات التميز المعروفة (أيزو 9000 وأيزو 14000)، (الغالبي، 2005: 136).

- أن وجود المدونات الأخلاقية يعطي تصوراً عن كيفية التعامل مع مختلف المواقف، كما تساعد على نشر ثقافة تنظيمية تعزز الاهتمام بأبعاد الأخلاقيات لمختلف القرارات والمواقف والافعال (الغالبي، 2007: 53).

- أحداث التوازن بين هدف المنظمة في تعظيم الربح وجعل القرارات تأخذ الجانب الاجتماعي والأخلاقيات بعين الاعتبار (خدير، 2011، 17).

- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية، وهذا أيضاً له مردود إيجابي للمنظمة (العايب، 2009: 5).

4. مصادر أخلاقيات الوظيفة Resource Job Ethics: أن المبادئ والقيم التي يحملها الفرد تشكلت من خلال عدة لمصادر تختلف من مجتمع لآخر، وتشير (خدير، 2011، 21) الى أن مصادر اخلاقيات 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 والسنة النبوية الشريفة، والكتب المقدسة الأخرى، والضمير والاباء والقوانين الخ أن هذه المصادر تمنح الفرد القدرة على الحكم على ما هو صحيح، وما هو خاطئ من موقف معين وإزالة 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 الإدارة والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين.

د. الجمهور الخارجي: تشكل الأنظمة الحكومية والزيائن والجماعات المستفيدة وقوى السوق القوى الرابعة التي تسهم في تكوين أخلاقيات الإدارة وتوجيهها باتجاه معين دون غيره لاسيما في عالم اليوم الذي يتصف 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 تنعكس على الموظف أثناء تأديته لعمله مهما كان نوعه وموقعه هي:

❖ المصدر الديني: وتنبع من تقوى الله ومخافته في أي عمل والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وتأثيره في سلوك الفرد وأخلاقيته أثناء العمل وبما يخدم البشرية ولا يضرهما.

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

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

❖ نظريات العلماء والفلاسفة 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 تتبناها المنظمات على اختلاف أنواعها في توجيه العاملين عند أدائهم لأعمالهم والتي تساعدهم على مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم أثناء أدائهم للأعمال الموكلة إليهم (نجم، 2005: 55). والمدونات الأخلاقية للمنظمات تحدد ما يجب أن يفعله العامل وما لا يفعله (الملكاوي، 2007: 296). كما يذكر أن أجمالي مصادر أخلاقيات الوظيفة من ثلاث 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 شروطاً أساسية تشمل عدالة الحوافز، ودعم القيادات العليا، ملائمة البيئة الداخلية وتؤكد الكثير من الدراسات على ضرورة توفر عناصر أساسية في الأخلاقيات المدونة منها: أخلاقيات إدارية مكتوبة ومعروفة ومعلنة لكل العاملين لكيفية التواصل وتدفق المعلومات في المنظمة، وتدريب أعضاء المنظمة على السلوكيات الأخلاقية (Trevino, 2004: 69-81).

5. مبادئ أخلاقيات الوظيفة Job Ethics Principle: يشير (ابوزيد، 2004: 73) الى أن المبادئ العامة لأخلاقيات الوظيفة هي:

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

ثانياً. عمليات إدارة المعرفة:

1. مفهوم عمليات إدارة المعرفة: إن إدارة المعرفة كأى عمل إداري آخر لابد أن تمر عبر عدة عمليات للوصول إلى الأهداف المحددة لها، حيث تركز إدارة المعرفة في نشاطاتها على سلسلة من العمليات الأساسية والتي تعمل بشكل متتابعي ومتكامل فيما بينها حيث كل منها يعتمد على سابقتها وتدعم العملية التي تليها، وتشكل مجملها 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 (الشراف، 2008: 44) بأن عمليات إدارة المعرفة تتميز بكون المعرفة كمورد تختلف عن بقية موارد المنظمة فهي لا تنقص بالاستهلاك ولا تستهلك بالتداول بل على العكس من ذلك فإن 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 حددها بـ:

أ. تشخيص المعرفة، يعد تشخيص المعرفة من الأمور المهمة في أي برنامج لإدارة المعرفة، وبموجب هذا التشخيص يتم تحديد سياسات وبرامج العمليات الأخرى لأن من نتائج عمليات التشخيص معرفة نوع المعرفة المتوافرة ومقارنتها بما هو مطلوب لتحديد الفجوة المعرفية (إسماعيل، 2007: 13).

ب. اكتساب المعرفة وتتمثل في إيجاد الآليات المتبعة التي يمكن من خلالها خلق المعرفة والاحتفاظ بها وتوزيعها واستخدامها، وقد تكتسب المنظمات المعرفة من خلال الاستخبارات التسويقية والأبحاث الأكاديمية وأحياناً تحصل عليها من الخبراء والمختصين في مجال الصناعة المعرفية (الصرف، 2000: 27).

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

د. استرجاع المعرفة وهو بمثابة حلقة الوصل التي تربط النقاط المعرفة وعملية استرجاعها، وإن هذه الحلقة تمثل ذاكرة المنظمات التي تحتوي المعرفة الموجودة على شكل معلومات مخزنة في قواعد البيانات الإلكترونية، ووثائق مكتوبة ومعارف مكتسبة من الأفراد وغيرها (الصرف، 2000: 28).

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 البحوث والدراسات (Rastogi, 2000: 40).

رغم اختلاف الباحثين والمنظرين حول عدد ومسميات 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 وعينته سيتم التركيز على العمليات الأربعة الأخيرة.

العلاقة النظرية بين أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة: توفر أخلاقيات الوظيفة في المجتمع الإنساني قواعد مهنية لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل المنتسبين لتلك المهنة، وتحفظ للأفراد حقوقهم الإنسانية (الساعدي، 2001: 23). وتساهم هذه الأخلاقيات في نشر مبدأ مفاده إن ما هو جيد للمجتمع هو جيد للأفراد وذو منفعة لهم (Daft, 2003: 144).

يحقق السلوك الأخلاقي السليم أقصى منفعة لأكبر عدد ممكن من الأفراد (Wheelen & Hunger, 1998: 47)، وإذا كانت إدارة المعرفة هي إحدى القواعد الأساسية التي تقود إلى النجاح التنظيمي، وبمثابة مفهوم شامل لكل أقسام المنظمة (Wick, 2000: 514)، وإذا كان مستقبل منظمات الأعمال يتوقف على مدى الإدراك والاستثمار لمواردها استثماراً أمثلاً، وعلى التسليح المعرفي (الشمري، الدوري، 2001: 3)، فإن ذلك أن يتم في إطار أخلاقي لأن اكتساب المعارف وتوليدها وتنظيمها يجب أن يكون ضمن إطار المنفعة العامة، ويبقى لعملية التقاسم المعرفي معيار أخلاقي يراعى فيه سمات أخلاقية للالتزام بالتشارك في المعرفة بهدف تحقيق المنفعة لزملاء المهنة (نجم، 2005: 63).

المحور الثالث: الجانب الميداني

أولاً. وصف مجتمع وعينة البحث: اختبر البحث فرضياته في الكليات الإنسانية في جامعة صلاح الدين- أربيل باعتبارها ميداناً للبحث، وتضمنت (6) كليات وهي: الإدارة والاقتصاد، اللغات، الآداب، القانون والسياسة، التربية الإنسانية، الفنون الجميلة.

تمثل مجتمع البحث بكافة أعضاء الهيئات التدريسية في الميدان المبحوث وبلغ عددهم (674) تدريسيًا، أما عينة البحث فتمثل بـ (142) تدريسيًا تم اختيارهم عشوائياً ومثلت نسبة (20.3%) من المجتمع وهذه نسبة مقبولة إحصائياً في الدراسات الإنسانية. تم توزيع استمارات الاستبانة على عينة البحث وتم استرجاع (137) استمارة وكانت كلها صالحة للتحليل أي إن نسبة الاستجابة بلغت (96.5%) وهي نسبة كافية للتحليل.

ثانياً. ثبات الاستبانة: تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبانة وفقاً لإجابات الأفراد المبحوثين البالغ عددهم (137). والجدول (1) يوضح نتائج الاختبار، حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لجميع متغيرات البحث وللاستبانة ككل مقبولة في البحوث والدراسات الإنسانية.

الجدول (1): قيمة معاملات الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

ت	متغيرات البحث	عدد الفقرات	قيم معامل الثبات
1	أخلاقيات الوظيفة	15	.896
2	عمليات إدارة 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 (2) إن الفقرات (X1) والذي ينص على "أرى بأن 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 "أعتبر 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)، (3.95)، (3.90) وهذه الفقرات تمثل اتجاهها إيجابيا جيدا 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 ومعمة 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 عام عالي إذ بلغ الوسط الحساب العام لفقرات أخلاقيات الوظيفة في المنظمة المبحوثة (3.437) وبانحراف معياري عام بلغ (1.285).

الجدول (2): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أخلاقيات الوظيفة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أرى بأن استخدام المعدات وموارد الجامعة للأغراض الشخصية خيانة للوظيفة وعدم تحمل للمسؤولية.	4.10	1.236
2	أرفض العمل للأخلاقي 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 ومعمة 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 المكتبية وواجبات الموظفين باستمرار أثناء أداءهم 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 والكاثر التدريسي للترقية في الجامعة بعيداً عن المحسوبية.	10
1.132	3.73	تنتقل 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	أعتبر بان 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:

1. توليد المعرفة: أظهر الجدول (3) مستوى متوسطاً 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).
2. ابتكار المعرفة: أظهر الجدول (3) مستوى متوسطاً 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 الى الحصول على التقديرات الإبداعية والابتكارية" 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 يساهم في ابتكار معارف جديدة" فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (2.80) وبانحراف معياري (1.436).

3. مشاركة المعرفة: أظهر الجدول (3) مستوى متوسطا 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 للإفادة منها" فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (2.73) وبانحراف معياري (1.432).

4. استرجاع المعرفة: أظهر الجدول (3) مستوى متوسطا 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 (0.981). أما الفقرة (X14) والذي ينص على أن " تستخدم الجامعة آليات لتسهيل واسترجاع نشر المعارف داخل الجامعة " فحققت أقل مستوى إذ إن الوسط الحسابي بلغ (2.97) وبانحراف معياري (1.209).

الجدول (3): 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	تعتمد الجامعة الى 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	تسعى الجامعة الى الحصول على التقديرات الإبداعية والابتكارية	3.054	1.258
المعدل العام لفقرات ابتكار المعرفة				
			2.919	1.271

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

المصدر: من إعداد الباحث.

والجدول (4) يظهر الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث على وفق إجابات المستجيبين:

الجدول (4): الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث

متغيرات البحث	الوسط الحسابي	الأهمية الترتيبية
أخلاقيات الوظيفة	3.437	1
توليد المعرفة	3.042	2
ابتكار المعرفة	2.919	4
مشاركة المعرفة	2.816	5
استرجاع المعرفة	3.041	3

المصدر: من إعداد الباحث.

رابعاً. تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث: تنص الفرضية الأولى بأنه "هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة". للإجابة على هذه الفرضية تم استخراج معاملات ارتباط بين أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وكما في الجدول (5) والذي يشير الى وجود

علاقة ارتباط معنوية موجبة و ما فوق المتوسط بين أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة مجتمعة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.728^{**}) وبلغ المستوى المعنوية (0.000).
الجدول (5): معامل الارتباط بين أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة

أخلاقيات الوظيفة الوظيفي	مستوى المعنوية (Sig.)	
اخلاقيات الوظيفة	0.728^{**}	0.000
توليد المعرفة	0.420^{**}	0.004
ابتكار المعرفة	0.526^{**}	0.000
مشاركة المعرفة	0.663^{**}	0.000
استرجاع المعرفة	0.545^{**}	0.000

المصدر: من إعداد الباحث (** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed))
أما بشكل منفرد فيشير الجدول (5) الى وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين كل من "توليد المعرفة، ابتكار المعرفة، مشاركة المعرفة، استرجاع المعرفة" وأخلاقيات الوظيفة حيث بلغ قيم معاملات الارتباط (0.663^{**} ، 0.526^{**} ، 0.420^{**} ، 0.545^{**}) على التوالي، وبلغ المستوى المعنوية (Sig.) للعلاقات الارتباطية الأربع (0.000، 0.000، 0.004، 0.000). على التوالي. وقد كانت العلاقة بين البعد مشاركة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة من أقوى العلاقات الارتباطية مقارنة بالعلاقات الأخرى، في حين كانت العلاقة بين البعد توليد المعرفة وأخلاقيات الوظيفة من أضعف العلاقات الارتباطية. وبالتالي قبول الفرضية الأولى والذي تنص على إنه "هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة".

خامساً. تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث: يمثل مضمون الجدول (6) اختباراً للفرضية الثانية والتي تنص على أن (هنالك 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 (53.0%) من التباين الحاصل إدارة المعرفة، وهذا ما أوضحته قيمة معامل التحديد (R^2)، وتشير قيمة معامل (B) والتي بلغت (0.587) الى 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) الى تحقيق أخلاقيات الوظيفة لأداء استراتيجي حتى لو كانت قيمة أخلاقيات الوظيفة صفراً.

الجدول (6): تأثير أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة

أخلاقيات العمل الوظيفي				
R ²	F	B	الثابت - C	
0.530	49.530	0.753 T (7.038) 0.000	0.829 T (2.038)	اخلاقيات الوظيفة
0.176	9.398	0.233 T (3.066) 0.004	2.750 T (2.714)	توليد المعرفة

أخلاقيات العمل الوظيفي				
R ²	F	B	الثابت - C	
.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 (6) الى 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 (0.004)، (0.000)، (0.000)، (0.000) على التوالي. ونلاحظ من الجدول (6) بأن تأثير أخلاقيات الوظيفة في مشاركة المعرفة كان من أقوى الأبعاد تأثيراً هذا ما أوضحته قيمة معامل التحديد (R²)، ويليه بعد تأثير أخلاقيات الوظيفة في استرجاع المعرفة، ثم بعد تأثير أخلاقيات الوظيفة في ابتكار المعرفة.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. الاستنتاجات:

1. أكدت النتائج اتفاق معظم افراد العينة على إن هناك توافر 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.
2. تبين من نتائج التحليل إن غالبية أعضاء الهيئات التدريسية متفقون حول أهمية أبعاد أخلاقيات الوظيفة التي تساعد التدريسين في الحفاظ على مكانتهم وسمعتهم مما ينعكس على الطلبة وبالتالي على المجتمع ككل.
3. 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.
4. تبين وجود اختلاف في الأهمية الترتيبية تجاه متغيرات البحث الرئيسية والفرعية وهذا مؤشر على تفاوت وجهات نظر المستجيبين حول المتغيرات المدروسة.
5. 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 الى وجود أخلاقيات الوظيفة فيها.
6. 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 ابتكار المعرفة وأخيراً توليد المعرفة.

ثانياً. المقترحات:

1. توجيه 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.
2. زيادة الاهتمام بممارسات أخلاقيات الوظيفة كمرتكزات أساسية لتعزيز عمليات إدارة المعرفة.
3. السعي نحو استثمار العلاقة القوية بين متغيرات البحث على المستوى الكلي والجزئي وتوجيه هذه العلاقة لخدمة الكليات المبحوثة.
4. ضرورة تشكيل لجنة في كل كلية تتألف من رؤساء الأقسام العلمية وعدد من التدريسين ذوي الألقاب العلمية أستاذ وأستاذ مساعد ممن يتمتعون بخبرة ودراية كافية في مهنة التدريس الجامعي وعقد مؤتمر حول وثيقة أخلاقيات وظيفة التدريس كسائر الوظائف الأخرى (المحاسبة، الطبية) لغرض الإشراف على تطبيق وممارسة مبدأ أخلاقيات الوظيفة.
5. إجراء المزيد من البحوث العلمية لتطوير وظيفة التدريس الجامعي من خلال تسليط الضوء على ممارسات أخلاقيات الوظيفة.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

أ. الرسائل والاطاريح الجامعية:

1. الشمري، انتظار أحمد جاسم والدوري، معتر سلمان عبد الرزاق، (2004)، إدارة المعرفة ودورها في تعزيز عملية اتخاذ القرار الإستراتيجي-دراسة استطلاعية لأراء عينة من مديري الشركات الصناعية في بغداد كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
2. المرايات، رعدة، (2011)، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
3. مؤيد، يوسف نعمة الساعدي، (2001)، أخلاقيات الإدارة وأثرها في الرقابة الإدارية على وفق إنموذج الثقة: دراسة ميدانية في الشركة العامة للاستكشافات النفطية، رسالة ماجستير غ م، مكتبة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.
4. الرهضي، سنان غالب، (2009)، أثر نظام الحوافز على أخلاقيات الوظيفة العامة دراسة ميدانية على عينة من الموظفين من المنظمات العامة، جامعة صنعاء، اليمن.
5. خدير، نسيم، (2011)، أخلاقيات الاعمال وتأثيرها على رضا الزبون، رسالة ماجستير جامعة محمد بوفرة، الجزائر.
6. الشرفاء، سلوى محمد، (2008)، دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير قدمت إلى قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

ب. البحوث والدوريات والمجلات:

1. إسماعيل، محمد احمد، (2007)، مفهوم إدارة المعرفة في العصر الحديث، مقال منشور على الأنترنت، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.

2. الجراح، أضواء كمال حسين، (2012)، أخلاقيات العمل الإداري ودورها في تعزيز أهداف إدارة علاقات الزبون مجلة بحوث مستقبلية، العدد 37، الموصل، العراق.
3. الصرف، رعد حسن، (2000)، إدارة الإبداع والابتكار، سلسلة الرضا للمعلومات، الجزء الاول، الطبعة الأولى، سوريا.
4. المنجد في اللغة والأعلام، (1952)، الطبعة الأربعون، دار المشرق، بيروت، الطبعة الثالثة عشر.
5. ابن منظور، (1979)، لسان العرب مادة خلف، دار المعارف، القاهرة، الطبعة الأولى.
6. الديوجي، أبي سعيد المفهوم الحديث لأداره التسويق، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى، 2000.
7. نجم، عبود نجم، (2006)، أخلاقيات الادارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
8. لطفي، أمين السيد احمد، (2005)، مراجعة وتدقيق نظم المعلومات، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية.
9. الغالبي، طاهر محسن، العامري، صالح مهدي محسن، (2005)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
10. الغالبي، طاهر محسن، إدريس، وائل محمد صبحي، (2007)، الادارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
11. العايب، عبدالرحمن، (2009)، الحكومة وأخلاقيات الاعمال في المؤسسات، ملتقى دولي، جامعة عنابة.
12. نجم، عبود نجم، (2005)، أخلاقيات الادارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الاسلامية، القاهرة.
13. الملكاوي، ابراهيم الخلوف، (2007)، ادارة المعرفة الممارسات والمفاهيم، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان.
14. أبو زيد، كمال خليفة ومرعي، عطية عبد الحي، (2004)، مبادئ المحاسبة الادارية الحديثة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004.

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 virtuos 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 المحبيين على الاستمارة
تحية طيبة....

نضع بين أيديكم استمارة الاستبانة الخاصة بالبحث الموسوم "تحليل دور أخلاقيات 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. شاكرين لكم تعاونكم مقدماً ...

الباحث

ملاحظة// علماً إن المقصود ب:

1. أخلاقيات الوظيفة هو: اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه أفرادها وزبائنها، والمساهمين والمجتمع عامةً.
2. عمليات إدارة المعرفة هو: تشخيص المعرفة وتحديد أهدافها وتوليدها و تخزينها ومن ثم تطبيقها. أولاً. معلومات عامة:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. العمر: سنة
3. التحصيل الدراسي
4. اللقب العلمي:
5. عدد سنوات الخدمة في الجامعة:

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

ت	أسئلة محور أخلاقيات الوظيفة	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	أرى بأن استخدام المعدات وموارد الجامعة للأغراض الشخصية خيانة للوظيفة وعدم تحمل للمسؤولية.					
2	أرفض العمل للأخلاقي في نشاطات الجامعة حتى لو كان يعود بالنفع عليها.					
3	تعتبر العدالة والنزاهة في العمل من الشروط الهامة لمحاربة الفساد الإداري					
4	هناك قواعد للسلوك المهني خاصة بالجامعة ومعمة على الأفراد لغرض التمييز بين التصرفات والممارسات الصحيحة والخاطئة.					
5	تحرص الجامعة على توعية الموظفين للالتزام بالممارسات الخاصة والصحيحة للكشف عن حالات الغش والتلاعب والاحتيال.					

ت	أسئلة محور أخلاقيات الوظيفة	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
6	عند أداء الواجبات يركز القادة الإداريون على مبدأ الثواب والعقاب لتحفيز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة.					
7	القادة الإداريون يرون بأن الاعتراف بالأخطاء والرجوع عنها من الأمور القيمة لأخلاقيات الوظيفة.					
8	يقوم القادة الإداريون بمتابعة ومراقبة الأعمال المكتتبية وواجبات الموظفين باستمرار أثناء أداءهم لعملهم لضمان التزامهم بأخلاقيات العامة للوظيفة.					
9	لا يتأثر القادة الإداريون في الجامعة بعواطفهم الشخصية عند اتخاذ القرارات ولا يتحيزون لجنس أو طائفة معينة عند أداء واجبات الوظيفة					
10	هناك عدالة وشفافية في اختيار الأفراد الموظفين والتدريسين للترقية في الجامعة بعيداً عن المحسوبية.					
11	تنتقل الأفكار والمعلومات الخاصة بأنشطة المنظمة بين الأفراد بحرية كاملة.					
12	يلتزم جميع الأفراد في الجامعة بالقوانين والأنظمة الخاصة بأخلاقيات الوظيفة.					
13	أؤمن بأن الالتزام بساعات العمل ومواعيد المحاضرات دلائل على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة.					
14	يتصرف الأفراد بشكل صحيح ليصبحوا مقبولين من الآخرين دون أن يتبعوا مثاليات أخلاقية.					
15	يعمل الجميع في الجامعة (التدريسيون والموظفون والإداريون) بأمانة ونزاهة وينعكس نتاج وظائفهم إيجابياً على المجتمع.					
16	يحرص التدريسيون على التنسيق والتشارك لتبادل المعرفة العلمية فيما بينهم أثناء المؤتمرات وعند إنجاز البحث العلمية.					
ت	أسئلة محور عمليات إدارة المعرفة	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
توليد المعرفة						
1	تعتمد الجامعة على برامج تدريبية متخصصة للارتقاء بخبرات العاملين ومعارفهم من خلال إشراكهم في المؤتمرات والندوات العلمية.					
2	تستخدم الجامعة المقارنة المرجعية لتقييم أدائها لاكتساب وتوليد المعرفة.					
3	يسهم جميع العاملون في الجامعة على اختلاف مستوياتهم الإدارية في عملية توليد المعرفة.					

ت	أسئلة محور عمليات إدارة المعرفة	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
4	تعتمد الجامعة على الخبراء والمكاتب الاستشارية الخارجية في عملية توليد المعرفة.					
ابتكار المعرفة						
5	تسمح عملية تطبيق المعرفة في الجامعة لعمليات التعليم الفردي والجماعي بابتكار معرفة جديدة وفرص أكبر للتعليم.					
6	تعتمد الجامعة إلى تطبيق المعرفة في الوقت المناسب وذلك بغية اكتسابها للميزة التنافسية.					
7	تمتلك جامعتنا المعرفة بكل ما هو جديد في تقنية عمل الجامعات والمنافسين مما يساهم في ابتكار معارف جديدة.					
8	تسعى الجامعة الى الحصول على التقديرات الإبداعية والابتكارية.					
مشاركة المعرفة						
9	المعرفة الموجودة في الجامعة متاحة لجميع العاملين للإفادة منها.					
10	تعتمد الجامعة تكنولوجيا معلومات مناسبة لتسهيل المشاركة بالمعرفة بين العاملين في أقسامها كافة.					
11	تعمل الجامعة بأسلوب الفريق لتحقيق مشاركة الخبرة بين العاملين.					
12	تعتمد الجامعة على شبكة المعلومات الداخلية لتوزيع ومشاركة المعرفة.					
استرجاع المعرفة						
13	تمتلك الجامعة القدرة على استرجاع المعرفة بالاعتماد على قدرات ومهارات العاملين.					
14	تستخدم الجامعة آليات لتسهيل واسترجاع نشر المعارف داخل الجامعة.					
15	تحرص الجامعة على استرجاع الاتصالات بين الأقسام للمشاركة في المعارف وتبادل الخبرات.					
16	لدى الجامعة وحدة إدارية متخصصة (data base) تجهز الأقسام المختلفة بالبيانات والمعلومات والمعارف الضرورية.					