بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يَعْلَمْهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ))

صدق الله العظيم.

﴿سورة آل عمران الأية: 29﴾

تعهد

أتعهد بأن الرسالة الموسومة ب (دور إدارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (إقليم كوردستان)، قد تم إنجازها وكتابتها من قبلي بشكل كامل، وان الكتابة والنتائج هي من خالص عملي وجهدي الشخصي، ولم أنشرها من قبل ولم أقدمها لأي جهة من قبل لنيل درجة علمية، إلا لتوافر شروط المناقش، وأتعهد بأنني ذكرت المصادر بشكل أمين أينما اقتبست.

التوقيع:

اسم الطالب: دلبار يوسف مرزا

التاريخ : / /2023

تأييد و موافقة المشرف

أؤيد بأن هذه الرسالة الموسومة (دور إدارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(إقليم كوردستان) قد انجزت وكتبت تحت إشرافي، وأنا أوفق بأن تقدم بشكلها الحالي للمناقشة لنيل درجة الماجستير في اختصاص تقنيات إدارة الأعمال.

الاسم: أ.د.كاوه محمد فرج قرداغي التوقيع

/ /2023

أؤيد بأن طالب الماجستير (ديار يوسف مرزا) قد أنجز المتطلبات المطلوبة كافة ولوجود التوصيات الضرورية, أقدم هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع:

الاسم: م.د نجيب ئومايتو

مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية

/ /2023

قرار لجنة المناقشة

نحن لجنة مناقشة طالب الماجستير (ديار يوسف مرزا)، ناقشنا الطالب عن الرسالة المرسومة بـ (دور إدارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(إقليم كوردستان) ، ونحن نقر بأن الرسالة تستوفي متطلبات درجة الماجستير في اختصاص تقنيات إدارة الأعمال.

التوقيع:

الاسم: أ.م.د.ده ره ن خريدون عبدالله

عضوا

التاريخ / /2023

التوقيع:

الاسم: أ.م.د. عامر عبدالله مجيد

عضوا

التاريخ / /2023

التوقيع:

الاسم: أ.د.كاوه محمد فرج قرداغي

عضوا و مشرفا

التاريخ / /2023

التوقيع:

الاسم: أ.د. هلام ابراهيم ولي

رئيسا

التاريخ / /2023

التوقيع:

الاسم: أ.م.د. نجيب ئومايو

مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية

التاريخ / /2023

إقرار المقوّم اللغوي

أشهد بأنّ رسالة الماجستير الموسومة بـ "دور إدارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – إقليم كوردستان" للطالب (**ديار يوسف ميرزا**)، قد تمّت مراجعتها من الناحية اللّغوية وسلامة الأسلوب، فهيَ مهيّئة للمناقشة العلمية، مع التقدير.

التوقيع:

الاسم: د. دلدار غفور حمدامين

الدرجة العلميّة: أستاذ

الاختصاص: اللغة العربية

العنوان: قسم اللغة العربية / كلية اللغات/ جامعة صلاح الدين – أربيل

البريد الألكتروني: deldar.hamadameen@su.edu.krd

الاهداء

الى من أُبصريُ به طريق حياتي ..... الى الذي ما يزال يرافق خطواتي نحو النجاح

والدي الغالي أطال الله في عُمرَهُ

الى من كانت دُعاءها سر نجاحي .....وعلمتني العطاء بلا حدود وهي الحياة حفظها الله

والدتي الغالية حُباً وبراً وإعتزازاً

الى الذين أحاطُونى بالحب ، والدعم ،والمساعدة والذين يسرهم نجاحي أصحاب القلوب الطيبة

إخواني وأخواتي ..... حُباً وإفتخاراً

الى رفيقتي في النجاح التي تحملت مشاق دراستي والتي بذلت لي جهداً ووفرت عليَ وقتــاً

زوجتي الغالية ..... مودةً وإحتراماً

الى كُل من نصح لي قولاً،ووقف معي ولو بكلمة وصحح لي عبارة وأرشدنى فصرت معهُ حراً

أســــاتذتي في الحياة وفاءاً وإحتراماً

إليكم جميعاً أحنى قامتى ، وأُقدم بذرة عملي لكم وسأحاول دوماً أن أجعلكم فخورين بي ....

ديار (الباحث).

الشكر و العرفان

بداية أسجد لله سبحانه وتعالى شاكراً وحامداً لله الذي خلق اللوح والقلم وخلق الخلق من عدم ودبر الأرزاق والآجال بالمقادير وحكم وجعل الليل بالنجوم في الظلام ، حامداً وشاكراً عدد خلقه وزنة عرشه ورضاه ومداد كلماته ، والصلاة على سيد الخلق نبينا محمد (ص) وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين أجمعين ، وبعد ... .

فانطلاقا من قول نبينا الكريم (ص) " من لايشكر الناس لا يشكر الله" فإن فروض العرفان والامانة تدعوني ان اتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى من غمرني بعطائه وتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لي في إتمام هذه الدراسة مشرفي الأستاذ الدكتور (كاوه محمد فرج قرداغي) الذي لم يبخل علي بأي معلومة علمية او جهد جليل او توجيه صحيح ، وكان له جميل الفضل في إنجازها ، متمنية من الله (عز وجل) ان يجزيه الخير على عمله ، وان ينعم عليه الصحه والعمر المديد .

وأتقدم بوافر الشكر والتقدير لرئاسة الجامعة التقنية أربيل ولكلية التقنية الادارية لما قدمتها من تسهيلات طوال مدة الدراسة ، ولجميع الأساتذة والزملاء فيها ، ويسعدني أيضاً أن اتقدم بالشكر والامتنان الى السادة محكمي استمارة الاستبانة الذين كانت لملاحظاتهم القيمة الدور الكبير في ثبات الاستمارة وتعزيز مصداقيتها.

وأتقدم بالشكر الى مدير الوحدات ورؤساء الأقسام والأفراد العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / اقليم كوردستان العراق عينة الدراسة في توفير كافة المعلومات الضرورية التي تفيد هذه الرسالة .

وأسجل شكري وتقديري الى منتسبي مكتبة كليات ، التقنية الإدارية أربيل ، الادارة والاقتصاد جامعة صلاح الدين ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة كوية ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة السليمانية ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة سوران ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة دهوك وجامعة سوران .

وأتقدم بجزيل الشكر للسادة رئيس وأعضاء لجنة المناقشة لتكرمهم وتحملهم عناء القراءة والمناقشة ولما سيضيفونه من ملاحظات علمية وموضوعية تستهدف التقويم والاغناء للرسالة .

ويعجز اللسان عن تقديم الشكر والامتنان لأبي وأمي وإخواني وأخواتي وزوجتي وأطفالي وجميع زملائي في العمل وأصدقائي في الحياة الذين تحملوا النصيب الاكبر من المعاناة ولولا دعاءهم وأزرهم لما وصلت لهذه المرحلة ، فلهم مني كل الثناء والتقدير ، وأستميحهم عذراً إذا خانني شعوري أو غاب عني ذكرهم ، والى جميع القلوب التي دعت وتدعي لي بالتوفيق والنجاح .

ختاماً أسال الله سبحانه وتعالى الموفقية والنجاح للجميع

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى إبراز الدور الذي تمارسه ادارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة من خلال تبني أبعاد ادارة المعرفة المتمثلة ب (توليد المعرفة واكتسابها، تنظيم المعرفة وتخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة) والتي تعد ركيزة أساسية لأية منظمة تسعى إلى تفاعل زبائنها الداخليين والخارجيين، كونها تعد وسيلة مهمة لتحقيق التميز بمختلف عناصرها، فضلا عن كونها نهجا إستراتيجيا لمشاركة العاملين فيما بينهم.

وتعتبر أخلاقيات الوظيفة موضوعا حيويا في ساحة الأعمال والمنظمات، حيث تسهم في بناء مجتمعات وأماكن عمل صحية ومزدهرة. تزايدت أهمية الأخلاقيات في الوظيفة مع تطور التكنولوجيا وانتشار الاقتصاد المعرفي، حيث أصبح من الضروري التفكير في كيفية تطبيق مبادئ الأخلاقيات في سياقات تتسم بالتعقيد والديناميكيات الجديدة تتناول هذه الرسالة دراسة "إدارة المعرفة" وكيفية تأثيرها على أخلاقيات الوظيفة.

ان الممارسات الغير اخلاقية في إدارة المعرفة تشير إلى استخدام أو تداول المعرفة بطرق غير أخلاقية أو غير قانونية، مثل سرقة الملكية الفكرية، أو تسريب المعلومات السرية. يتمحور التساؤل الرئيسي للرسالة حول كيفية تأثير هذه الظاهرة على أخلاقيات الوظيفة في مختلف القطاعات والمنظمات ، باستخدام منهجية بحثية شاملة، تم جمع البيانات وتحليلها من خلال مراجعة أدبية بالاعتماد على الأسلوب التحليلي في الجانب العملي، إذ تم جمع المعلومات والبيانات عن طريق استمارة الاستبانة بأستخدام جوجل فورم كأداة رئيسة للحصول على البيانات والمعلومات والتي اعدت لهذا الغرض. وتم تشخيص المتغيرات الرئيسية والمتغيرات الفرعية وقياسها.

وعليه سعى الباحث إلى الانطلاق من مشكلة رئيسية والتي تم التعبير عنها بعدد من التساؤلات الفكرية والميدانية من خلال تشخيص واقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومدى امتلاكها للمتغيرات الدراسة الحالية بأبعادها محاولا التعرف على العلاقة والتأثير ما بين متغيرات الدراسة والفروقات المعنوية بينهما ودراستها من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة. وللإجابة على تساؤلات مشكلة الدراسة كون هذه المتغيرات من المواضيع الحديثة والمهمة في بيئة أقليم كوردستان العراق، تمت صياغة مخطط فرضي يعكس طبيعة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية ونوع التأثير في الوزارة المبحوثة، إذ تم الاعتماد على

مجموعة من الفرضيات واختبارها باستخدام الوسائل الإحصائية وفق برنامج (SPSS- 26)، وتم تحكيم استمارة الاستبانة من قبل عدد من السادة المحكمين في حقل الاختصاص، وتم توزيع (216) إستمارة من خلال نظام جوجل فورم ، (207) استمارة صالحة للتحليل وبنسبة إستجابة (95.8٪).

وبعد تفريغ البيانات وتحليلها تم تشخيص الحقائق الميدانية للمنظمة المبحوثة مجتمع الدراسة والعينة المبحوثة وتوصلت إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها: تبين أن إدارة المعرفة تمثل نهجاً تحليلياً يسمح للمنظمات بأن تكون أكثر قابلية للتكيف مع احتياجات التغيير البيئي، مما يسمح باستثمار الفرص الأكثر جاذبية والحصول على قيمة أكبر لخدمة المستفيدين منها، وان الوعي بأخلاقيات المعرفة له دور كبير في توجيه الموظفين والمديرين لاتخاذ قرارات أخلاقية تتعلق بالمعرفة والمعلومات، كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية وقوية بين أخلاقيات الوظيفة وإدارة المعرفة، وان الاهتمام بعملية مشاركة المعرفة أو نشرها أو تطبيقها يكون له تأثير أيجابي على السلوك الأخلاقي فيما يتعلق بالنزاهة والأمانة، ويؤثر توليد المعرفة واكتسابها إيجابيا على النزاهة والأمانة في مكان العمل، وان تركيز الاهتمام على تخزين المعرفة وتنظيمها ومشاركتها ونشرها وتطبيقها يكون له تأثير ايجابي على السلوك الأخلاقي.

واعتماداً على الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة حددت عدة مقترحات ومن أهمها :

1- الوزارة كميدان الدراسة عليها ان تحاول أولا كسر الحواجز بين الوظائف التقليدية المختلفة من خلال إعادة التنظيم الداخلي للموارد والمهارات الفردية ومن ثم تطوير مؤشرات الأداء الرئيسية القدرات إدارة المعرفة.

2- على الوزارة مجتمع الدراسة عليها زيادة وقياس مستويات المعرفة التنظيمية لدى عامليها وخاصة قياداتها الإدارية العليا ، لملء الفجوة بين الواقع والمخطط وبالتالي انعكاس الرؤيا الواضحة لإدارة المعرفة في نشر أخلاقيات الوظيفة في السلوك المتبع من قبل عامليها .

الكلمات الافتتاحية : إدارة المعرفة ، أخلاقيات الوظيفة ، النزاهة والأمانة ، تخزين وتنظيم المعرفة، تطبيق المعرفة ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أقليم كوردستان العراق .

قائمة المحتويات

الموضوعات	رقم الصفحة
التعهد	II
إقرار المشرف	III
إقرار لجنة المناقشة	IV
الإهداء	V
الشكر و العرفان	VI
المستخلص	VII
قائمة المحتويات	X
قائمة الجداول	XII
قائمة الأشكال	XV
قائمة الملاحق	XVI
المقدمة	1
الفصل الاول/ الجهود المعرفية والآطار العام للدراسة و منهجيتها	3 - 76
المبحث الأول: الجهود المعرفية ذات العلاقة	4
المبحث الثاني: منهجية الدراسة	54
المبحث الثالث: أساليب جمع البيانات وتحليلها	67
الفصل الثاني/ الاطار النظري للدراسة	77- 124
المبحث الاول: التأطير النظري لإدارة المعرفة	78

المبحث الثاني: التأطير النظري لأخلاقيات الوظيفة	106
الفصل الثالث/ الإطار العملي للدراسة	125 - 160
المبحث الاول: وصف مجتمع وعينة الدراسة	126
المبحث الثاني: التحليل الوصفي لآراء المستجيبين حول متغيرات الدراسة	131
المبحث الثالث: إختبار مخطط الدراسة وفرضياتها إحصائياً	145
الفصل الرابع/ الإستنتاجات و التوصيات والمقترحات المستقبلية	161 - 172
المبحث الأول: الاستنتاجات النظرية والعملية	159
المبحث الثاني: المقترحات	169
المبحث الثالث: آليات التنفيذ	171
المبحث الرابع : الآفاق المستقبلية	172
المصادر و المراجع	R173
الملاحق	A183
مستخلص باللغة الكوردية	أ - ب
مستخلص باللغة الإنكليزية	A-C

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفحة
1	عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير إدارة المعرفة	5
2	عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير اخلاقيات الوظيفة	19
3	عدد من الدراسات السابقة بالربط بين المتغيرات	31
4	سنوات إصدار الدراسات السابقة المعتمدة نفس متغيرات الدراسة الحالية	46
5	تصنيف الدراسات السابقة من دراسات عربية أو أجنبية لها صلة بموضوع الدراسة الحالية	47
6	تصنيف الدراسات السابقة وفق طبيعتها	48
7	عدد الدراسات السابقة وأنواعها التي تناولت نفس متغيرات الدراسة الحالية	49
8	عدد المتغيرات التي تناولتها الدراسات السابقة	50
9	مجالات عمل المنظمات موضوع الدراسات السابقة	51
10	التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية	61
11	تفاصيل توزيع الاستبانات	68
12	ترميز فقرات مقياس الدراسة	70
13	معامل الفا–كرونباخ	74
14	معامل التضخم التباين و التباين المسموح به و عامل الالتواء	75

15	عدد من تعاريف إدارة المعرفة	81
16	أهمية ادارة المعرفة حسب وجهات نظر الباحثين	87
17	أبعاد إدارة المعرفة حسب وجهات نظر عدد من الباحثين	98
18	عدد من تعريفات أخلاقيات الوظيفة حسب وجهة نظر الباحثين	110
19	توزيع العينة حسب النوع الاجتماعي	126
20	توزيع العينة حسب فئات العمر	127
21	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	128
22	توزيع العينة حسب المستوى العلمي	129
23	توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي	130
24	توزيع العينة حسب عدد سنوات الخدمة	130
25	تصنيف فئات الاوساط الحسابية على وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي	131
26	توزيع العينة حسب حركة المقياس لمتغير إدارة المعرفة	136
27	نسبة الاتفاق لأبعاد متغير إدارة المعرفة	137
28	وصف بعد أخلاقيات الوظيفة وتشخيصه	142
29	نسبة الاتفاق لأبعاد متغير أخلاقيات الوظيفة	143
30	تراتيبية نسبة الاتفاق لمتغيرات الدراسة	144
31	معامل الارتباط بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة على المستوى الكلي والجزئي في ديوان الوزارة المبحوثة	145

32	العلاقة بين كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة في ديوان الوزارة المبحوثة	147
33	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و النزاهة والأمانة	149
34	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و الشفافية و المساءلة	150
35	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و العدالة وعدم التحيز	152
36	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و الاحترام وحسن المعاملة	153
37	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و الالتزام بالقوانين والأنظمة	154
38	توضيح العلاقة بين أبعاد إدارة المعرفة و الارتباط بأبعاد اخلاقيات الوظيفة	155
39	تأثير إدارة المعرفة على أخلاقيات الوظيفة	156
40	تأثير كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة على أخلاقيات الوظيفة	158
41	مؤشر التباين الأحادي على المستوى الكلي	159

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	المخطط الفرضي للدراسة	A60
2	العلاقة بين البيانات و المعلومات و المعرفة	A86

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان	رقم الصفحة
1	قائمة أسماء المحكمين	185
2	الاستبانة	186
3	المستخلص باللغة الانجليزية	A
4	المستخلص باللغة الكردية	ا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يَعْلَمْهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ))

صدق الله العظيم.

[سورة آل عمران الأية: 29]

تعهد

أتعهد بأن الرسالة الموسومة ب (دور إدارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (إقليم كوردستان)، قد تم إنجازها وكتابتها من قبلي بشكل كامل، وان الكتابة والنتائج هي من خالص عملي وجهدي الشخصي، ولم أنشرها من قبل ولم أقدمها لأي جهة من قبل لنيل درجة علمية، إلا لتوافر شروط المناقش، وأتعهد بأنني ذكرت المصادر بشكل أمين أينما اقتبست.

التوقيع:

اسم الطالب: ديار يوسف مرزا

التاريخ : / /2023

تأييد و موافقة المشرف

أؤيد بأن هذه الرسالة الموسومة (دور إدارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(إقليم كوردستان) قد انجزت وكتبت تحت إشرافي، وأنا أوفق بأن تقدم بشكلها الحالي للمناقشة لنيل درجة الماجستير في اختصاص تقنيات إدارة الأعمال.

الاسم: أ.د.كاوه محمد فرج قرداغي التوقيع

/ /2023

==========

أؤيد بأن طالب الماجستير (ديار يوسف مرزا) قد أنجز المتطلبات المطلوبة كافة ولوجود التوصيات الضرورية, أقدم هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع:

الاسم:

مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية

/ /2023

قرار لجنة المناقشة

نحن لجنة مناقشة طالب الماجستير (ديار يوسف مرزا)، ناقشنا الطالب عن الرسالة المرسومة بـ (دور إدارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(إقليم كوردستان) ، ونحن نقر بأن الرسالة تستوفي متطلبات درجة الماجستير في اختصاص تقنيات إدارة الأعمال.

التوقيع:
الاسم:
عضوا
التاريخ / /2023

التوقيع:
الاسم:
عضوا
التاريخ / /2023

التوقيع:
الاسم: أ.د.كاوه محمد فرج قرداغي
عضوا و مشرفا
التاريخ / /2023

التوقيع:
الاسم:
رئيسا
التاريخ / /2023

التوقيع:
الاسم:
مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية
التاريخ / /2023

الاهداء

الى من أُبصريُ به طريق حياتي ..... الى الذي ما يزال يرافق خطواتي نحو النجاح

والدي الغالي أطال الله في عُمرَهُ

الى من كانت دُعاءها سر نجاحي .....وعلمتنى العطاء بلا حدود وهي الحياة حفظها الله

والدتي الغالية حُباً وبراً وإعتزازاً

الى الذين أحاطُونى بالحب ، والدعم ،والمساعدة والذين يسرهم نجاحي أصحاب القلوب الطيبة

إخواني وأخواتي ..... حُباً وإفتخاراً

الى رفيقتي في النجاح التي تحملت مشاق دراستي والتي بذلت لي جهداً ووفرت عليَ وقتــاً

زوجتي الغالية ..... مودةً وإحترامـاً

الى كُل من نصح لي قولاً،ووقف معي ولو بكلمة وصحح لي عبارة وأرشدنى فصرت معهُ حراً

أســـــاتذتي في الحياة وفاءاً وإحتراماً

إليكم جميعاً أحنى قامتى ، وأُقدم بذرة عملي لكم وسأحاول دوماً أن أجعلكم فخورين بي ....

(ديار الباحث).

الشكر و العرفان

بداية أسجد لله سبحانه وتعالى شاكراً وحامداً لله الذي خلق اللوح والقلم وخلق الخلق من عدم ودبر الأرزاق والآجال بالمقادير وحكم وجمل الليل بالنجوم في الظلام ، حامداً وشاكراً عدد خلقه وزنة عرشه ورضاه ومداد كلماته ، والصلاة على سيد الخلق نبينا محمد (ص) وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين أجمعين ، وبعد ... .

فانطلاقا من قول نبينا الكريم (ص) " من لايشكر الناس لا يشكر الله" فإن فروض العرفان والامانة تدعوني ان اتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى من غمرني بعطائه وتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لي في إتمام هذه الدراسة مشرفي الأستاذ الدكتور (كاوه محمد فرج قرداغي) الذي لم يبخل علي بأي معلومة علمية او جهد جليل او توجيه صحيح ، وكان له جميل الفضل في إنجازها ، متمنية من الله (عز وجل) ان يجزيه الخير على عمله ، وان يتم عليه الصحه والعمر المديد .

وأتقدم بوافر الشكر والتقدير لرئاسة الجامعة التقنية أربيل ولكلية التقنية الادارية لما قدمتها من تسهيلات طوال مدة الدراسة ، ولجميع الأساتذة والزملاء فيها ، ويسعدني أيضاً أن اتقدم بالشكر والامتنان الى السادة محكمي استمارة الاستبانة الذين كانت لملاحظاتهم القيمة الدور الكبير في ثبات الاستمارة وتعزيز مصداقيتها.

وأتقدم بالشكر الى مدير الوحدات ورؤساء الأقسام والأفراد العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / اقليم كوردستان العراق عينة الدراسة في توفير كافة المعلومات الضرورية التي تفيد هذه الرسالة .

وأسجل شكري وتقديري الى منتسبي مكتبة كليات ، التقنية الإدارية أربيل ، الادارة والاقتصاد جامعة صلاح الدين ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة كوية ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة السليمانية ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة سوران ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة دهوك وجامعة سوران .

وأتقدم بجزيل الشكر للسادة رئيس وأعضاء لجنة المناقشة لتكرمهم وتحملهم عناء القراءة والمناقشة ولما سيضيفونه من ملاحظات علمية وموضوعية تستهدف التقويم والاغناء للرسالة .

ويعجز اللسان عن تقديم الشكر والامتنان لأبي وأمي وإخواني وأخواتي وزوجتي وأطفالي وجميع زملائي في العمل وأصدقائي في الحياة الذين تحملوا النصيب الاكبر من المعاناة ولولا دعاءهم وأزرهم لما وصلت لهذه المرحلة ، فلهم مني كل الثناء والتقدير ، وأستميحهم عذراً إذا خانني شعوري أو غاب عني ذكرهم ، والى جميع القلوب التي دعت وتدعي لي بالتوفيق والنجاح .

ختاماً أسال الله سبحانه وتعالى الموفقية والنجاح للجميع

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى إبراز الدور الذي تمارسه ادارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة من خلال تبني أبعاد ادارة المعرفة المتمثلة ب (توليد المعرفة واكتسابها، تنظيم المعرفة وتخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة) والتي تعد ركيزة أساسية لأية منظمة تسعى إلى تفاعل زبائنها الداخليين والخارجيين، كونها تعد وسيلة مهمة لتحقيق التميز بمختلف عناصرها، فضلا عن كونها نهجا إستراتيجيا لمشاركة العاملين فيما بينهم.

وتعتبر أخلاقيات الوظيفة موضوعا حيويا في ساحة الأعمال والمنظمات، حيث تسهم في بناء مجتمعات وأماكن عمل صحية ومزدهرة. تزايدت أهمية الأخلاقيات في الوظيفة مع تطور التكنولوجيا وانتشار الاقتصاد المعرفي، حيث أصبح من الضروري التفكير في كيفية تطبيق مبادئ الأخلاقيات في سياقات تتسم بالتعقيد والديناميكيات الجديدة تتناول هذه الرسالة دراسة "إدارة المعرفة" وكيفية تأثيرها على أخلاقيات الوظيفة.

ان الممارسات الغير اخلاقية في إدارة المعرفة تشير إلى استخدام أو تداول المعرفة بطرق غير أخلاقية أو غير قانونية، مثل سرقة الملكية الفكرية، أو تسريب المعلومات السرية. يتمحور التساؤل الرئيسي للرسالة حول كيفية تأثير هذه الظاهرة على أخلاقيات الوظيفة في مختلف القطاعات والمنظمات ، باستخدام منهجية بحثية شاملة، تم جمع البيانات وتحليلها من خلال مراجعة أدبية بالاعتماد على الأسلوب التحليلي في الجانب العملي، إذ تم جمع المعلومات والبيانات عن طريق استمارة الاستبانة بأستخدام جوجل فورم كأداة رئيسة للحصول على البيانات والمعلومات والتي اعدت لهذا الغرض. وتم تشخيص المتغيرات الرئيسية والمتغيرات الفرعية وقياسها.

وعليه سعى الباحث إلى الانطلاق من مشكلة رئيسية والتي تم التعبير عنها بعدد من التساؤلات الفكرية والميدانية من خلال تشخيص واقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومدى امتلاكها للمتغيرات الدراسة الحالية بأبعادها محاولا التعرف على العلاقة والتأثير ما بين متغيرات الدراسة والفروقات المعنوية بينهما ودراستها من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة. وللإجابة على تساؤلات مشكلة الدراسة كون هذه المتغيرات من المواضيع الحديثة والمهمة في بيئة أقليم كوردستان العراق، تمت صياغة مخطط فرضى يعكس طبيعة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية ونوع التأثير في الوزارة المبحوثة، إذ تم الاعتماد على مجموعة من الفرضيات واختبارها باستخدام الوسائل الإحصائية وفق برنامج (SPSS- 26)، وتم تحكيم استمارة الاستبانة من قبل عدد من السادة المحكمين في حقل الاختصاص، وتم توزيع (216) إستمارة من خلال نظام جوجل فورم ، (207) استمارة صالحة للتحليل وبنسبة إستجابة (95.8%).

وبعد تفريغ البيانات وتحليلها تم تشخيص الحقائق الميدانية للمنظمة المبحوثة مجتمع الدراسة والعينة المبحوثة وتوصلت إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها: تبين أن إدارة المعرفة تمثل نهجاً تحليلياً يسمح للمنظمات بأن تكون أكثر قابلية للتكيف مع احتياجات التغيير البيئي، مما يسمح باستثمار الفرص الأكثر جاذبية والحصول على قيمة أكبر لخدمة المستفيدين منها، وان الوعي بأخلاقيات المعرفة له دور كبير في توجيه الموظفين والمديرين لاتخاذ قرارات أخلاقية تتعلق بالمعرفة والمعلومات، كما بينت نتائج الدراسة

وجود علاقة إيجابية وقوية بين أخلاقيات الوظيفة وإدارة المعرفة، وان الاهتمام بعملية مشاركة المعرفة أو نشرها أو تطبيقها يكون له تأثير أيجابي على السلوك الأخلاقي فيما يتعلق بالنزاهة والأمانة، ويؤثر توليد المعرفة واكتسابها إيجابيا على النزاهة والأمانة في مكان العمل، وان تركيز الاهتمام على تخزين المعرفة وتنظيمها ومشاركتها ونشرها وتطبيقها يكون له تأثير ايجابي على السلوك الأخلاقي.

واعتماداً على الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة حددت عدة مقترحات ومن أهمها :

1- الوزارة كميدان الدراسة عليها ان تحاول أولا كسر الحواجز بين الوظائف التقليدية المختلفة من خلال إعادة التنظيم الداخلي للموارد والمهارات الفردية ومن ثم تطوير مؤشرات الأداء الرئيسية القدرات إدارة المعرفة.

2- على الوزارة مجتمع الدراسة عليها زيادة وقياس مستويات المعرفة التنظيمية لدى عامليها وخاصة قياداتها الإدارية العليا ، لملء الفجوة بين الواقع والمخطط وبالتالي انعكاس الرؤيا الواضحة لإدارة المعرفة في نشر أخلاقيات الوظيفة في السلوك المتبع من قبل عامليها .

الكلمات الافتتاحية : إدارة المعرفة ، أخلاقيات الوظيفة ، النزاهة والأمانة ، تخزين وتنظيم المعرفة، تطبيق المعرفة ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أقليم كوردستان العراق .

قائمة المحتويات

الموضوعات	رقم الصفحة
التعهد	II
إقرار المشرف	III
إقرار لجنة المناقشة	IV
الإهداء	V
الشكر و العرفان	VI
المستخلص	VII
قائمة المحتويات	X
قائمة الجداول	XII
قائمة الأشكال	XV
قائمة الملاحق	XVI

المقدمة	**1**
الفصل الاول/ الجهود المعرفية والآطار العام للدراسة و منهجيتها	**3 - 76**
المبحث الأول: الجهود المعرفية ذات العلاقة	**4**
المبحث الثاني: منهجية الدراسة	**54**
المبحث الثالث: أساليب جمع البيانات وتحليلها	**67**
الفصل الثاني/ الاطار النظري للدراسة	**77- 124**
المبحث الاول: التأطير النظري لإدارة المعرفة	**78**
المبحث الثاني: التأطير النظري لأخلاقيات الوظيفة	**106**
الفصل الثالث/ الإطار العملي للدراسة	**125 - 160**
المبحث الاول: وصف مجتمع وعينة الدراسة	**126**
المبحث الثاني: التحليل الوصفي لآراء المستجيبين حول متغيرات الدراسة	**131**
المبحث الثالث: إختبار مخطط الدراسة وفرضياتها إحصائياً	**145**
الفصل الرابع/ الإستنتاجات و التوصيات والمقترحات المستقبلية	**161 - 172**
المبحث الأول: الاستنتاجات النظرية والعملية	**159**
المبحث الثاني: المقترحات	**169**
المبحث الثالث: آليات التنفيذ	**171**
المبحث الرابع : الآفاق المستقبلية	**172**
المصادر و المراجع	**R173**
الملاحق	**A183**
مستخلص باللغة الكوردية	**أ - ب**
مستخلص باللغة الإنكليزية	**A-C**

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفحة
1	عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير إدارة المعرفة	5
2	عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير اخلاقيات الوظيفة	19
3	عدد من الدراسات السابقة بالربط بين المتغيرات	31
4	سنوات إصدار الدراسات السابقة المعتمدة نفس متغيرات الدراسة الحالية	46
5	تصنيف الدراسات السابقة من دراسات عربية أو أجنبية لها صلة بموضوع الدراسة الحالية	47
6	تصنيف الدراسات السابقة وفق طبيعتها	48
7	عدد الدراسات السابقة وأنواعها التي تناولت نفس متغيرات الدراسة الحالية	49
8	عدد المتغيرات التي تناولتها الدراسات السابقة	50
9	مجالات عمل المنظمات موضوع الدراسات السابقة	51
10	التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية	61
11	تفاصيل توزيع الاستبانات	68
12	ترميز فقرات مقياس الدراسة	70
13	معامل الفا-كرونباخ	74
14	معامل التضخم التباين و التباين المسموح به و عامل الالتواء	75
15	عدد من تعاريف إدارة المعرفة	81
16	أهمية ادارة المعرفة حسب وجهات نظر الباحثين	87
17	أبعاد إدارة المعرفة حسب وجهات نظر عدد من الباحثين	98
18	عدد من تعريفات أخلاقيات الوظيفة حسب وجهة نظر الباحثين	110
19	توزيع العينة حسب النوع الاجتماعي	126
20	توزيع العينة حسب فئات العمر	127
21	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	128

22	توزيع العينة حسب المستوى العلمي	129
23	توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي	130
24	توزيع العينة حسب عدد سنوات الخدمة	130
25	تصنيف فئات الاوساط الحسابية على وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي	131
26	توزيع العينة حسب حركة المقياس لمتغير إدارة المعرفة	136
27	نسبة الاتفاق لأبعاد متغير إدارة المعرفة	137
28	وصف بعد أخلاقيات الوظيفة وتشخيصه	142
29	نسبة الاتفاق لأبعاد متغير أخلاقيات الوظيفة	143
30	تراتيبية نسبة الاتفاق لمتغيرات الدراسة	144
31	معامل الارتباط بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة على المستوى الكلي والجزئي في ديوان الوزارة المبحوثة	145
32	العلاقة بين كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة في ديوان الوزارة المبحوثة	147
33	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و النزاهة والأمانة	149
34	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و الشفافية و المساءلة	150
35	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و العدالة وعدم التحيز	152
36	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و الاحترام وحسن المعاملة	153
37	علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و الالتزام بالقوانين والأنظمة	154
38	توضيح العلاقة بين أبعاد إدارة المعرفة و الارتباط بأبعاد اخلاقيات الوظيفة	155
39	تأثير إدارة المعرفة على أخلاقيات الوظيفة	156
40	تأثير كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة على أخلاقيات الوظيفة	158
41	مؤشر التباين الأحادي على المستوى الكلي	159

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	المخطط الفرضي للدراسة	A60
2	العلاقة بين البيانات و المعلومات و المعرفة	A86

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان	رقم الصفحة
1	قائمة أسماء المحكمين	**185**
2	الاستبانة	**186**
3	المستخلص باللغة الانجليزية	**A**
4	المستخلص باللغة الكردية	ا

المقدمة

إن التحولات الهائلة التي شهدها العالم في القرن الواحد والعشرين جعلت من العلم والتكنولوجيا أدوات رئيسة للتنمية والتقدم في مختلف المجالات. ومع التطور التكنولوجي المستمر وزيادة حجم المعلومات المتاحة، أصبح من الضروري التفكير بعناية في كيفية إدارة هذا الكم الهائل من المعرفة والمعلومات بطريقة تلائم متطلبات المجتمع والأخلاقيات الوظيفية.

تأتي هذه الدراسة لاستكشاف دور إدارة المعرفة في تعزيز أخلاقيات الوظيفة في المنظمات المهتمة بالتعليم العالي في القرن الواحد والعشرين. ففهم كيفية تحقيق التوازن بين تطوير المعرفة والحفاظ على الأخلاقيات الوظيفية يعد تحدياً مهمًا للمنظمات والمجتمعات على حد سواء. وقد اعتمدت هذه الدراسة على مراجعة شاملة للأدبيات وتحليل للأمثلة العملية واستبيانات للعاملين لفهم كيفية تأثير إدارة المعرفة على تطور وتعزيز الأخلاقيات في محيط العمل.

تسعى هذه الرسالة إلى توضيح أهمية إدارة المعرفة كأداة اخلاقيات الوظيفية وتطويرها. ومن خلال تحليل النتائج المستندة إلى الدراسة، ستقدم توصيات عملية تسهم في تعزيز دور إدارة المعرفة في تعزيز الأخلاقيات في الوظيفة وبالتالي تحسين الأداء العام للمنظمات.

حيث تمثل المعرفة المرتكز الحضاري للأمم والشعوب عبر التأريخ البشري ومداخلاتها مع جميع مجالات الحياة، ومنها أخلاقيات الوظيفة، لذا أصبحت من المكونات الأساسية لقيام منظمات الأعمال ومنها التعليمية من وجهة نظر الفكر الإداري المعاصر ولغرض مواكبة هذا الفكر أرتأى الباحث إلى ربط العلاقة والأثر بين المتغيرين والأخذ بمفاهيمها وآلياتهما، لأن المنظمات وخاصة التعليمية منها لا بد أن تبدأ بالتفكير بهذا الاتجاه لأن المعرفة أصبحت موردا إستراتيجيا ومصدرا حيويا لتحقيق البقاء والاستمرار في البيئة الديناميكية المعاصرة.

وبناء عليه فإن الدور الذي تقوم به إدارة المعرفة من خلال عملياتها وممارساتها يحقق نتائج رائعة في السياق التنظيمي، إذ يتم بموجبه إغناء العمل وتعزيز الإنتاجية من خلال ممارسات أخلاقيات الوظيفة لإيجاد قيمة لجميع مكونات التنظيم وذوي العلاقة من أصحاب المصالح، ومن خلال دراسة الدور الذي يلعبه المتغيران معا قد يستنتج الباحث إلى أنهما يقودان المنظمة للإبداع والتغيير في قواعد اللعبة في عالم الإدارة الحالية مما يجعل المستقبل المنظور متنبأ به من خلال معرفة حاجات الزبائن الداخليين والخارجيين للعلاقة المتبادلة فيما بينهم.

إن فهم كيفية تحقيق التوازن بين تنمية المعرفة والأخلاقيات الوظيفية له أهمية كبيرة في عصر يتطلب فيه التفكير بعناية في كيفية تطبيق التكنولوجيا واستخدام المعرفة بطريقة تحقق الفوائد الاقتصادية والاجتماعية دون المساس بالقيم والمبادئ الأخلاقية.

وتأسيسا على ما سبق فقد تسلسلت فصول الدراسة حسب منهجها مبتدئة بالفصل الأول لعرض الجهود المعرفية ذات العلاقة التي اعتمدتها الدراسة في مبحثها الأول، فيما تكفل المبحث الثاني بتفصيل الإطار المنهجي للدراسة والعمل الميداني، أما المبحث الثالث فقد تم عرض منهجية الدراسة، أما الفصل الثاني فقد تناول الجانب النظري من خلال مبحثين، الأول منهما تناول الجوانب المتعلقة بإدارة المعرفة، أما الثاني فقد تمت الإشارة فيه إلى المتغير المعتمد أخلاقيات الوظيفة، في حين تناول الفصل الثالث جانب وصف العلاقات الواردة في مخطط الدراسة واختبارها، واختتمت الدراسة بالفصل الرابع والذي ضم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة وأهم المقترحات المقدمة اتجاه كل واحدة منها مع تقديم مجموعة من المقترحات للدراسات المستقبلية على ضوء المعوقات التي واجهت الباحث في الدراسة الحالية.

الفصل الأول

التأطير المنهجي للدراسة

تمهيد

يتناول هذا الفصل ثلاثة مباحث، يعد الأول منه الحافز الأساس الذي أستسقي منه الباحث تحديد واختيار متغيرات وأبعاد دراسته، والتعرف على مضامينها الفكرية، ومرتكزاتها العلمية في ممازجة

أفكار الجهود المعرفية السابقة ومخرجاتها المثبتة في تحديد العلاقة بين المتغيرات الرئيسة للدراسة، فضلا عن التوافق وملاءمة أبعادها الفرعية، وبذلك يسعى المبحث إلى عرض عدد من الدراسات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة والتي تعد امتدادا فكريا مقتضيا عن أحدث وأهم الدراسات التي تناولت متغيرات الرئيسة للدراسة الحالية.

ومن المنظور نفسه يعد المبحث الثاني خريطة طريق الباحث في عرض أفكاره عن متغيرات دراسته، وبيان مشكلتها وأهميتها وكيفية تحويلها من الأطار الفكري إلى الأطر التطبيقية ذات مخرجات مفيدة في مجال الاختصاص العلمي الأكاديمي وبيئة المنظمات، وبذلك يتطرق إلى عرض خطوات منهجية الدراسة التي اعتمدها الباحث في ضوء تحديد تساؤلات الدراسة وبيان أهدافها وأهميتها وبناء مخططها وفرضياتها التي تربط متغيرات الدراسة وأبعادها، ومنهج الدراسة وحدوده فضلا عن وصف مجتمع ومجال الدراسة بهدف تحقيق الترابط بين الجانبين النظري والميداني للدراسة، أما المبحث الأخير فتضمن عرضا لأهم أساليب جمع البيانات والأساليب الإحصائية المتبعة لتحليلها ومعالجتها، وبحسب المباحث الآتية:

المبحث الأول : مراجعة عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة.

المبحث الثاني : منهجية الدراسة .

المبحث الثالث : أساليب جمع البيانات وتحليلها .

المبحث الأول

الجهود المعرفية ذات العلاقة

يهدف هذا المبحث إلى عرض عدد من الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة، لقد اعتمد الباحث على الدراسات السابقة لبناء صورة واضحة وعلمية حول المناهج المتبعة في الدراسات السابقة والتي تناولت نفس المتغيرات المدروسة في الدراسة الحالية، وذلك من خلال الاطلاع على نوع الدراسات، المشكلة والفرضيات المتعلقة بالمتغير المدروس، مقاييس وأبعاد المتغيرات المدروسة، مجتمع والعينة التي تمت دراستها، المنهجية المتبعة، أهم الأساليب المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات، الأساليب الإحصائية التي استخدمت في المعالجة، وأخيرا أهم ما توصلت إليه من استنتاجات ومقترحات

لمعرفة نقاط التشابه والاختلاف في الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية وأوجه الاستفادة منها في الدراسة الحالية والعمل على تدعيم دراسته الحالية كجزء مكمل لما بدأه الآخرون. وتم ترتيب الدراسات السابقة وفق التسلسل الترتيبي لسنوات الدراسة من الأقدم إلى الأحدث دون تمييز بين الدراسات العربية والأجنبية. كما يتم عرض عدد من الدراسات السابقة التي جمعت بين متغيرات الدراسة الحالية، والجداول (1، 2، 3) توضح المحاور الآتية:

أولاً: عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (إدارة المعرفة) .

ثانياً: عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المعتمد (أخلاقيات الوظيفة).

ثالثاً :عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالربط بين المتغيرين .

رابعاً : التعقيب على الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها .

أولاً: عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (إدارة المعرفة) :

وفقاً لهذه الفقرة يتم توضيح عدد من الدراسات العربية والأجنبية السابقة حسب تسلسل تواريخها الزمنية ذات الصلة بـ (إدارة المعرفة)، وذلك من خلال الجدول (1) :-

جدول (1)

عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير إدارة المعرفة

1	
الباحث والسنة	محمد إبراهيم خليل العطوي،2010
عنوان الدراسة	دور أسلوب القيادة التحويلية في تفعيل إدارة المعرفة و أثرهما في أداء المنظمة
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
عينة الدراسة	الأفراد الموظفين في المستويات الدنيا والوسطى في شركات البلاستيك

ومجتمعها	للصناعات الإنشائية الأردنية .
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
برامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما مدى تبني شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية الأردنية لإدارة المعرفة؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحسين شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية الأردنية.
أهم استنتاج متعلق بالمتغير	إن مستوى إشراك الموظفين في شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية الأردنية في عملية صنع واتخاذ القرارات كان منخفضاً جداً.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	إن توفير نظام إداري مرن من قبل المنظمة يسهل من عملية توزيع المعرفة على الموظفين
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	- الاختلاف في ميدان الدراسة . - العينة . - الاختلاف في اختبار متغيرات الدراسة،حيث اختبرت الدراسة السابقة على دور أسلوب القيادة التحويلية في تفعيل إدارة المعرفة وأثرها على أداء المنظمة بينما الدراسة الحالية تخص العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. - الدراستان اختبرتا إدارة المعرفة في ميدان الدراسة .
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	- تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية. - الإفادة من المقياس المستعمل في الدراسة . - الاستفادة من البرامج الإحصائية المستخدمة.
2	

الباحث والسنة	حنين محمد عبد الحافظ صالح - 2017
عنوان الدراسة	Employing knowledge management by the academic leaders in the Jordanian universities in the light of Dimensions of Learning Organization from faculty members' point of view
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
عينة الدراسة ومجتمعها	الجامعات الاردنية الخاصة والحكومية و عينة الدراسة تتمثل بأعضاء الهيئة التدريسية.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما درجة توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة أعضاء الهيئة التدريس؟
أهم الفرضيات المتعلقة بمتغير	يدرك القادة الأكاديميون أهمية عمليات إدارة المعرفة.
أهم استنتاج متعلق بالمتغير	عدم التعاون مع الموظفين للاستفادة من المعرفة البحثية وإعداد الأبحاث.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	التعاون مع الموظفين للاستفادة من المعرفة البحثية وإعداد الأبحاث.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الميدان المبحوث
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	المتغير المستقل، أسلوب جمع البيانات.
أوجه استفادة الدراسة	تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك المساعدة في تصميم أداة الدراسة،

الحالية من هذه الدراسة	واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة..
3	
الباحث والسنة	سوزه محمد قادر، فلاح حسن احمد، شيلان فاضل محمود, 2020
عنوان الدراسة	دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة البحوث العلمية. دراسة تطبيقية لآراء عينة من تدريسيي كلية التجارة وكلية الإدارة والاقتصاد في جامعة السليمانية.
نوع الدراسة	بحث منشور
عينة الدراسة ومجتمعها	جامعة السليمانية و عينة الدراسة تتضمن تدريسيين من كليتَي (التجارة، الادارة والاقتصاد)
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	هل تؤثر إدارة المعرفة في تحقيق جودة البحوث العلمية في الكليات المبحوثة ؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وجودة البحوث العلمية في المؤسسات وأثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق جودة البحوث العلمية في المؤسسات الأكاديمية.
أهم استنتاج متعلق بالمتغير	تعمل الكليات المبحوثة على تشجيع الأساتذة في استمرار التعلم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وكذلك ضرورة تطبيق الكليات المبحوثة عمليات إدارة المعرفة بمستوى متوسط وكذلك هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وتحقيق جودة البحوث العلمية في المؤسسات الأكاديمية.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	يوصي الباحثون بترسيخ وتطوير مفهوم إدارة المعرفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية لضمان الجودة في البحوث العلمية وتحقيق أهداف الجامعة. كما يوصي الباحثين بضرورة زيادة جوائز الجودة والتميز للباحثين وإعطائها المزيد

	من الاهتمام.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	-اختبرت الدراسة السابقة دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة البحوث العلمية بينما اختبرت الدراسة الحالية العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة - من حيث المنهجية المستخدمة والعينة المناسبة للدراسة.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من خلال دراسة متغير إدارة المعرفة. -كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك المساعدة في تصميم أداة الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
4	
الباحث والسنة	Andrea Cajková, Nadežda Jankelová & Dušan Masár,2021
عنوان الدراسة	Knowledge management as a tool for increasing the efficiency of Municipality Management in Slovakia.
نوع الدراسة وبيئتها	بحث منشور
عينة الدراسة ومجتمعها	عينة من المديرين في بلديات في سلوفاكيا.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما هي أهم العوائق لاستخدام كافٍ لإدارة المعرفة من قبل البلديات في سلوفاكيا؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك علاقة إيجابية بين إدارة المعرفة وزيادة كفاءة إدارة البلديات.

أهم استنتاج متعلق بالمتغير	وجود افتقار إلى التأكيد على نشر وتوزيع المعرفة بينما فهم التكنولوجيا لهذا المفهوم سائد.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	ضرورة تقوية التدريب والتعليم الموجه لتنمية الإبداع لدى الأفراد في البلديات والتركيز على المعرفة المتعلقة باحتياجات الأفراد لزيادة الكفاءة والفاعلية والجودة لوظائف البلديات
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	-اختلفت الدراستان في البيئة والعينة المناسبة لكلتا الدراستين. -الاختلاف في الأهداف والمنهجية المستخدمة. - الاختلاف في دراسة اختبار متغيرات الدراسة على وجه الخصوص. - تناول البحث الحالي اختبار العلاقة التأثيرية بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة فيما اختبرت هذه الدراسة العلاقة التأثيرية بين إدارة المعرفة وكفاءة إدارة البلديات في سلوفاكيا.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-اعتمدت الدراسة على إدارة المعرفة كمتغير أساس. -كلتا الدراستين اعتمدت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات .
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك المساعدة في تصميم أداة الدراسة، والإفادة من الاستراتيجيات الأساسية وكذلك الأدوات الإحصائية المستخدمة.
5	
الباحث والسنة	Lam, L. Nguyen, P. Le, N. Tran, K.,2021
عنوان الدراسة	The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	فريق من القادة والمديرين في مختلف الأقسام من شركات التكنولوجيا في فيتنام.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة.

البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على عمليات إدارة المعرفة في الشركات التكنولوجيا؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة.
أهم استنتاج متعلق بالمتغير	إن إدارة المعرفة لها ارتباط قوي بالمقدرات الإبداعية وكذلك كان هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	نشر ثقافة الإبداع في المنظمة التي تتسم بالثقة المتبادلة والتعاون والتعلم والمدعومة بمشاركة القادة تساهم في فعالية تطبيقات إدارة المعرفة.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	-اختلفت الدراستان من حيث منهجيته وأهدافه. - في البيئة والعينة المناسبة لكلتا الدراستين. - اختبار متغيرات الدراسة على وجه الخصوص تناول البحث الحالي اختبار العلاقة التأثيرية بين إدارة المعرفة وأخلاقيات العمل فيما اختبرت هذه الدراسة العلاقة التأثيرية بين إدارة المعرفة والثقافة التنظيمية والمقدرة الإبداعية.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-تتشابه الدراستان في تناولهما متغير إدارة المعرفة كمتغير أساس. - كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك المساعدة في تصميم أداة الدراسة، والإفادة من بعض الوسائل الإحصائية.

6	
الباحث والسنة	Tajpour, M.; Hosseini, E.; Mohammadi, M.; Bahman-Zangi, B., 2022.
عنوان الدراسة	The Effect of Knowledge Management on the Sustainability of Technology-Driven Businesses in Emerging Markets:

	The Mediating Role of Social Media.
نوع الدراسة	بحث منشور
عينة الدراسة ومجتمعها	تمثل مجتمع الدراسة من الموظفين الموظفين في الشركات التكنولوجية في إيران.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما هو تأثير أبعاد إدارة المعرفة على استدامة الشركات التكنولوجية ؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك تأثير معنوي لإدارة المعرفة على استدامة الأعمال.
أهم استنتاج متعلق بالمتغير	إن تطبيق إدارة المعرفة يولد مزايا تنافسية مستدامة في بيئة الأعمال وكذلك أن المشاركة الفعالة لشبكات التواصل الاجتماعي يولد قيمة للمنظمة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	التأكيد على اكتساب المعرفة من خلال الإعلام الاجتماعي والذي من شأنه يساهم في تطوير المنظمة واستدامتها في بيئة الأعمال.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	هناك اختلاف في منهجية وميدان وأهداف الدراستين.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	اعتمدت الدراستان موضوع إدارة المعرفة كمتغير أساس ومستقل لكل دراسة وكذلك اعتمادا على استمارة الاستبيان في عملية جمع البيانات.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك المساعدة في تصميم أداة الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
7	
الباحث والسنة	Abraa Ismail Bukhari , 2022
عنوان الدراسة	The Role of Knowledge Management in Reducing

	Administrative Corruption.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	عينة من الموظفين الإداريين بوزارة التجارة بمحافظة جدة.
منهج الدراسة	التحليلي الوصفي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما هو مستوى تطبيق إدارة المعرفة بأبعادها (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة في وزارة التجارة بجدة)؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك علاقة سلبية بين عمليات إدارة المعرفة والفساد الإداري.
أهم استنتاج متعلق بالمتغير	توليد المعرفة مطبقة بدرجة كبيرة كأحد أبعاد إدارة المعرفة يساهم في الحد من الفساد الإداري في وزارة التجارة بجدة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	تعزيز توجهات وزارة التجارة بجدة المتعلقة بعقد الندوات المختلفة بشكل دوري وذلك بهدف نقل وتبادل الخبرات والمهارات بين مختلف المستويات بالوزارة.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	-اختبرت الدراسة السابقة دور إدارة المعرفة في الحد من الفساد الإداري بينما اختبرت الدراسة الحالية العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة. -اختلاف في ميدان الدراسة والعينة المناسبة.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من خلال دراسة متغير إدارة المعرفة. -كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك المساعدة في تصميم أداة الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

8	
الباحث والسنة	سميرة لوصيف، 2022
عنوان الدراسة	أهمية تبني إدارة المعرفة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
نوع الدراسة	رسالة ماجستير.
عينة الدراسة ومجتمعها	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومجتمعها عمال المؤسسة.
منهج الدراسة	منهج الوصفي التحليلي .
أساليب جمع البيانات	الاستبانة.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	هل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاستعداد لتطبيق إدارة المعرفة؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هل هناك علاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإدارة المعرفة؟
أهم استنتاج متعلق بالمتغير	دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للأفراد من خلال تشجيعهم على الابتكار والإبداع.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	محاولة إنشاء وحدة إدارية تسمى إدارة المعرفة أو إدارة المعلومات تقوم بجمع كل ما يتعلق بتسيير المعرفة.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	- اختبرت الدراسة السابقة العلاقة بين إدارة المعرفة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بينما الدراسة الحالية تبن العلاقة بين إدارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة. - الاختلاف في ميدان الدراسة والعينة المناسبة لكلتا الدراستين.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- دراسة متغير إدارة المعرفة نفسه.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك المساعدة في تصميم أداة الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

9	
الباحث والسنة	بن يونس نصرالدين، 2022
عنوان الدراسة	دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الرياضية
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
عينة الدراسة ومجتمعها	مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة من التدريسيين في المعهد التقني
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
أساليب جمع البيانات	الاستبانة.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما مدى توافر إدارة المعرفة في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتشخيص المعرفة على تحقيق الإبداع الإداري..
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة على الإبداع الإداري.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	الاعتماد على أسلوب فرق العمل كأسلوب لأداء المهام داخل المنظمة وخارجها بما يضمن الاستفادة من الخبرات والمعرفة الفردية لأعضاء الفريق كافة.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	- اختبرت الدراسة السابقة على دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الرياضية بينما الدراسة الحالية تخص العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة. - اختلاف في المنهجية المستخدمة والميدان المبحوث وأهداف الدراستين.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من خلال دراسة متغير إدارة المعرفة. -وتتشابه من حيث اعتمادهما على إطار مفاهيمي.
أوجه استفادة الدراسة	إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك المساعدة في تصميم أداة الدراسة.

الحالية من هذه الدراسة	ومن بعض الوسائل الإحصائية المستخدمة.
10	
الباحث والسنة	بلقيس صالح الاثري ، 2023
عنوان الدراسة	دور إدارة المعرفة في تحقيق التمييز المؤسسي. دراسة تطبيقية على جامعة الكويت
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	الإدارة العامة والعاملون والوحدات للجامعة الكويتية وعينة الدراسة تتمثل بالموظفين في المواقع الإشرافية في جامعة الكويت من رئيس القسم فما فوق
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي.
وف	إستبانة.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	هل توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقديرات مفردات العينة نحو إدارة المعرفة وعلاقتها بالتميز المؤسسي وفق متغيرات سنوات الخبرة؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تقديرات مفردات العينة نحو إدارة المعرفة وعلاقتها بالتميز المؤسسي وفق متغير الجنس.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	لا توجد فروق ذات دلالة نحو عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي في جامعة الكويت. من حيث (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، العمر).
أهم توصية متعلقة بالمتغير	استحداث وسائل الاتصال تكنولوجية فاعلة لتخزين المعرفة وتنظيمها وتبويبها بطريقة تسهل للمستفيدين للوصول إليها.
اختلاف الدراسة مع الدراسة الحالية	- الاختلاف في المنهجية والبيئة والعينة المناسبة. - اختبرت الدراسة السابقة دور إدارة المعرفة في تحقيق التمييز المؤسسي بينما اختبرت الدراسة الحالية العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة.
تشابه الدراسة عن	-تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من خلال دراسة متغير إدارة

الدراسة الحالية	المعرفة. -كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك المساعدة في تصميم أداة الدراسة، والإفادة من بعض الوسائل الإحصائية المستخدمة.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

ثانياً: عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير أخلاقيات الوظيفة:

وفقا لهذه الفقرة يتم توضيح عدد من الدراسات العربية والأجنبية السابقة ذات الصلة بأخلاقيات الوظيفة ومرتبة من الأقدم إلى الأحدث، وذلك في الجدول (2):-

جدول (2)

عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير اخلاقيات الوظيفة

1	
الباحث والسنة	دجلة مهدي محمود، 2013
عنوان الدراسة	تأثير أخلاقيات العمل في الإبداع الإداري.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة	يتمثل مجتمع البحث بالمصارف العاملة في محافظة واسط وقد اختيرت أربعة

ومجتمعها	مصارف حكومية وأربعة من المصارف الأهلية من مجموع 12 مصرفا في المحافظة من رئيس قسم فما فوق
منهج الدراسة	معامل الارتباط البسيط و Analysis Regression Multiple
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما طبيعة العلاقة (علاقة الارتباط والتأثير) بين أخلاقيات العمل والإبداع الإداري في المصارف قيد البحث؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري على مستوى الفرد.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	إن تدعيم أخلاقيات العمل لدى الموظفين في المصارف يؤدي إلى جودة الأداء وتعزيز سمعة المصرف.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	عمل دورات تدريبية للعاملين في المصارف لتوضيح مبادئ أخلاقيات العمل.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	اختبرت الدراسة الحالية دور إدارة المعرفة في أخلاقيات العمل بينما الدراسة السابقة اختبرت أخلاقيات العمل في الحد الفساد الإداري. وكذلك وجود اختلاف في ميدان وعينة الدراسة.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. - كلتا الدراستين اختبرتا أخلاقيات العمل في ميدان الدراسة.
2	
الباحث والسنة	أسامة محمد خليل، 2014
عنوان الدراسة	دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية.
نوع الدراسة	رسالة ماجستير.
عينة الدراسة ومجتمعها	المستشفيات الحكومية بقطاع غزة تجاه الزملاء والموظفين والإدارة العليا والمجتمع المحلي. حيث اقتصرت الدراسة على مجمع الشفاء الطبي بغزة.

منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	جاء بعد واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية على المرتبة الأولى من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وجاء واقعُ المسؤولية الجماعية في المرتبة الثانية، تلا ذلك واقع المسؤولية الوطنية في المرتبة الثالثة، وجاء واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية في المرتبة الرابعة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	تطبيق ميثاق أخلاقيات العمل الصحي الفلسطيني ليكون داعما للقوانين الخاصة بالعمل الصحي في فلسطين.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	- اختبرت الدراسة السابقة دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسئولية الاجتماعية بينما اختبرت الدراسة الحالية العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة. - الاختلاف في ميدان الدراسة والأفراد المبعوثين.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. - كلتا الدراستين اختبرتا أخلاقيات العمل في ميدان الدراسة.
3	
الباحث والسنة	شادي محمد الحسن،2015
عنوان الدراسة	أخلاقيات العمل العامة وأثرها في الحد من الفساد الإداري.
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
عينة الدراسة ومجتمعها	عينة عشوائية بسيطة من الموظفين في المؤسسات العامة الخدمية في مدينة حلب. وشملت العينة كلا من المؤسسات التالية: مديرية المالية، مديرية الشؤون

	الاجتماعية والعمل،التأمينات الاجتماعية،مجلس محافظة حلب.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي
أساليب جمع البيانات	وذلك بالاستفادة من المراجع العربية والأجنبية، والمقالات والدوريات المحكمة، والدراسات السابقة من أجل الوصول إلى معرفة أثر الالتزام بأخلاقيات العمل العامة في الفساد الإداري.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما أثر الالتزام بأخلاقيات العمل العامة في الحد من الفساد الإداري؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	لا يوجد أثرا ذا دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل العامة والحد من الفساد الإداري.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	تؤثر أخلاقيات العمل العامة تأثيرا عكسيا في الفساد الإداري حيث كلما تغيرت أخلاقيات العمل العامة لدى الموظف العام وكان هذا التغيير إيجابيا أدى ذلك إلى انخفاض في مستوى الفساد الإداري لدى الموظف.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	تدريس أخلاق داخل الكليات والمعاهد والمدارس المختلفة وإظهار ما هو سلبي منها وتعزيز الأخلاقيات الإيجابية.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	اختبرت الدراسة الحالية دور إدارة المعرفة في أخلاقيات العمل، بينما الدراسة السابقة اختبرت أخلاقيات الوظيفة في الحد من الفساد الإداري. وكذلك اختلاف ميدان وعينة الدراسة.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	استخدام المتغير نفسه وبعضاً من الأساليب الإحصائية.
4	
الباحث والسنة	خضراوي رابح علاوة عامر، 2019
عنوان الدراسة	آثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة للأهداف في المؤسسات العمومية في الكويت.
نوع الدراسة	بحث ماجستير

عينة الدراسة ومجتمعها	مؤسسة عمومية في بلديتين (محمد بوضياف وأولاد سليمان) بولاية المسيلة. ومجتمعها الزملاء، المرؤوسين، المواطنين.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل نحو المرؤوسين على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية محل الدراسة؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	يوجد تأثير ذو دالة إحصائية لأخلاقيات العمل نحو المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية محل الدراسة.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	هناك تأثير التزام بأخلاقيات العمل نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في مؤسسة عمومية.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	وضع قوانين ومدونات خاصة بقواعد أخلاقيات العمل.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	- اختبرت الدراسة السابقة أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي بينما اختبرت الدراسة الحالية العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة. - الاختلاف في ميدان الدراسة والأفراد المبعوثين.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- كلتا الدراستين اعتمدت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. - كلتا الدراستين اختبرتا أخلاقيات العمل في ميدان الدراسة.
5	
الباحث والسنة	أمين على بوحنيك و فتحية خليل اطحيشات، 2020
عنوان الدراسة	واقع أخلاقيات العمل العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها.
نوع الدراسة	بحث منشور
عينة الدراسة ومجتمعها	تمثل مجتمع الدراسة من الموظفين الموظفين في مستشفى الخمس التعليمي والبالغ عددهم (220) موظفا، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة.
منهج الدراسة	تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي.

أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما مدى اهتمام المستشفى قيد الدراسة بتطبيق أخلاقيات العمل ؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم والتحديات التي تواجهها بالمستشفى قيد الدراسة.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	بينت الدراسة وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية للقيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات العمل العامة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	إقامة الدورات التدريبية بأخلاقيات المهنة للمسؤولين المباشرين بالمستشفى.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	حدود الدراسة و منهجيتها .
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- الدراستان اعتمدت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. - الدراستان اختبرتا أخلاقيات العمل في ميدان الدراسة.
6	
الباحث والسنة	د. حسام قرني أحمد، 2020
عنوان الدراسة	أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في المنظمات.
دراسة	دراسة تطبيقية على الموظفين بالهيئة العامة لشؤون مطابع الأميرية - جمهورية مصر العربية.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	تم تحديد مجتمع الدراسة في الهيئة من المديرين والموظفين على مختلف درجاتهم الوظيفية.
منهج الدراسة	منهج الوصفي.

أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما هو دور أخلاقيات العمل في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية في جمهورية مصر العربية؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل السائدة، وبين مظاهر الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية في مصر.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	أظهرت النتائج أن ثقافة الهيئة تقوم على الالتزام بالأنظمة والقوانين وتمكينهم، كما أن الهيئة تعمل على تحقيق العدالة التنظيمية، وعدم التحيز وتحقيق الاحترام وحسن المعاملة والمشاركة في اتخاذ القرارات
أهم توصية متعلقة بالمتغير	ضرورة اعتماد مبدأ العدالة التنظيمية وعدم التحيز لتوفير مناخ أخلاقي يعزز جودة أداء الموظفين بالهيئة.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	حدود الدراسة ومنهجيتها.
7	
الباحث والسنة	Giuseppe Festa ،Matteo Rossi,2021
عنوان الدراسة	The effects of business ethics and corporate social responsibility on intellectual capital voluntary disclosure.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	عينة من الشركات الملتزمة والمنخرطة بالسلوكيات الأخلاقية والاجتماعية.
منهج الدراسة	التحليلي الوصفي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية	SPSS

المستخدمة	
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	هل أخلاقيات العمل لها دور في الإفصاح التطوعي لرأس المال الفكري للشركات المتبنية أخلاقيات العمل في أعمالها.
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	سلوكيات أخلاقيات العمل لها تأثير إيجابي على رأس المال الفكري.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	إن اعتماد أخلاقيات العمل وتبني الشركات للمسؤولة اجتماعية لها ارتباط إيجابي مع الإفصاح التطوعي لرأس المال الفكري.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	ضرورة دعم المساهمين المباشرين وغير المباشرين بسلوكيات الاخلاقية والمسؤولة الاجتماعية في الشركة من أجل الوصول إلى الجودة في إفصاح المعلومات فيما يتعلق برأس المال الفكري.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	اختلاف في البيئة وعينة المناسبة لكلتا الدراستين وكذلك الاختلاف في تحقيق الأهداف الأساسية للبحث.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-كلتا الدراستين اعتمدت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. -كلتا الدراستين اختبرتا أخلاقيات العمل في ميدان الدراسة
8	
الباحث والسنة	Lilies Nur Aini, Fullchis Nurtjahjani , and Sanita Dhakirah, 2021
عنوان الدراسة	The Effect of Work Ethics and Motivation on The Job Performance of Employees Malang.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	الموظفين في شركة Malang
منهج الدراسة	تحليل الوصفي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية	SPSS

المستخدمة	
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	هل إن أخلاقيات العمل والتحفيز تؤثر على أداء الموظفين معا أو بشكل جزئي؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	أخلاقيات العمل لها تأثير جزئي على أداء الموظفين.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	أخلاقيات العمل كان لها دور معنوي في تطوير أداء الموظفين وكذلك تحسين قابلياتهم.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	ينبغي على إدارة المنظمة توفير الفرص وكافة التسهيلات لتطوير تعليم الموظفين او الموظفين من خلال التدريب المستمرسواء من داخل او خارج المنظمة. وكذلك على المنظمة تصميم فرص للتطوير الوظيفي لكافة مستويات الموظفين.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف وميدان وعينة الدراسة.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. -كلتا الدراستين اختبرتا أخلاقيات العمل في ميدان الدراسة .
9	
الباحث والسنة	Ambon State, 2022
عنوان الدراسة	The Effect of Work Ethic and Discipline on Employee's Productivity at Village Business Office (BUMDES) in Lutur Village South North Aru District.
نوع الدراسة وبيئتها	بحث منشور
عينة الدراسة ومجتمعها	موظفون للشركات التابعة Village Business Office (BUMDES) in Lutur Village South North Aru District
منهج الدراسة	التحليلي الوصفي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة

البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	هل تعدّ أخلاقيات العمل عاملا حاسماً في تأثيره على إنتاجية الموظفين؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك تأثير إيجابي لأخلاقيات العمل على إنتاجية الموظفين.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	إن لأخلاقيات العمل تاثير معنوي على انتاجية الموظفين.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	بناء علاقات قوية بين القادة والموظفين من أجل تحفيز الموظفين على أداء عملهم على أكمل الوجه.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الأبعاد المدروسة ضمن المتغير وبعض البرامج الإحصائية المستخدمة .
10	
الباحث والسنة	Ayman Al Armoti, Hamad Abdullah, Abdullah Saleh Noor, 2022
عنوان الدراسة	Impact of business ethics on employee's productivity and organization growth: Case study at Emaar Properties Corporation, Dubai, UAE.
نوع الدراسة وبيئتها	بحث منشور
عينة الدراسة ومجتمعها	موظفو الموظفين في المنظمات المختلفة الخاصة بأعمال الإعمار .
منهج الدراسة	التحليلي الوصفي.
أساليب جمع البيانات	استمارة الاستبيان.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS

تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ملاحظة تأثير أخلاقيات العمل على النمو التنظيمي في مشاريع الإعمار؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	أخلاقيات العمل لها تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين وتحسين بيئة العمل.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	مشاريع الإعمار ساهمت إيجابيا في دعم سياسة أخلاقيات العمل والتي بدورها كانت لها دور مباشر على زيادة إنتاج الموظفين.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	يجب على الإدارة تشجيع الموظفين ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات وكذلك تقديم لهم مكافآت نتيجة لكفاءتهم العالية.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	-الاختلاف في البيئة والعينة المناسبة لكلتا الدراستين . -الاختلاف في منهجية وميدان وأهداف الدراستين .
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- كلتا الدراستين اعتمدت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. - كلتا الدراستين اختبرتا أخلاقيات العمل في ميدان البحث.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة فيه

ثالثاً / عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالربط بين المتغيرين

وفقا لهذه الفقرة يتم توضيح عدد من الدراسات العربية والأجنبية السابقة ذات الصلة بالربط بين المتغيرات وتم تراتبيتها وفق التسلسل الزمني وذلك في الجدول (3):-

جدول (3)

عدد من الدراسات المتعلقة بالربط بين المتغيرات

1	
الباحث والسنة	محمد عصام أحمد ، 2005
عنوان الدراسة	أثر أخلاقيات الوظيفة في تعزيز إدارة المعرفة.
نوع الدراسة	رسالة ماجستير.
عينة الدراسة	الكوادر التدريسية في جامعة الموصل.

ومجتمعها	
منهج الدراسة	التحليلي الوصفي.
أساليب جمع البيانات	استمارة الاستبيان والمقابلات الشخصية.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما هي الأبعاد الأخلاقية التي يجب التركيز عليها من أجل النهوض بالواقع المعرفي؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	يوجد تأثير معنوي بين أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	هناك علاقة ارتباط وتأثير معنويين بين أخلاقيات الوظيفة وإدارة المعرفة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	يوصي الباحث بإعادة النظر في استثمار البحوث والدراسات وبراءة الاختراع والوظيفة على التخصيصات المالية أو التعاقد مع الجهات الخارجية لغرض ذلك.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف الأساسية للبحث والاختلاف في عينة الدراسة وزمان ومكان الدراسة وكذلك الاختلاف في معالجة الفجوة البحثية. وأيضا اختلفت الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات. - كلتا الدراستين انطلقتا من إطار مفاهيمي متشابه. - كلتا الدراستين أجريتا على مؤسسات التعليم العالي - كلتا الدراستين اختبرتا العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية والإفادة من الجانب المنهجي في تصميم أداة الدراسة والاستفادة من الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل متغيرات البحث.

2	
الباحث والسنة	Cynthia M. Gayton , 2008
عنوان الدراسة	Legal aspects of knowledge management Business ethics, restrictions on employment and knowledge management.
نوع الدراسة	بحث منشور .
عينة الدراسة ومجتمعها	مجموعة من المؤسسات الخاصة بعقود التوظيف.
منهج الدراسة	المنهج المسحي.
أساليب جمع البيانات	مسح للدراسات السابقة .
البرامج الإحصائية المستخدمة	دراسة نظرية.
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما هي العلاقة بين الشركات المتعاقدة وأخلاقيات المهنة في توليد اقتصاد معرفي قوي؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك ارتباط معنوي بين أخلاقيات الوظيفة وإدارة المعرفة؟
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	مشاركة الموظفين بشكل فاعل في عملية إدارة المعرفة تساهم في نشر المعرفة إلى بقية الموظفين والذي من شأنه أن يدعم البيئة التعليمية في المنظمة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	ينبغي على إدارة المنظمة دعم عملية نشر المعرفة بين كافة الأفراد الموظفين من أجل تطوير قابليات الأفراد الأقل كفاءة.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف الأساسية للبحث والاختلاف في عينة الدراسة وزمان ومكان الدراسة وكذلك الاختلاف في معالجة الفجوة البحثية. وأيضا اختلفت الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها.

تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-كلتا الدراستين انطلقتا من إطار مفاهيمي متشابه. -كلتا الدراستين اختبرتا العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية والإفادة من الجانب المنهجي في تصميم أداة الدراسة واالاستفادة من الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل متغيرات البحث.
3	
الباحث والسنة	Fan-Chuan Tseng , 2011
عنوان الدراسة	Exploring the Influence of Organizational Ethical Climate on Knowledge Management.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	رؤساء اقسام
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما هو ثاثير البيئة الأخلاقية للوظيفة على أداء الموظفين فيما يخص بعمليات إدارة المعرفة؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	البيئة الأخلاقية للوظيفة يؤثر بشكل معنوي على مواقف الأفراد تجاه إدارة المعرفة
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	إن وجود بيئة أخلاقية في مكان الوظيفة له ثاثير إيجابي على مساهمة الموظفين بشكل فاعل في عملية إدارة المعرفة

أهم توصية متعلقة بالمتغير	ينبغي على إدارة المنظمة تشجيع ودعم سلوكيات المتعلقة بإدارة المعرفة وكذلك إيلاء المزيد من الاهتمام بالقضايا الأخلاقية في جميع أعمال المنظمة.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف الأساسية للبحث والاختلاف في عينة الدراسة وزمان ومكان الدراسة وكذلك الاختلاف في معالجة الفجوة البحثية. وأيضا اختلفت الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. -كلتا الدراستين انطلقتا من إطار مفاهيمية متشابهة. - كلتا الدراستين اختبرتا العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية والإفادة من الجانب المنهجي في تصميم أداة الدراسة، الاستفادة من الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل متغيرات البحث.
4	
الباحث والسنة	Jafar Yazdi Moghaddam - Peyman Akhavan, 2013
عنوان الدراسة	Examining the role of ethics in knowledge management process: Case study: an industrial organization.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	المديرون والخبراء والمشرفون في منظمات المعرفة.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة	ما هو أثر المبادئ الأخلاقية على عمليات إدارة المعرفة؟

المتغير ضمن الدراسة	
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين أبعاد أخلاقيات الوظيفة وعمليات إدارة المعرفة.
أهم استنتاج متعلق بالمتغير	أثبتت نتائج النمذجة الهيكلية الإحصائية أن ممارسة المبادئ الأخلاقية في مكان الوظيفة يعمل على تفعيل عمليات إدارة المعرفة في المنظمة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	التأكيد على المبادئ الأخلاقية في الوظائف يسهل من عملية توليد المعرفة وانتشارها بين الموظفين في المنظمة.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف الأساسية للبحث والاختلاف في عينة الدراسة وزمان ومكان الدراسة وكذلك الاختلاف في معالجة الفجوة البحثية. وأيضا اختلفت الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات -كلتا الدراستين انطلقتا من إطار مفاهيمية متشابهة. -كلتا الدراستين اختبرتا العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية والإفادة من الجانب المنهجي في تصميم أداة الدراسة والاستفادة من الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل متغيرات البحث.
5	
الباحث والسنة	Peyman Akhavan, Majid Ramezan and Jafar Yazdi Moghaddam , 2014
عنوان الدراسة	Exploring the relationship between ethics, knowledge creation, and organizational performance.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	الخبراء المختصصون في الشركة المتعلقة بنموذج Nonaka and Takeuchi

منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما هو دور أخلاقيات الوظيفة وعملية توليد المعرفة في الأداء التنظيمي؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين أخلاقيات الوظيفة وعملية توليد المعرفة.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	هناك علاقة إيجابية وقوية بين أخلاقيات الوظيفة وعملية توليد المعرفة، لذلك تعد أخلاقيات الوظيفة عاملا مهما في الأداء التنظيمي.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	التأكيد على أن أخلاقيات الوظيفة وأنظمة إدارة المعرفة ممكن تطبيقها على الوظائف بشكل ناجح بمساهمة الافراد بشكل فاعل في عملية إدارة المعرفة .
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف الأساسية للبحث والاختلاف في عينة الدراسة وزمان ومكان الدراسة وكذلك الاختلاف في معالجة الفجوة البحثية. وأيضا اختلفت الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. -كلتا الدراستين انطلقتا من إطار مفاهيمية متشابهة . -كلتا الدراستين اختبرت االعلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية والإفادة من الجانب المنهجي في تصميم أداة الدراسة والاستفادة من الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل متغيرات البحث.
6	
الباحث والسنة	Chen-fong Wu, 2016

عنوان الدراسة	The relationship between business ethics diffusion, knowledge sharing and service innovation.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	المديرون التنفيذيون لشركات السفر والسياحة.
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما هو تأثير أخلاقيات الوظيفة والمشاركة بالمعرفة في التطوير التنظيمي؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك علاقة تداخلية بين أخلاقيات الوظيفة والمشاركة بالمعرفة.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	أخلاقيات الوظيفة تركز على كيفية الترابط والتداخل الفاعل بين الأفراد الموظفين من أجل تنشيط المشاركة بالمعرفة. إضافة إلى ذلك نشر أخلاقيات الوظيفة يساهم في إنتاج أفكار إبداعية للعاملين.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	ينبغي على إدارة المنظمة الاهتمام بالمسائل الأخلاقية في عملية إبداع الخدمات في الصناعة الخدمية.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف الأساسية للبحث والاختلاف في عينة الدراسة وزمان ومكان الدراسة. وكذلك الاختلاف في معالجة الفجوة البحثية. وأيضا اختلفت الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها.

تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	-كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات -كلتا الدراستين انطلقتا من أطر مفاهيمي متشابه -كلتا الدراستين اختبرتا العلاقة بين بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	- تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية والإفادة من الجانب المنهجي في تصميم أداة الدراسة - الاستفادة من الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل متغيرات البحث.
7	
الباحث والسنة	أحمد آزان شريف و أ.م محسن عثمان حسن و أ.م بريشان معروف جميل, 2018
عنوان الدراسة	أخلاقيات الوظيفة الوظيفي ودورها في تعزيز عمليات إدارة المعرفة.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية بجامعة صلاح الدين أربيل.
منهج الدراسة	التحليلي الوصفي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة.
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما مستوى أخلاقيات الوظيفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية بجامعة صلاح الدين؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	هناك تصور واضح لدى الأفراد المبعوثين حول أهمية أخلاقيات الوظيفة ودورها في منظماتهم
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	وجود مستوى جيد لكل من أخلاقيات الوظيفة وإدارة المعرفة في الكليات المبحوثة.
أهم توصية	إجراء المزيد من البحوث العلمية لتطوير مهنة التدريس الجامعي من خلال تسليط

متعلقة بالمتغير	الضوء على ممارسات أخلاقيات الوظيفة الوظيفي.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف الأساسية للبحث والاختلاف في عينة الدراسة وزمان ومكان الدراسة وكذلك الاختلاف في معالجة الفجوة البحثية. وأيضا اختلفت الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. -كلتا الدراستين انطلقتا من إطار مفاهيمي متشابه. - كلتا الدراستين اختبرتا العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية والاستفادة من الوسائل الإحصائية المستخدمة.
8	
الباحث والسنة	صافي بوبكر و أ.د.تيقاوي عربي، 2019
عنوان الدراسة	دور أخلاقيات أعمال المقاول في تفعيل عمليات إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسات المقاولاتية.
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	عدد من شركات صغيرة .
منهج الدراسة	التحليلي الوصفي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة
البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	ما الدور التنظيمي الذي يساهم في تفعيل الأنشطة المعرفية في المؤسسات المقاولاتية للاستفادة من أخلاق المقاول؟

أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين معيار الصدق لدى المقاول وبين عمليات إدارة المعرفة.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير بين أبعاد أخلاقيات المقاول بين عمليات إدارة المعرفة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير	توصي الدراسة بضرورة قيام المقاولين بتهيئة المناخ الوظيفي المناسب والمحفز، بما يضمن بث روح الأخلاق في المقاولين والوظيفة على رفع روح التحدي لتحقيق أهداف المجتمع.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف الأساسية للبحث والاختلاف في عينة الدراسة وزمان ومكان الدراسة وكذلك الاختلاف في معالجة الفجوة البحثية. وأيضا اختلفت الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. -كلتا الدراستين انطلقتا من أطر مفاهيمية متشابهة. - كلتا الدراستين اختبرتا العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية والإفادة من الجانب المنهجي في تصميم أداة الدراسة والاستفادة من الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل متغيرات البحث.
9	
الباحث والسنة	م.د. فراس حسني علوان و م. طارق عزيز كردي و م.م. هاشم راشد عجرش, 2019
عنوان الدراسة	دور أخلاقيات إدارة المعرفة على وفق نموذج (Syed & Rechberg)
نوع الدراسة	بحث منشور.
عينة الدراسة ومجتمعها	عدد من الكليات بجامعة كركوك وعينة الدراسة (الزراعة وإدارة واقتصاد وتربية).
منهج الدراسة	التحليلي الوصفي.
أساليب جمع البيانات	الاستبانة

البرامج الإحصائية المستخدمة	SPSS
تساؤل مشكلة المتغير ضمن الدراسة	مدى فهم الكادر التدريسي عينة البحث في جامعة كركوك لأخلاقيات إدارة المعرفة؟
أهم الفرضيات المتعلقة بالمتغير	توجد علاقة ارتباط ذي دلالة معنوية بين أخلاقيات إدارة المعرفة وصراع المهنة.
أهم أستنتاج متعلق بالمتغير	ترتبط أخلاقيات إدارة المعرفة ارتباطا عكسيا بالصراع داخل مكان الوظيفة.
أهم توصية متعلقة بالمتغير.	ضرورة نشر أخلاقيات إدارة المعرفة بين كافة الأفراد في المنظمة.
اختلاف الدراسة عن الدراسة الحالية	الاختلاف من حيث الأهداف الأساسية للبحث والاختلاف في عينة الدراسة وزمان ومكان الدراسة وكذلك الاختلاف في معالجة الفجوة البحثية. وأيضا اختلفت الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها.
تشابه الدراسة مع الدراسة الحالية	- كلتا الدراستين اعتمدتا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات. -كلتا الدراستين انطلقتا من إطار مفاهيمي متشابه. - كلتا الدراستين اختبرتا العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة.
أوجه استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة	تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية والإفادة من الجانب المنهجي في تصميم أداة الدراسة والاستفادة من الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل متغيرات البحث.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

رابعاً / مناقشة الدراسات السابقة

إن بعض الدراسات العلمية تستعرض عددا من الدراسات التي تتناول الأوجه المنهجية والمواضيع والمتغيرات التي تتناولها للاستفادة منها، من خلال الوعي والإدراك العلمي والتركيز على

الفقرات التي يمكن الاستفادة منها في دعم هذه الدراسة. وسوف تتم مناقشة بعض الدراسات السابقة التي تتلاقى مع الدراسة الحالية بمواضيعها ومتغيراتها وكما يلي:

1. سنوات إصدار الدراسات السابقة

يعد الاهتمام بسنوات إصدار الدراسات السابقة المعتمدة نفس متغيرات الدراسة الحالية لا سيما تلك التي تتسم بالحداثة من المعايير التي يسعى أكثر الباحثين إلى تحقيقها، وذلك لغرض النجاح في زيادة الاهتمام بموضوع الدراسة ومدى تركيز الباحثين عليها. والجدول (4) أدناه يبين سنوات إصدار الدراسات السابقة المعتمدة على متغيرات الدراسة الحالية نفسها.

جدول (4)

سنوات إصدار الدراسات السابقة المعتمدة على المتغيرات نفسها في الدراسة الحالية

ت	متغيرات الدراسة	2005	2008	2010	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
1	إدارة المعرفة			1						1			1	2	4	1	10
2	اخلاقيات الوظيفة					1	1	1				1	2	2	2		10
3	إدارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة	1	1		1	1	1		1		1	1		1			9
	المجموع	1	1	1	1	2	2	1	1		1	2	3	5	6	2	29

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على الدراسات السابقة

وعند النظر إلى الجدول (4) أعلاه يتبين أن جميع الدراسات التي اعتمدها الباحث لدراسته الحالية تم إجراؤها

منذ عام (2005)، وصدرت (10) من هذه الدراسات بعد عام (2019) وهذا يعكس مدى الاهتمام الحديث بمتغيرات الدراسة نظرا لدور المهم الذي تلعبه في تحقيق أخلاقيات الوظيفة.

2. جهة إصدار الدراسات السابقة

الاهتمام بجهة إصدار الدراسات السابقة كونها دراسات عربية أو دراسات أجنبية، حيث إن لكل جهة منها اعتباراتها وتأثيراتها بالنسبة للدراسة الحالية. والجدول (5) أدناه يبين تصنيف الدراسات السابقة من دراسات عربية أو دراسات أجنبية لها صلة بموضوع الدراسة الحالية.

جدول (5)

تصنيف الدراسات السابقة من دراسات عربية أو أجنبية لها صلة بموضوع الدراسة الحالية

ت	متغيرات الدراسة	الدراسات العربية	الدراسات الأجنبية	مجموع الدراسات
1	إدارة المعرفة	7	3	10
2	اخلاقيات الوظيفة	6	4	10
3	إدارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة	4	5	9
المجمـــــــوع		17	12	29
النسبة المئوية		58.6	41.4	100

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على الدراسات السابقة

وعند النظر إلى الجدول (5) أعلاه يتبين تساوي الدراسات التي تناولت المتغيرات الرئيسة للدراسة الحالية سواء العربية منها أو الأجنبية . ومحدودية الدراسات السابقة ذات الصلة بالربط بين المتغيرات، إذ واجه الباحث صعوبة شديدة في الحصول عليها وبالأخص الدراسات العربية، لذا كانت أعداد الدراسات السابقة العربية قليلة نوعاً ما، وقد جاءت (17) دراسات عربية و (12) دراسات أجنبية.

3. طبيعة الدراسات السابقة

يتبين من مراجعة الدراسات السابقة التي تم استعراضها اختلافا واضحا بطبيعتها من الناحية النظرية والناحية التطبيقية. والجدول (6) أدناه يبين تصنيف الدراسات السابقة وفق طبيعتها.

جدول (6)

تصنيف الدراسات السابقة وفق طبيعتها

ت	متغيرات الدراسة	الدراسات الإستطلاعية	الدراسات التحليلية	الدراسات الميدانية	الدراسات التطبيقية	الدراسات الاستقصائية	الدراسات الوصفية	الدراسات المسحية	دراسة الحالة	المجموع
1	إدارة المعرفة			4	5		1			10
2	اخلاقيات الوظيفة			3	5				2	10
3	إدارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة	1	2		4			1	1	9
	المجمـــــوع	1	2	7	14		1	1	3	29
	النسبة المئوية	3.4	6.8	24.2	48.3		3.4	3.4	10.5	100

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على الدراسات السابقة.

وعند النظر إلى الجدول (6) أعلاه يتبين أن نسبة الدراسات التطبيقية من الدراسات السابقة هي (48.3 %) وكانت أعلى نسبة، وتليها الدراسات الميدانية بنسبة (24.2 %)، كما حصل كل من الدراسات الاستطلاعية، الوصفية، المسحية على النسبة نفسها، وبمقدار (3.4 %)، وكانت نسبة دراسات الحالة بمقدار (10.5 %)، ولم يجد الباحث أية دراسة استقصائية لأي من متغيرات الدراسة الحالية وللفترة أعلاه.

4. عدد الدراسات السابقة حسب أنواعها

يتم تصنيف عدد الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة نفسها حسب أنواعها من البحوث العلمية ورسائل الماجستير وأطاريح الدكتوراه. والجدول (7) أدناه يبين عدد الدراسات السابقة وأنواعها التي تناولت المتغيرات ذاتها في الدراسة الحالية.

جدول (7)

عدد الدراسات السابقة وأنواعها التي تناولت المتغيرات ذاتها في الدراسة الحالية

ت	متغيرات الدراسة	البحوث العلمية	رسائل الماجستير	أطاريح دكتوراه	المجموع
1	إدارة المعرفة	5	5	0	10
2	اخلاقيات الوظيفة	7	3	0	10
3	إدارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة	8	1	0	9
المجمـــــوع		20	9	0	29
النسبة المئوية		69	31	0	100

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على الدراسات السابقة

وعند النظر إلى الجدول (7) أعلاه يتبين أن عدد الدراسات السابقة التي تناولت نفس متغيرات الدراسة الحالية من البحوث العلمية، فكان عددها (20) وبنسبة (69 ٪)، بينما الدراسات السابقة من رسائل الماجستير كان عددها (9) وبنسبة (31 ٪).

5. عدد المتغيرات التي تناولتها الدراسات السابق

يبين الجدول (8) أدناه عدد المتغيرات التي تناولتها الدراسات السابقة والتي تشترك مع عدد متغيرات الدراسة الحالية.

جدول (8)

عدد المتغيرات التي تناولتها الدراسات السابقة

ت	متغيرات الدراسة	الدراسات بمتغير واحد	الدراسات بمتغيرين	المجموع
1	إدارة المعرفة	7	3	10
2	اخلاقيات الوظيفة	3	7	10
3	إدارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة	6	3	9
المجمـــــوع		16	13	29
النسبة المئوية		%55	%45	100%

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على الدراسات السابقة

وعند النظر إلى الجدول (8) أعلاه يتبين أن عدد الدراسات السابقة التي جاءت بمتغير واحد هي (16) وبنسبة (55%)، وعدد الدراسات السابقة التي جاءت بمتغيرين (13) وبنسبة (45 %).

6. مجال عمل المنظمات موضوع الدراسات السابقة

وفقا للاطلاع الذي أجراها الباحث للدراسات السابقة، ظهر تباين واضح في المنظمات عينة الدراسات. إذ اتضح بأن متغيرات الدراسة الحالية المتمثلة ب (إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة) يمكن إجراؤها في مختلف القطاعات ومجالات العمل متنوعة المتمثلة بالقطاع (العام، متنوعة، الاتصالات، الصحي، التعليمي، المصرفي، الإنتاجي، التجاري، الخدمي، السياحي) وغيرها من المجالات كما موضح في الجدول الادناه.

جدول (9)

مجالات عمل المنظمات موضوع الدراسات السابقة

المجال (القطاع)	العدد	النسبة
عام	8	% 27.5
متنوعة	4	% 14
اتصالات	2	%7
صحي	2	%7
تعليمي	6	%7
مصرفي	1	%3.5
انتاجي	0	%0
تجاري	5	%16.5
خدمي	1	%3.5
سياحي	0	%0
مجموع	29	%100

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على الدراسات السابقة

يتضح من الجدول (9) أعلاه بأن متغيرات الدراسة الحالية لا تقتصر دراستها على مجال عمل معين وإنما يمكن تطبيقها في مجالات عدة. حيث حصل القطاع العام(دوائر الدولة) على أعلى نسبة وبمقدار (27.5 %) ويليها القطاع التجاري الخاص بنسبة (16.5 %).

7. مجالات الإستفادة من الدراسات السابقة

أ- الجهود المعرفية السابقة ذات العلاقة بلورت وبشكل واضح أهمية المتغيرات التي تم قياسها في الدراسة الحالية، والتي ارتبطت هذه المتغيرات ايجابيا في تحقيق المخرجات الوظيفية في المنظمات .إثراء الجانب النظري، نظرا لما توفره من مفاهيم مختلفة عن متغيرات الدراسة، فضل عن أنها تساعد في تحديد المراجع والدراسات التي يمكن الاستفادة منها.

ب- التعرف على آخر المستجدات العلمية والبحثية في مجال الدراسة الحالية و الاستفادة منها في صياغة بعض فقرات الاستبانة، وكذلك الاستفادة من النتائج التي توصلت أيها الجهود السابقة وما قدمتها من مقترحات لعينات المدروسة.

ت- الإسهام في تحديد اتجاهات العلاقة المنطقية والإحصائية بين متغيرات الدراسة الحالية.

ث- الاستفادة في اختيار مجتمع وعينة الدراسة وتحديد الميدان المبحوث و استخدامها لمقياس ليكرت الخماسي في استمارة الاستبيان.

ج- تعد الدراسة الحالية امتدادا للجهود المعرفية السابقة التي اعتمدتها كأرضية معلوماتية في منهجها وتوجهاتها النظرية

8- مجالات الاختلاف والتميز الدراسة الحالية عن الجهود المعرفية السابقة ذات العلاقة .

1- أغلب الجهود المعرفية السابقة لجأت إلى وضع فرضياتها في إطارها النظري، في الوقت الذي تجمع فيه آراء الباحثين بأن الجانب الميداني هو الأكثر أهمية لوضع الفرضيات.

2-حاولت الدراسة الحالية تطبيق أفضل المفاهيم المعاصرة في مجال أبعاد متغيرات الدراسة الحالية.

3- تطبيق الدراسة الحالية في منظمة حكومية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي) والأخذ بآراء السادة (القيادات العليا و الوسطى في الوزارة) للوصول إلى أفضل الاستنتاجات التي تخدم إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة.

4- تباينت الدراسة الحالية في تحديدها لعينة الدراسة، إذ إن عينة الدراسة الحالية تتضمن الموظفين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لحكومة إقليم كوردستان العراق.

5- هناك اختلاف واضح في أهداف الدراسة مع الجهود المعرفية السابقة وعلاقات الارتباط بين متغيراتها ومقاييسها، ومن ثم اختلاف نتائجها.

المبحث الثاني

منهجية الدراسة

أولاً : مشكلة الدراسة .

ثانياً : أهمية الدراسة .

ثالثاً : أهداف الدراسة و المخطط الفرضي للدراسة

رابعاً : فرضيات الدراسة.

خامساً : التعريفات الإجرائية.

سادسا: حدود الدراسة .

اً : مجتمع وعينة الدراسة .

ثامناً: الأساليب والمقاييس الإحصائية المستخدمة .

أولاً / مشكلة الدراسة

يمكن بيان مشكلة الدراسة من خلال فقرتين، وعلى النحو الآتي :

1. المشكلة الفكرية للدراسة

تواجه المنظمات المعاصرة العديد من التحديات والصعوبات والتغيرات السريعة، مثل:العولمة، وتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات،وحدة المنافسة. مما أوجب على المنظمات تبني موضوعات مفاهيم ادارية حديثة تحقق التلاؤم والتكيف المستمر مع التحديات التي تفرزها بيئة الأعمال، وذلك لضمان بقائها واستمراريتها. وبما أن الموارد البشرية تعد من أهم الأصول الموجودة في المنظمات فإنها استوجبت الاهتمام بها باعتبارها مصدراً لقدرتها التنافسية وبقائها واستمرارها، وتشجيعها على العمل بما يضمن اندماجها بالوظيفة وبما يحقق أهداف المنظمة من خلال تفعيل قدراتها وإمكاناتها وهكذا أصبحت هناك حاجة لدراسة وتبني إدارة المعرفة في المنظمات. كما ان للقادة دوراً مهماً لما يقدمونه من حلول للتحديات التي تواجه المنظمة، ويستدعي ذلك ضرورة اهتمام القيادة بتطوير فعاليات ومقومات أخلاقيات الوظيفة لما له من أثر بالغ في توجيه المنظمة بصورة صحيحة وتشجيع الموظفين على إظهار قدراتهم وإمكاناتهم وتطويرها في سبيل إنجاح المنظمة. إن فقدان مقومات إدارة المعرفة لدى القيادات والموظفين، قد يكون له تأثير سلبي يؤدي به إلى ضعف الأداء واللامبالاة وانعدام الثقة والغياب لدى الموظفين وعدم الرضا الوظيفي وعدم العمل في إطار أخلاقيات الوظيفة .

وتبين من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية، ندرة الدراسات التي حاولت تحليل العلاقة والأثر بين المتغيرات (إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة). وهذه الندرة كانت مشكلة بحد ذاتها خاصة على مستوى الأدبيات النظرية.

ومن هذا المنطلق تبلورت مشكلة الدراسة كظاهرة فكرية تحتاج إلى دراسة ومناقشة تتمحور حول الفجوة المعرفية في تحليل العلاقة والتأثير بين المتغيرات المعتمدة في الدراسة الحالية، وتكمن في فهم تأثير إدارة المعرفة على الأخلاقيات في الوظيفة وكيفية التعامل مع التحديات والفرص الأخلاقية المرتبطة بها التي يمكن أن يساعد في تطوير ممارسات أفضل وأخلاقية في إدارة المعرفة داخل المنظمة.

وتحدد التساؤلات الفكرية للدراسة في ضوء ما تمخض عن جهود الباحثين، وما توصلوا اليه من نتائج ذات صلة بمتغيرات الدراسة، التي يمكن إيجازها بالآتي :

1- ما هي المرتكزات الفكرية لمتغيرات الدراسة (إدارة المعرفة، أخلاقيات الوظيفة) بشكل عام ؟

2- ما هي نماذج القياس والأبعاد المعتمدة في قياس المتغيرات عند الكتاب والباحثين ؟

3- ما هي طبيعة العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية ؟ وما صور الجدل الفكري ؟ وكيف يمكن استثمارها، للإفادة منها في الجانب الميداني للدراسة ؟

2. المشكلة الميدانية للدراسة

ترتبط مشكلة الدراسة ميدانيا بطبيعة الضغوطات والصعوبات التي يواجهها الموظفون في المديريات العامة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اقليم كوردستان العراق. ومن خلال الممارسة والعمل اليومي والميداني في الوزارة المبحوثة وكذلك من خلال الاستطلاع الذي أجراها مع المديرين ورؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب في المديريات المبحوثة، إذ تبين للباحث ان هناك اهتماما منخفضا بمتغيرات الدراسة ضمن العينة المبحوثة، وأن وجود إدارة المعرفة له أثر مهم في تطوير قدرات وإمكانات الموظفين وانعكاس ذلك على أخلاقيات الوظيفة وتعزيز السلوكيات الايجابية المتمثلة بأخلاقيات التنظيمية.

وتأسيسا على ما تقدم وفي ضوء اطلاع الباحث تسعى المديريات المبحوثة في اقليم كوردستان العراق الى تبني ادارة المعرفة في عملياتها التنظيمية لتحسين ادائها بما يضمن تحقيق اخلاقيات الوظيفة. لذا تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة مدى تبني المديريات المبحوثة في اقليم كردستان لأسس إدارة المعرفة وتوضيح علاقتها وتأثيراتها في تحقيق أخلاقيات الوظيفة وجعل هذه المنظمات تطبق أخلاقيات ايجابية، وهذا يشكل محور رئيسي لمشكلة الدراسة الميدانية وهو ما ستحاوله الدراسة الحالية إبرازه في الجانب الميداني. لذلك يمكن توضيح المشكلة الميدانية بعدد من التساؤلات:

1. ما هي مستوى توافر و ممارسة متغيرات الدراسة في المديريات المبحوثة إدارة المعرفة في مجال عملها؟
2. ما هي طبيعة العلاقة بين كل من إدارة المعرفة والأخلاقيات الوظيفية في المديريات المبحوثة؟
3. ما هي مستوى تواجد التأثير المعنوي لكل من إدارة المعرفة والأخلاقيات الوظيفية في المديريات المبحوثة؟
4. هل تتباين المديريات المبحوثة في إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة؟

ثانياً / أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تتناول مفاهيم حديثة وحيوية في بيئة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي تعمل كقطاع خدمي عام يتسم بدرجة من التنافس وخاصة عندما توجه سياسة الحكومة في فتح جامعات خاصة بجانب الجامعات الحكومية إضافة إلى استخدام نظام التعليم المدفوع الثمن في الجامعات الحكومية كما في الجامعات الخاصة، ويمكن تجسيد أهمية الدراسة بعدة جوانب والتي تتضمن الآتي:

1. الأهمية الأكاديمية

تكمن الأهمية الأكاديمية للدراسة الحالية في المجالات الآتية :

1. تكتسب الدراسة أهميتها أكاديمياً في معالجتها موضوعاً والذي يعد من أكثر المواضيع أهمية في بيئة التعليم العالي والبحث العلمي وخاصة يجمع بين متغيرين يقوم على أساسها التعليم العالي وهو المعرفة بإدارتها، والأخلاق بممارستها كوظيفة .
2. إثراء الفكر الإداري من خلال طرح المواضيع الحديثة المتمثلة بـ(إدارة المعرفة، وأخلاقيات الوظيفة) في مجال إدارة الأعمال بشكل عام وإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي بشكل خاص.
3. تقديم إطار نظري لمتغيرات الدراسة الحالية (إدارة المعرفة، وأخلاقيات الوظيفة) من خلال إسهامات الكتاب والباحثين والنتاجات الفكرية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.
4. الإفادة من الدراسات والبحوث السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية وتعزيز مدى إسهامها في تحديد التوجهات المستقبلية للمنظمة، والعمل في إطار البدء من حيث انتهى الآخرون.
5. الكشف عن الدور الهام الذي تؤديه إدارة المعرفة، وأخلاقيات الوظيفة من خلال قياس طبيعة ونوع العلاقة بينهما.
6. يساعد في تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية ضمن إطار نظري يبين الترابط المفاهيمي بين إدارة المعرفة، وأخلاقيات الوظيفة.

2. **الأهمية الميدانية**

تكمن الأهمية الميدانية للدراسة الحالية في المجالات الآتية :

أ. تتجسد أهمية الدراسة ميدانيا من خلال التوصل إلى مجموعة من استنتاجات ومقترحات بهدف تحسين أخلاقيات الوظيفة عبر الإلمام بإدارة المعرفة وبما يحسن من قدرات الموظفين في وزارة لها دور بارز وفعال في بناء المجتمع.

ب. ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية في حدود علم الباحث، إذ تعد هذه الدراسة جديدة من نوعها في مجال بيان واقع العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية لموظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إقليم كوردستان العراق.

ت. تنبثق أهمية الدراسة الحالية من أهمية تناولها لمجتمع وموضوع لم تتناوله دراسات سابقة على حد علم الباحث، وهو العلاقة بين إدارة المعرفة، وأخلاقيات الوظيفة في المؤسسات الحكومية المتمثلة بمديريات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إقليم كوردستان العراق.

5. نتائج هذه الدراسة قد تفيد الوزارة من خلال ما تقدمه من استنتاجات عملية تشخيص الواقع الفعلي للميدان ومقترحات تسهم في دعم العلاقة بين متغيرات الدراسة .
6. يتوقع من الدراسة أن تساهم في تأشير السبل الكفيلة بتلبية الأسس العمل الميداني في إطار أخلاقيات وظيفية مبنية على أسس قانونية وإنسانية اجتماعية. .

ثالثاً / أهداف الدراسة

استرشاداً بمحتوى مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، يمكن إجمال أهداف الدراسة الحالية في جوانب، وهي:

1. بناء إطار نظري ومفاهيمي لما يعكس التوجهات الحديثة لهذه المتغيرات .
2. بيان مدى ممارسة القادة لأبعاد إدارة المعرفة من وجهة نظر القياديين والموظفين في المديريات المبحوثة و التعرف على مستوى توافر أبعاد أخلاقيات الوظيفة لدى الموظفين في المديريات المبحوثة.
3. دراسة وتحليل طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة في المديريات المبحوثة.
4. التعرف على مدى تباين المديريات المبحوثة في تحقيق أخلاقيات الوظيفة فيها تبعا لمستويات تركيزها على إدارة المعرفة .

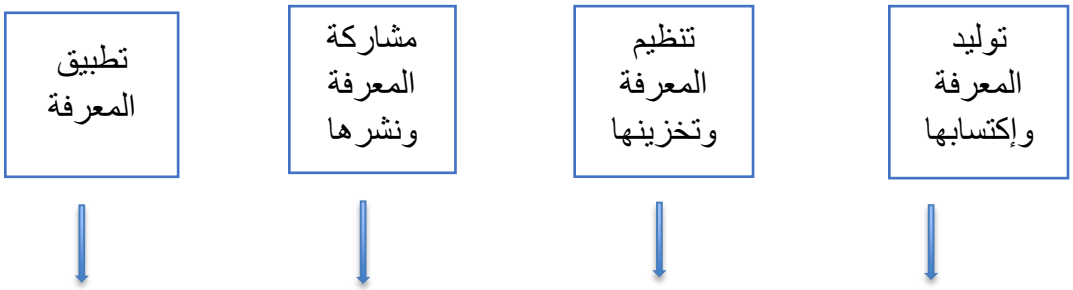
5. التعرف على مدى تواجد فروقات معنوية لدى أفراد العينة في مديريات المبحوثة تبعاً لاختلاف خصائصهم الشخصية .
6. تقديم مجموعة من المقترحات بما يسهم في تحسين أداء المديريات المبحوثة وتطوير إمكاناتها والاستفادة من إدارة المعرفة لتعزيز أخلاقيات الوظيفة لدى الموظفين فيها.
7. تصميم مخطط فرضي للدراسة و محاولة اختبارها.

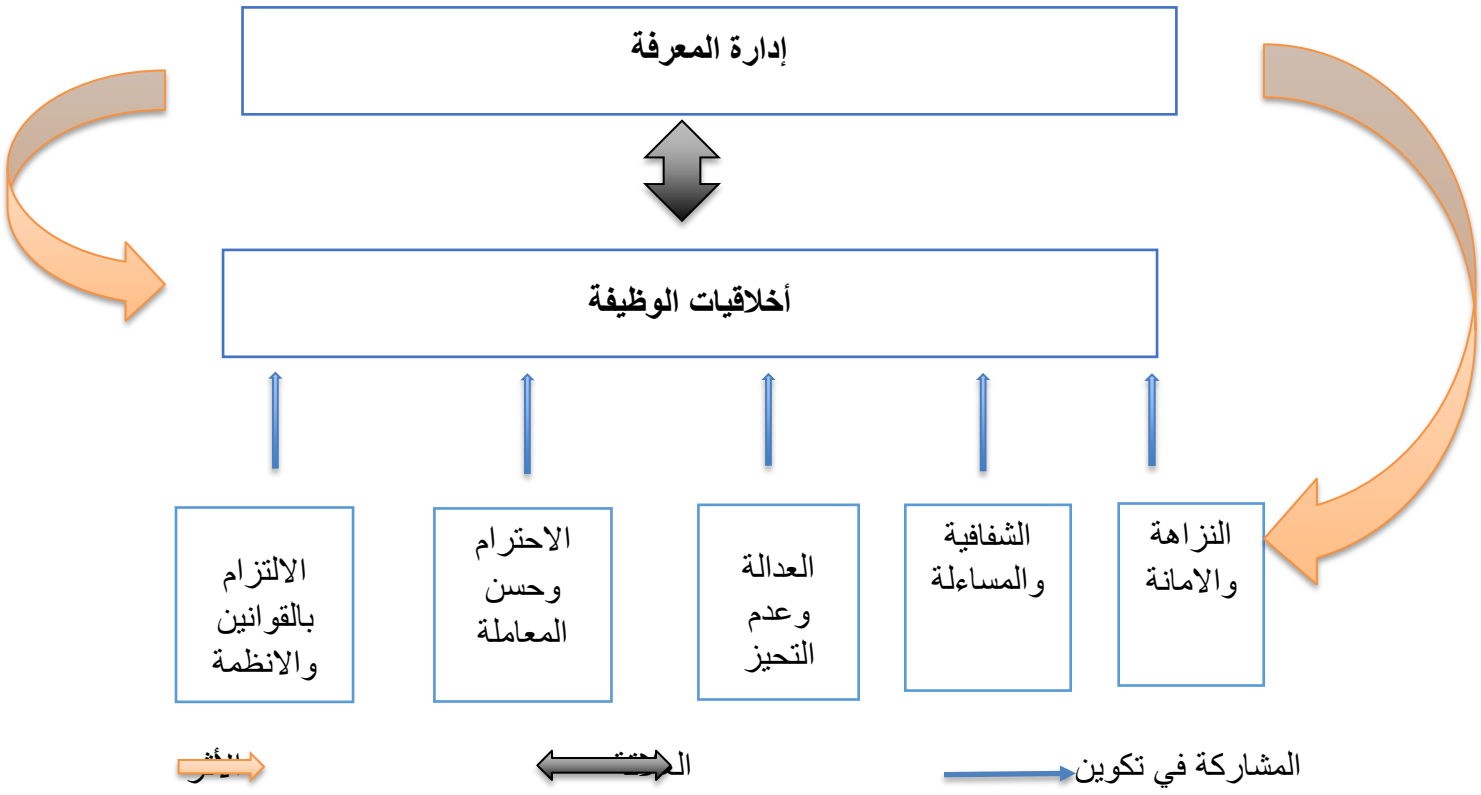
رابعاً / المخطط الفرضي للدراسة

يقدم المخطط صورة شاملة عن فكرة الدراسة، ويوضح طبيعة العلاقات واتجاهات التأثير بين متغيراتها، إذ جرى تصميمه على وفق ما جاء من مسح للنتاجات الفكرية للأدبيات العلمية الرصينة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية، وبعد إجراء مراجعة واسعة للأبحاث والدراسات الحديثة في هذا الحقل جرى تطوير الأنموذج الافتراضي للدراسة، ليعكس طبيعة العلاقات الارتباطية والتأثيرية والتكاملية بين الأبعاد والمتغيرات الرئيسة والفرعية داعما لمشكلة الدراسة ومحققا لأهدافها ومصورا لفرضياتها ومنطلقاتها التي نصت على الدور الذي يتبين من خلال العلاقة والتأثير. ولكي يتم فهمه بشكل أكثر وضوحا فإنه يتكون من جزئيين:

1- **المتغير المستقل:** يتمثل هذا المتغير بإدارة المعرفة التي شملت بأبعادها الفرعية الأربع إدارة المعرفة لكل من (توليد المعرفة واكتسابها، تنظيم المعرفة و تخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة).

2- **المتغير المعتمد:** يتمثل هذا المتغير بأخلاقيات الوظيفة التي اشتمل على أبعادها الخمسة (النزاهة والأمانة، الشفافية والمساءلة، العدالة وعدم التحيز، الاحترام وحسن المعاملة، الالتزام بالقوانين والأنظمة). وفي ضوء ما سبق فإن الدراسة الحالية هي عبارة عن تأثير إدارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة.





المصدر: من اعداد الباحث.

الشكل (1) "المخطط الفرضي للدراسة"

خامساً / فرضيات الدراسة

تتضمن الدراسة عدة فرضيات رئيسة وفرعية:

الفرضية الأول: "يوجد ارتباط معنوي بين متغير إدارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة "

الفرضية الثانية : " يوجد تأثير موجب ومعنوي لإدارة المعرفة وأبعاده في اخلاقيات الوظيفة "

الفرضية الثالثة : " تتباين مديريات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اقليم كوردستان/العراق في أخلاقيات الوظيفة فيها تبعا لتباين مستويات تركيزها على إدارة المعرفة ".

سادساً / التعريفات الاجرائية

اشتملت الدراسة على متغيرين يعدان محور التركيز الرئيس في عرض أفكارها وتناول منهجيتها وبذلك فإن تقديم تعريف إجرائي عنها، وتحيد مقاييسها يعد ركناً أساسياً ضمن هذا الإطار، وكما في الجدول (10)

الجدول (10)

التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية

ت	المتغيرات أو الأبعاد	التعريفات الاجرائية
أ	إدارة المعرفة	إدارة المعرفة تشير إلى العملية المنهجية لتحديد والتقاط وتنظيم واستغلال أصول المعرفة الجماعية للمؤسسة بهدف تحسين عمليات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتعزيز الابتكار. بحيث تشمل إنشاء استراتيجيات وعمليات وأنظمة تمكين تخزين واسترجاع ونشر المعرفة بكفاءة داخل المؤسسة.(Beccera et al.,2019,31) يرى الباحث أن الإدارة التي تهتم بجمع البيانات وتحويلها إلى معلومات تخدم عند نشرها بين الموارد البشرية ضمن المنظمة لتخدم أهداف المنظمة إستراتيجياً وبما يحقق لها ميزة تنافسية من سلوكياتهم وتصرفاتهم التنظيمية أثناء تأدية المهام الموكلة أليهم في إطار عمليات المنظمة.
1	توليد المعرفة وإكتسابها	يقصد به تلك العمليات التي تشمل مصطلحات (تكوين، خلق، ابتكار، شراء،اكتشاف، إنشاء، إنتاج والحصول على المعرفة. (عبدالرحمان شيرواني، 2019،134) يرى الباحث أن توليد المعرفة يتضمن إنشاء معرفة جديدة داخل المنظمة من خلال البحث والتطوير، والابتكار، بينما اكتساب المعرفة يشمل جمع وتنظيم المعلومات من مصادر داخلية وخارجية لتعزيز القرارات وحل المشكلات.
2	تنظيم المعرفة و	تعني العمليات تشمل (الاحتفاظ، الإدامة، الوصول، الاسترجاع) البحث

	تخزينها	وتيسير سبل استرجاعها. (حنين صالح، 2017، 22) يرى الباحث أن عملية تخزين المعرفة تتضمن الحفاظ على الأصول المعرفية بأمان ومنهجية، بما في ذلك الوثائق والبيانات والملكية الفكرية، بينما يهدف تنظيم المعرفة إلى تصنيفها وهيكلتها لتسهيل الوصول والاستفادة منها بفعالية وتعزيز الفهم الشامل.
3	مشاركة المعرفة ونشرها	ويقصد بها إيصال المعرفة المتاحة والمطلوبة وتبادل المعلومات، المهارات، والخبرات داخل المنظمات وفيما بينها إلى الفرد المستهدف، من خلال تبادلها المستمر بين الأفراد. (خريشي وحريري، 2022، 280). يعتقد الباحث أن مشاركة المعرفة تشمل تبادل المعلومات والأفكار وتعزيز التعاون داخل المنظمة، في حين يعنى نشر المعرفة بتوزيع المعلومات للأشخاص المهتمين داخل وخارج المنظمة لضمان استفادتهم منها.
4	تطبيق المعرفة	وتعني استخدام المنظمة بالتطبيق الفعال للمعرفة في الوقت المناسب واستثمار فرصة تواجدها بحيث توظف في المشكلات التي تواجه المنظمة. (النسر،مفتاح،14،2019) يرى الباحث أن تطبيق المعرفة يعبّر عن استخدام المنظمة للمعرفة والأفكار التي اكتسبتها وخزّنتها، حيث يتضمن تحويل هذه المعرفة إلى استراتيجيات أو حلول عملية يمكن تنفيذها في مواقف ومشاريع وعمليات اتخاذ القرار الواقعية، بهدف تعزيز أداء المنظمة وتحقيق أهدافها.
ب	اخلاقيات الوظيفة	تشير أخلاقيات الوظيفة إلى المعايير الأخلاقية والمبادئ التي توجّه سلوك الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم في بيئة مهنية. وهي متأثرة، إلى حد كبير، بالقيادة الأخلاقية التي يظهرها القادة داخل المنظمة. (Velentzas and Broni,2018, 39)

		يرى الباحث أنها مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ، وأداء الواجبات الوظيفية بكل دقة وإخلاص.
1	النزاهة والامانة	وهي الشعور والدافع الداخلي عند المرء الذي يدفعه إلى تحمل المسؤولية الدينية والأخلاقية والوطنية تجاه فعل من الأفعال.(رابح، عامر،9، 2019) يرى الباحث أن النزاهة هي الصفة التي تشير إلى القدرة على القيام بالأعمال واتخاذ القرارات بشكل صادق ودون أي تلاعب أو غش. الأمانة تعبر عن القدرة على الوفاء بالالتزامات والمسؤوليات الموكلة إليك بنزاهة وأمانة، وعدم انتهاك الثقة التي يعطيها الآخرون لك.
2	الشفافية والمساءلة	تعني الإفصاح والوضوح وكشف المعلومات ومصداقية العمل داخل المنظمة وكذلك وضوح العلاقة مع المواطنين المنتفعين من خدماتها أو الذين يساعدون في تمويلها. (الحسن، 2015، 81) يرى الباحث أن الشفافية هي إتاحة المعلومات بوضوح ودون تضليل، بينما المساءلة تتعلق بتحميل الأفراد أو المؤسسات المسؤولية عن أفعالهم وقراراتهم وضمان متابعتهم وتقديم تفسيرات لأدائهم
3	العدالة وعدم التحيز	تعني المساواة والقيم و الأخلاقيات الأساسية التي يجب أن تتوافر في المنظمات والقضاء على المحسوبيات والوساطات والعلاقات العائلية، وكذلك تطبيق أسس ومعايير الانتقاء وعدم التميز فى المعاملة بين الناس على اختلاف ديانتهم وأجناسهم والوانهم.(نسرين،2019، 18) يعتقد الباحث أن العدالة هي مبدأ يتضمن منح كل فرد حقوقه وواجباته بمنطقية وعدالة، بينما عدم التحيز يشير إلى عدم امتياز أو تمييز أي فرد أو جهة على حساب الآخرين، بل يعكس احترام المساواة والعدالة في التعامل.

4	الاحترام وحسن المعاملة	تعني تلطف الموظف وتخلقه بحسن المعاملة مع رئيسه، وزملائه، ورفقه بالمستفيدين دليل فنه في حسن المعاملة وتقديم الخدمات لهم و تعني لا يمكن أداء اي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.(الشريف،16،2018) يرى الباحث أن الاحترام هو إظهار التقدير والاحترام للأفراد وحقوقهم وآرائهم بغض النظر عن الاختلافات، بينما حسن المعاملة يعبر عن التعامل مع الآخرين بلطف واحترام وتقدير، والمرونة في التفاعل معهم بشكل إيجابي.
5	الالتزام بالقوانين والانظمة	وذلك بالامتثال للقواعد القانونية المنظمة وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها.(مدونة سلوك واخلاقيات الوظيفة العامة،2019، 5) يرى الباحث أن الالتزام بالقوانين والأنظمة يشير إلى الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها، سواء كانت هذه القوانين قوانين داخلية للمؤسسة أو قوانين وأنظمة حكومية.

المصدر : من إعداد الباحث.

سابعاً : حدود الدراسة

1. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الحدود الموضوعية على متغيرات الرئيسة للدراسة والتي شملت محورين المتمثلة بـ (إدارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة) والتي تدخل ضمن مجال ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.

2. **الحدود البشرية:** اقتصر تطبيق هذه الدراسة على عينة مختارة عشوائياً من الموظفين ورؤساء الاقسام ومالسؤولين والوحدات في مديريات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي اقليم كوردستان/ العراق للإجابة على الاستبانة.

3. **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في مديريات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اقليم كوردستان/العراق .

4. **الحدود الزمانية:** وهي المدة الزمنية التي تمت فيها الدراسة والتي ابتدات بتأريخ (13 / 3 / 2023) ولغاية (5 / 10 / 2023) والمتمثلة بجمع المعلومات المتعلقة بالجانب النظري والميداني وتحليلهما .

المبحث الثالث

أساليب جمع البيانات وتحليلها

أولاً : وصف مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة يتكون من الموظفين في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لحكومة اقليم كوردستان العراق والبالغة عددهم (**630**) موظفاً، وتم لأغراض هذه الدراسة إختيار عينة عشوائية من الموظفين في ديوان الوزارة سواء من المديرين العامين والمديرين ومعاونيهم ورؤساء الاقسام والوحدات الادارية والفرعية ومن ينوب عنهم وعدد من الموظفين في هذه الوحدات والبالغ عددهم (216) منتسب، والأسباب التي دفعت الباحث إلى اختيار العينة القصدية المدروسة هي:

أ- إمكانية الباحث للحصول على البيانات التي تتطلبها الدراسة، فضلاً عن التعاون من قبل الميدان المبحوث والموظفين كون الباحث أحد المنتسبين في ديوان الوزارة المدروسة .

ب- الوزارة عينة الدراسة ذات مرافق متعددة وانشطة مختلفة مما يمكن التوصل إلى نتائج مناسبة تتلاءم مع العديد من أهداف الدراسة .

ت- الوزارة تعد أحد الأركان الاساسية والمهمة في قرارات التعليم الخاص والعام في اقليم كوردستان العراق كما تمثل ركن من الأركان المهمة في النهوض بالتعليم العالي في ،الإقليم وتطويرها.

ثانياً : أدوات الدراسة

لأجل الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام هذه الدراسة والوصول إلى النتائج، وتحقيق أهداف الدراسة فقد اعتمد الباحث الأساليب المخصصة بكل من الإطارين النظري والميداني، وكما يأتي :

ففيما يتعلق بالإطار النظري اعتمد الباحث المنهج الوصفي في الحصول على البيانات المطلوبة لتنفيذ الجانب النظري وعلى ما هو متوافر من المصادر العربية والأجنبية من دراسات وبحوث علمية بجانب عدد من الأطاريح والرسائل الجامعية وعدد من الكتب، إلى جانب ما توافرت من البحوث في مواقع شبكة الانترنيت العالمية بهدف إكمال الجانب النظري للدراسة .

الجدول (11)

تفاصيل توزيع الاستبانات

المديرية	العدد الكلي	عدد الاستبانات	عدد الاستبانات	عدد الاستبانات	عدد الاستبانات

	للعاملين	الموزعة	المسترجعة	غير الصالحة للتحليل الإحصائي	الصالحة للتحليل الإحصائي
ديوان وزارة تاتعليم العالي والبحث العلمي / اقليم كوردستان العراق.	630	216	216	9	207

المصدر: من إعداد الباحث.

وفيما يتعلق ببيانات الجوانب الميدانية تم الاعتماد على الأسلوب التحليلي في الجانب العملي، إذ تم جمع المعلومات والبيانات عن طريق استمارة الاستبانة باستخدام (جوجل فورم) كأداة رئيسة للحصول على البيانات والمعلومات والتي اعدت لهذا الغرض. وتم تشخيص المتغيرات الرئيسة والمتغيرات الفرعية وقياسها. وقد تضمنت الاستمارة ثلاثة محاور رئيسة وهي :

المحور الأول: يضم البيانات التعريفية لأفراد عينة الدراسة، تمثلت بـ (الفئة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

المحور الثاني: يضم هذا المحور العبارات الخاصة بالمتغير المعتمد (إدارة المعرفة) إذ تم قياسه من خلال أبعاده المتمثلة بـ (توليد المعرفة واكتسابها، تنظيم المعرفه وتخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة). ويضم (5) فقرات لكل مبعد، أي بمجموع (20) فقرة للمتغير .

المحور الثالث: يضم هذا المحور العبارات الخاصة بالمتغير الوسيط (أخلاقيات الوظيفة) إذ تم قياسه من خلال أبعادها المتمثلة بـ (النزاهة والامانة، الشفافية والمساءلة، العدالة وعدم التحيز، الاحترام وحسن المعاملة، الالتزام بالقوانين والانظمة)، ويضم (5) فقرات لكل بعد أي بمجموع (25) فقرة للمتغير

ولتحديد مستوى توافر المتغيرات قيد الدراسة وطبيعة العلاقة بينها بأسلوب إحصائي واضح ودقيق، تم ترميز فقرات المقياس المستخدم في هذه الدراسة، وكما هو مبين في الجدول (12).

جدول (12)

ترميز فقرات مقياس الدراسة

المتغير	رمز المتغير	البعد	عدد الفقرات	رمز الفقرة	المصادر المعتمدة
إدارة المعرفة	**PB**	توليد المعرفة وإكتسابها	5	**X1-X5**	يقصد به تلك العمليات التي تشمل مصطلحات (تكوين، خلق، ابتكار، شراء،اكتشاف، إنشاء، إنتاج والحصول على المعرفة. (عبدالرحمان شيرواني، 134،2019)
		تخزين وتنظيم المعرفة	5	**X6-X10**	تعني العمليات تشمل (الاحتفاظ، الإدامة، الوصول، الاسترجاع) البحث وتيسير سبل استرجاعها. (حنين صالح، 2017، 22)

		مشاركة المعرفة ونشرها	5	**X11-X15**	ويقصد بها إيصال المعرفة المتاحة والمطلوبة وتبادل المعلومات، المهارات، والخبرات داخل المنظمات وفيما بينها إلى الفرد المستهدف، من خلال تبادلها المستمر بين الأفراد. (خريشي وحريري، 2022، 280).
		تطبيق المعرفة	5	**X16-X20**	وتعني استخدام المنظمة بالتطبيق الفعال للمعرفة في الوقت المناسب واستثمار فرصة تواجدها بحيث توظف في المشكلات التي تواجه المنظمة. (النسر،مفتاح،14،2019)
اخلاقيات الوظيفة	**OV**	النزاهة والامانة	5	**Y1-Y5**	وهي الشعور والدافع الداخلي عند المرء الذي يدفعه إلى تحمل المسؤولية الدينية والأخلاقية والوطنية تجاه فعل من الأفعال.(رابح، عامر،9، 2019)
		الشفافية والمساءلة	5	**Y6-Y10**	تعني الإفصاح والوضوح وكشف المعلومات ومصداقية العمل داخل المنظمة وكذلك وضوح العلاقة مع المواطنين المنتفعين من خدماتها أو الذين يساعدون في تمويلها. (الحسن، 2015، 81)
		العدالة وعدم التحيز	5	**Y11-Y15**	تعني المساواة والقيم و الأخلاقيات الأساسية التي يجب أن تتوافر في المنظمات والقضاء على المحسوبيات والوساطات والعلاقات العائلية، وكذلك تطبيق أسس ومعايير الانتقاء

					وعدم التميز فى المعاملة بين الناس على اختلاف ديانتهم وأجناسهم والوانهم.(نسرين،2019، 18)
		الاحترام وحسن المعاملة	5	**Y16-Y20**	تعني تلطف الموظف وتخلقه بحسن المعاملة مع رئيسه، وزملائه، ورفقه بالمستفيدين دليل فنه في حسن المعاملة وتقديم الخدمات لهم و تعني لا يمكن أداء اي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.(الشريف،16،2018)
		الالتزام بالقوانين والانظمة	5	**Y21-Y25**	وذلك بالامتثال للقواعد القانونية المنظمة وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها.(مدونة سلوك واخلاقيات الوظيفة العامة،2019، 5)

المصدر: من إعداد الباحث.

ثالثاً: إختبار الصدق

من أجل التأكد من قدرة إستمارة الاستبانة على تحقيق الهدف من إعدادها لقياس متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية وفق ما هو محطط له، قام الباحث بإجراء عدد من الاختبارات للتحقق من صدقها . إذ بعد الصدق من أهم الشروط التي ينبغي توفرها في أداوات القياس، وفيما يتعلق بالصدق فإن هو يعني قدرة الاداة على قياس ما وضعت لقياسها، أي تكون أداة ممثلة تمثيلاً للسمة التي وضعت لقياسها (عبد الرحمن، 2017، 10)

أ- الصدق الظاهري والشمولية:

من أجل التأكد من صلاحية إستمارة الاستبانة في قياس متغيرات الدراسة فقد تم إخضاعها لإختبار الصدق الظاهري وقياس الشمولية من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من السادة الخبراء والمحكمين ذوي الاختصاص كما مبين في الملحق (1) لتحديد مدى صدق وشمولية أبعادها وعباراتها، وذلك لإستطلاع آرائهم بشأن قدرتها على قياس متغيرات الدراسة بما يضمن دقتها وموضعيتها وقد حددت الملاحظات التي أبداها السادة الخبراء، وأجريت عمليات الحذف والتعديل والاضافة عليها بالشكل الذي أفضى إلى وضوح فقراتها لجعلها أكثر ملائمة فيما ينسجم مع فرضيات الدراسة والملحق (1) يعرضأسماء السادة المحكمين .

ب- إختبار تحيز الطريقة المشتركة :

يعد هذا الاختبار من المتطلبات الاساسية للحصول على تقديرات وعلاقات دقيقة وصحيحة، إذ أنه إذا كانت قيمة هذا الاختبار أكبر من (50%) فهذا دليل على وجود تحيز في الطريقة المشتركة، إذ إن قيمة هذا الاختبار يمكن الحصول عليها من خلال قيمة التباين المفسر للمتغير بعد التطبيق (أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي) وفق برنامج SPSS-26 وبالنسبة للبيانات الدراسة الحالية كانت قيمة هذا الاختبار (38.294)، لذا يمكننا أن نستنتج أنه لا وجود لمشكلة التحيز في الطريقة المشتركة .

ت- إختبار الثبات :

أما بخصوص إختبارات الثبات، فقد تم الاعتماد على معامل الثبات كرونباخ ألفا والجدول (13) يلاحظ فيه عمودين العمود الأيمن يظهر عدد العبارات أو المتحولات التي دخلت في حساب معامل ألفا، والعمود الثاني يعطينا قيمة معامل الثبات ومن خلالها يتبين أن المتغيرين حققتا ثباتاً مقبولاً، إذ جميع قيم كرونباخ ألفا كانت تدل على ثبات عالٍ جداً لهذه الفقرات، وطبقاً لذلك تعد المتغيرين وبأبعادهما وبعباراتها مقبولة وذات ثبات في عمليات القياس، وهذا يدل على مصداقية وثبات قياس العوامل الكامنة لأنموذج الدراسة .

الجدول (13)

معامل الفا-كرونباخ

الوصف	عدد العبارات	معامل الفا-كرونباخ
إدارة المعرفة	20	0.965
أخلاقيات الوظيفة	25	0.894

يتم حساب معامل الفا كرونباخ حسب المعادلة الاتي :

$$\alpha = \frac{N\bar{c}}{\bar{v} + (N-1)\bar{c}} \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots (1)$$

N = عدد العناصر.

c̄ = متوسط التغاير بين العناصر الزوجية.

v̄ = متوسط التباين.

ث- تحليل معامل التضخم التباين والتباين المسموح به وعامل الالتواء

تظهر الجدول (14) معامل التباين المسموح به، ومعامل التقييم، ومعامل الالتواء لأبعاد إدارة المعرفة، وذلك لأجل تقدير مدى وجود تعديلات بين المتغيرات المدروسة في الدراسة الحالية في تحليلاتها الإحصائية حيث يظهر أن جميع قيم معامل التقييم للأبعاد الاربعة لمتغير إدارة المعرفة كانت أقل من (10)، مما يشير إلى عدم وجود تعديلات كبيرة بين المتغيرات التي تم تحليلها إحصائياً، بالاضافة إلى عدم وجود علاقة غير خطية بين المتغيرات نتيجة لما يظهره معامل الالتواء، وهذا يدلل إلى إستقلالية نسبية بين هذه الأبعاد للمتغير المستقل في تحليلاتها الإحصائية .

الجدول (14)

معامل التضخم التباين و التباين المسموح به و عامل الالتواء

المتغيرات	التباين المسموح به Tolerance	معامل تقييم VIF	معامل الالتواء
توليد المعرفة واكتسابها	0.338	2.960	-0.880
تنظيم المعرفة وتخزينها	0.382	2.618	-0.362
مشاركة المعرفة ونشرها	0.366	2.734	-0.609
تطبيق المعرفة	0.459	2.176	-0.732

رابعاً / تقييم اداة قياس متغيرات الدراسة

تشكل الاستبانة اداة هذه الدراسة الرئيسة لجمع البيانات الخاصة بمتغيرين أساسيين تمثلت ب (إدارة المعرفة، وأخلاقيات الوظيفة)، وذلك من أجل تحديد مستوى توافرها في مديريات وزارة التعليم في اقليم كوردستان/ العراق والعلاقة فيما بينها في ضوء آراء عينة من المستجيبين، لذا في هذه الفقرة سيقوم الباحث بتقييم هذه الاداة بإستخدام برنامج (SPSS) والناتجة من خلال استعمال مقياس (ليكرت الخماسي) لقياس الاتجاهات والذي يتدرج إلى خمس درجات يمثل كل منها حالة معينة للاتجاه أو الإتفاق بشأن فقرات ألاستبانة وتحليل الاستجابات بإستخدام الاساليب والمقاييس الإحصائية كالتوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف والنسبة المئوية للاتفاق لكل متغيري الدراسة الرئيسة والمتمثلة في أبعاد إدارة المعرفة والتي شملت بأبعادها الاربعة بوصفها متغير توضيحيا (مستقل)، واخلاقيات الوظيفة بوصفها متغير (المعتمد) الاستجابة (تابعا).

الفصل الثانـي

المبحث الأول : التأطير النظري لإدارة المعرفة .

المبحث الثاني : التأطير النظري لأخلاقيات الوظيفة .

المبحث الأول

التأطير النظري لإدارة المعرفة

أولاً : مفهوم إدارة المعرفة و تعريفها:

مصطلح إدارة المعرفة (Management Knowledge) من المصطلحات الذي شاع استعماله في السنوات التسعينيات من القرن الماضي، حيث تنبأ رائد الإدارة (Drucker) إن العمل النموذجي سيكون قائما على المعرفة، وأن المنظمات ستتكون من صناع المعرفة الذين يوجهون أداءهم من خلال التغذية العكسية لزملائهم من الزبائن (Turban et al .2001,341) تعد إدارة المعرفة من الموضوعات القديمة والجديدة في الوقت نفسه حيث درج الباحثون والكتاب على تناول هذا الموضوع منذ فترة طويلة، لكن الاهتمام الجاد بالمعرفة هو ما يعد جديدا نسبيا، إذ تعود الأعوام القليلة الماضية وعلى وجه التحديد مطلع التسعينيات من القرن الماضي وإلى الآن، وهي فترة الاهتمام العلمي لمفهوم إدارة المعرفة (العبيدي، 14،2005). إدارة المعرفة مفهوم واسع للغاية ومتجذر في مختلف التخصصات ومجالات الأعمال بتراكيز مختلفة، ومن هذا المنطلق علينا أن نبدأ من منظور فلسفي على (ماهية المعرفة.؟)، ومن منظور التطوير المنظمين (كيفية خلق المعرفة.؟)، ومنظور الأعمال (كيفية استخراج قيمة من المعرفة)، والمنظور التكنولوجي (أدوات كفوءة وفعالة لتخزين المعرفة وتقديمها واستخراجها (Hong ,2003,9 & Stahel).

وإن إدارة المعرفة تمثل تطورًا فكريًا معاصرًا، حيث أصبحت تلعب دورًا متزايد الأهمية في تحقيق الميزة التنافسية في مجال المنظمات ومنها منظمات الأعمال. ويُلاحظ ظهور وظائف جديدة في الهياكل التنظيمية لبعض هذه المنظمات، وخصوصًا المنظمات الكبرى، يعكس مسؤوليات إدارة المعرفة. ولتطبيق إدارة المعرفة، قامت بعض الشركات الكبرى في الولايات المتحدة وأوروبا الغربية، وكذلك بعض المدن في أستراليا وإنجلترا، باتخاذ الإجراءات الضرورية لتحقيق الإدارة الفعالة للمعرفة داخل المنظمة والوصول إلى المنظمة المعرفية أو التعليمية "Learning Organization". ومن هذه الإجراءات الضرورية تغيير الهياكل التنظيمية، والثقافة التنظيمية، والاستراتيجية، وتشجيع التعلم والتغيير، والابتكار.

ويرى البعض أن تطبيق إدارة المعرفة يتطلب توافر مجموعة من العناصر المهمة. على سبيل المثال، يجب أن يكون الهيكل التنظيمي أكثر ملاءمة لإدارة المعرفة، بحيث يؤدي إلى استقلالية أكثر في اتخاذ القرارات ويساعد على العمل بروح الفريق. كما ينبغي أن تتسع الثقافة التنظيمية لتشمل الجوانب العديدة الخاصة بإدارة المعرفة. بجانب ذلك، يجب أن تكون هناك القيادة التي تشجع على تبني إدارة المعرفة، حيث يتوجب على القائد أن يمتلك القدرة على شرح الرؤية للآخرين وأن يكون قدوة لهم. في النهاية، يظهر أن تحقيق إدارة المعرفة يشتمل على جملة من التدابير والسياسات التنظيمية التي تشمل تعديل الهياكل والثقافات التنظيمية والاستراتيجيات المتبعة وتعزيز التعلم والابتكار. تلك العوامل تأتي كجزء من عملية تطبيق إدارة المعرفة لتعزيز فعالية المنظمة وقدرتها على التكيف مع التحديات المستمرة في بيئة الأعمال المعاصرة(الوهاب، 2006،67). ويعمل إدارة المعرفة كاستراتيجية واعية للحصول على المعرفة المناسبة من الاشخاص المناسبين في الوقت المناسب مساعدتهم في مشاركة المعرفة وتوظيفها في أعمالهم لتحسين الأداء الوظيفي (علي، 2012،497)

حيث تعتبر إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة نسبيًا، والتى اختلف الباحثون حول تقديم مفهوم واحد لها، ولقد تناولها الباحثون من مداخل و منظورات متعددة تبعًا لاختلاف اختصاصاتهم وخلفياتهم العلمية، فقد أشارة (سيد على، 2013، 116) بأن (Hirsch Levin)بين مفهومها في إطار عام يشكل مظلة للمنظمة،أما (Hojabri,2014,11)بانها تمثل منهجاً نظاميا لتحديد المعرفة التنظيمية وإدارتها، في حين أشارة (Harries,2016,113) إلى ان ادارة المعرفة تتضمن مجموعة من الأنشطة التي تركز على كسب الخبرة التنظيمية من خبراتها الخاصة ومن خبرات الآخرين. وتعتبر إستراتيجية أساسية للمنظمات في البيئة التنافسية، كما أصبحت الان أحد الأدوار الحيوية لمديري المنظمات وذلك لأن عددا قليلا من المنظمات هي من تستطيع الاستخدام المنظم للأفكار التي يمتلكها العاملون (أبو نصر وحمد،

2017، 88).أما (الصبيحات، 2018،13) تتضمن مجموعة من الجهود تقوم به المنظمة لتوليد المعرفة التي ترتبط بنشاطاتها، حيث يتم توليد، وجمع، وتنظيم، وخزن المعرفة، وضمان إتاحتها لأفراد والجماعات لرفع مستوى الكفاءة في اتخاذ القرارات والأداء بشكل عام.وتعتبر من جانب آخر مجموع العمليات والسلوكيات التي يتعاون في صياغتها الأفراد (رأس مال البشري للمنظمة) حيث يتم استخدام هذه المعرفة في حل المشاكل واتخاذ مختلف القرارات وتعمل على تحسين الأداء بالمنظمة (عثمان، 2018،29) وأشارة (Kumta&North,2018,87) بأنها طريقة منهجية تمكن أفراد من توليد وتبادل ومشاركة وتطبيق المعرفة. و تعتبر ادارة المعرفة مورد مهم للتنمية كونه وسيلة لتوسيع المؤهلات الشعوب وتنمية لقدراتها والارتقاء لحالتها المادية والفكرية لبناء المجتمعات المزدهرة في القرن الحادي والعشرين (العشاري، 2019،83). تعتبر إدارة المعرفة أحد العناصر الاساسية لنجاح أي منظمة في هذا العصر لما تلعبه المعرفة في تدعيم الابتكارات وتعزيز الإبداع وتحسين الاداء والتعديل المستمر في الهياكل التنظيمية . إضافة إلى ذلك إن إدارة المعرفة تقوم بتدعيم أواصر الترابط ما بين المعارف والعلوم والتكنولوجية وطرق إدارتها وتسخيرها في تطوير عمليات الإنتاج وتحسين الخدمات و اتخاذ القرارات المناسبة لخلق الميزة التنافسية على الصعيد الوطني والعالمي.(ابراهيم و اخرون،2019، 272) ولها القدرة على استحضار حصيلة المعارف من مختلف مصادرها وبكل انواعها و تحويلها إلى مهارات وانشطة فعالة (سرحان، 2021،56)

في ضوء المفاهيم السابقة ليس هناك مفهوم جامع لإدارة المعرفة وذلك لاتساع ميدانها و ديناميكيتها و تنوع مجالاتها، وعليه إن إدارة المعرفة:

1. تدور حول استخدام المعرفة من خلال التمرس الممتاز في إدارة المعلومات والتعلم المنظمي.
2. يمكن إنشائها وخزنها والمشاركة فيها وتطويرها وتنظيمها في المنظمة بحيث يمكن الاستفادة منها في مجال الأعمال الإدارية، كاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتخطيط الاستراتيجي.
3. أصبحت محل اهتمام ضروري كعنصر رئيسي في نجاح المنظمات.

وعليه يمكن جمع المفاهيم لإدارة المعرفة بأنها "تخطيط والتنبؤ بالمعلومات وتنظيمها بصياغة معرفية تخدم المنظمة في توجهات المستقبلية وبما يعزز في تقليل الاخطاء من خلال الرقابة المعرفية الفعالة ".

حيث يتباين تعريف إدارة المعرفة بتباين مداخل المفهوم، وكذلك بتباين تخصصات وخلفيات الباحثين والكتاب في مجال هذا المصطلح.كما يرجع هذا التباين إلى اتساع ميدان المفهوم وديناميكيته أو التغييرات السريعة التي تداخل عليه.

لذا أختلف الباحثون في تعريفهم لإدارة المعرفة تبعا لخلفياتهم الفكرية، والغرض من الدراسات التي تطرقوا فيها لهذا الموضوع ومن خلال الجدول (15) يمكن بيان عدد من التعاريف التي توصل اليها الباحثون.

جدول (15)

عدد من تعاريف إدارة المعرفة

الباحث	السنة	صفحة	تعريف
الزطمة	2011	48	عملية ديناميكية تتضمن مجموعة من الأنشطة والممارسات الهادفة إلى تحديد المعرفة وإيجادها وتطويرها وتوزيعها واستخدامها وحفظها وتيسير استرجاعها، مما ينتج عنه رفع مستوى الأداء وخفض التكاليف وتحسين القدرات المتعلقة بعملية التكيف مع متطلبات التغيير السريع في البيئة المحيطة بالمنظمة.
كافى	2013	91	الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة ما، من أجل التقاط وجمع وتصنيف وتنظيم وتخزن كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المنظمة وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين أفرادها وأقسامها ووحداتها، بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي.
شعباني	2016	11	كل العمليات المتعلقة بتوليد المعرفة وتخزينها ونقلها ومشاركتها بين الأفراد وتطبيقها بغرض تحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال إتاحة موارد المعرفة المتوفرة للجميع.
العنزي	2019	11	خليط من بيانات ومعلومات وحقائق ومعتقدات ومفاهيم وتوقعات ومعايير ترتبط بالجانب التنظيمي للعمل، وبين المخزون المرتبط بالمهارات والخبرات والقدرات الإبداعية التي يمتلكها الأفراد داخل المنظمة.

منال	2019	449	تلك الإدارة التي تهتم بتحديد المعرفة المطلوبة للمنظمة وطرق الحصول عليها من مصادرها المختلفة وذلك لتوليد المعرفة الجديدة منها وتخزينها و تطبيقها لتحسين عمليات التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات وحل المشاكل مما يحقق للمنظمة الميزة التنافسية.
Emole	2020	296	وهي العملية التي يتم من خلالها التقاط المعرفة وتطويرها ومشاركتها واستخدامها داخل المنظمة.
Ogbonna	2020	297	ممارسة تتبناها المنظمة لتحديد وإنشاء،وتخزين وتوزيع المعلومات ذات الصلة لإعادة استخدامها،وخلق الوعي وتطوير عملية التعلم في المنظمة.
الدوسري و سحيم	2021	89	مجموعة من العمليات التي تقوم المنظمة بتنفيذها، والتي تتضمن توليد وتخزين ونشر وتطبيق جميع أنواع المعارف المرتبطة بأنشطتها ومجال عملها، وذلك بهدف تحديد الأصول المعرفية لديها، واستثمارها في رفع جودة أداء منسوبيها، وتحقيق أهدافها بكفاءة.
سرحان	2021	10	القدرة على استحضار حصيلة المعارف من مختلف مصادرها وبكل أنواعها وتحويلها إلى مهارات والأنشطة الفعالة مما يسهم في رفع كفاية الأداء والإنتاج.
مهدي	2021	116	مجموعة من الأنشطة الإدارية التي تساعد المنظمات في عملية الحصول على المعلومات التي تحتاجها وتنظيمها واستخدامها للاستفادة منها في رفع مستوى أدائها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالة.
Ammirato et al,	2021	415	العملية الشاملة لتحديد وتنظيم ونقل واستخدام المعلومات والمهارات.
Di Vaio et al.	2021	426	عملية تساعد المنظمات في إيجاد و اختيار و تنظيم ونشر ونقل المعلومات اللازمة للعمليات.

بلوشي و اخرون	2022	204	عملية إدارة الأصول المعرفية التي تمتلكها المنظمة من خلال معالجة هذه الأصول و تنظيمها و تخزينها و تسهيل تطبيقها وتوظيفها لتطوير و تحسين الاداء التنظيمي بشكل الذي يحقق أهداف المنظمة.
لوصيف	2022	14	مجموعة من الإجراءات والأساليب المستخدمة في توليد المعرفة واختيارها واستخدامها وتحويلها لخبرات لصالح المنظمة لتتمكن من حل المشكلات واتخاذ القرارات وتحقيق الميزة التنافسية.
Fathy، Anwer، Mohamed	2022	252	عملية أو سلسلة من العمليات التى يجب اتباعها بغية الحصول على المعرفة، والاستفادة منها فى الحاضر والمستقبل بما يعود بالفائدة على أي تنظيم مهما كانت طبيعته.
نصرالدين	2022	28	العمليات المتعلقة بتوليد المعرفة وتخزينها ونقلها ومشاركتها بين الأفراد وتطبيقها بغرض تحقيق أهداف المؤسسة، وذلك من خلال إتاحة موارد المعرفة المتوفرة للجميع.
عودة	2022	27	تشخيص المعرفة، وخزنها، و مشاركتها، و تطبيقها للوصول إلى افضل اداء مميز، واتخاذ القرارات المناسبة على مستوى المنظمات للتكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية.
شيماء وآسيا	2022	11	منهج متكامل ومترابط يعمل على(تشخيص، اكتساب وتوليد، خزن، تقاسم وتطبيق) المعرفة، وتحويل المعلومات،والخبرات والقيم التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية للمساعدة في (اتخاذ القرارات، حل المشكلات،التعلم والتخطيط الإستراتيجي) وذلك من اجل تحقيق اهداف المنظمة.
جوادو فاطمة	2023	38	العمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة،اختيارها،تنظيمها،استخدامها،ونشرها،وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة، والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات،حل المشكلات،التعلم،والتخطيط الإستراتيجي.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مجموعة من المصادر

من خلال استعراض التعاريف السابقة فإنه يمكن القول بأن إدارة المعرفة:

1. انها عملية تساعد المنظمات على توليد واكتساب واختيار وتنظيم واستخدام ونشر ونقل المعرفة و المعلومات والمهارات بأسرع وقت وبأقل جهد ممكن لأداء العمل.
2. إنها عملية تنظيمية متكاملة من أجل توجيه نشاطات المنظمة للحصول على المعرفة وتخزينها ومشاركتها وتطويرها واستخدامها من قبل الأفراد والجماعات من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

وعليه فإن الباحث أرتأؤ بتعريف ادارة المعرفة بأنه " الادارة التي تهتم بجمع البيانات وتحويلها إلى معلومات تخدم عند نشرها بين الموارد البشرية ضمن المنظمة لتخدم أهداف المنظمة إستراتيجياً وبما يحقق لها ميزة تنافسية من سلوكياتهم وتصرفاتهم التنظيمية أثناء تأدية المهام الموكلة أليهم في إطار عمليات المنظمة ".

ولمتطلبات هذه الدراسة وحرصاً من الباحث لموائمة الجانب النظري مع ميدان الدراسة فإن إدارة المعرفة هي "عملية تنظيم وتنسيق المعرفة والخبرات داخل المنظمة، وتضمن استخدامها ومشاركتها بطرق فعّالة لتحقيق أهداف المنظمة. تطبق مفاهيم إدارة المعرفة بشكل عام في المنظمات الحكومية الخدمية لتحسين تنفيذ المهام وتقديم الخدمات للجمهور بكفاءة أعلى.

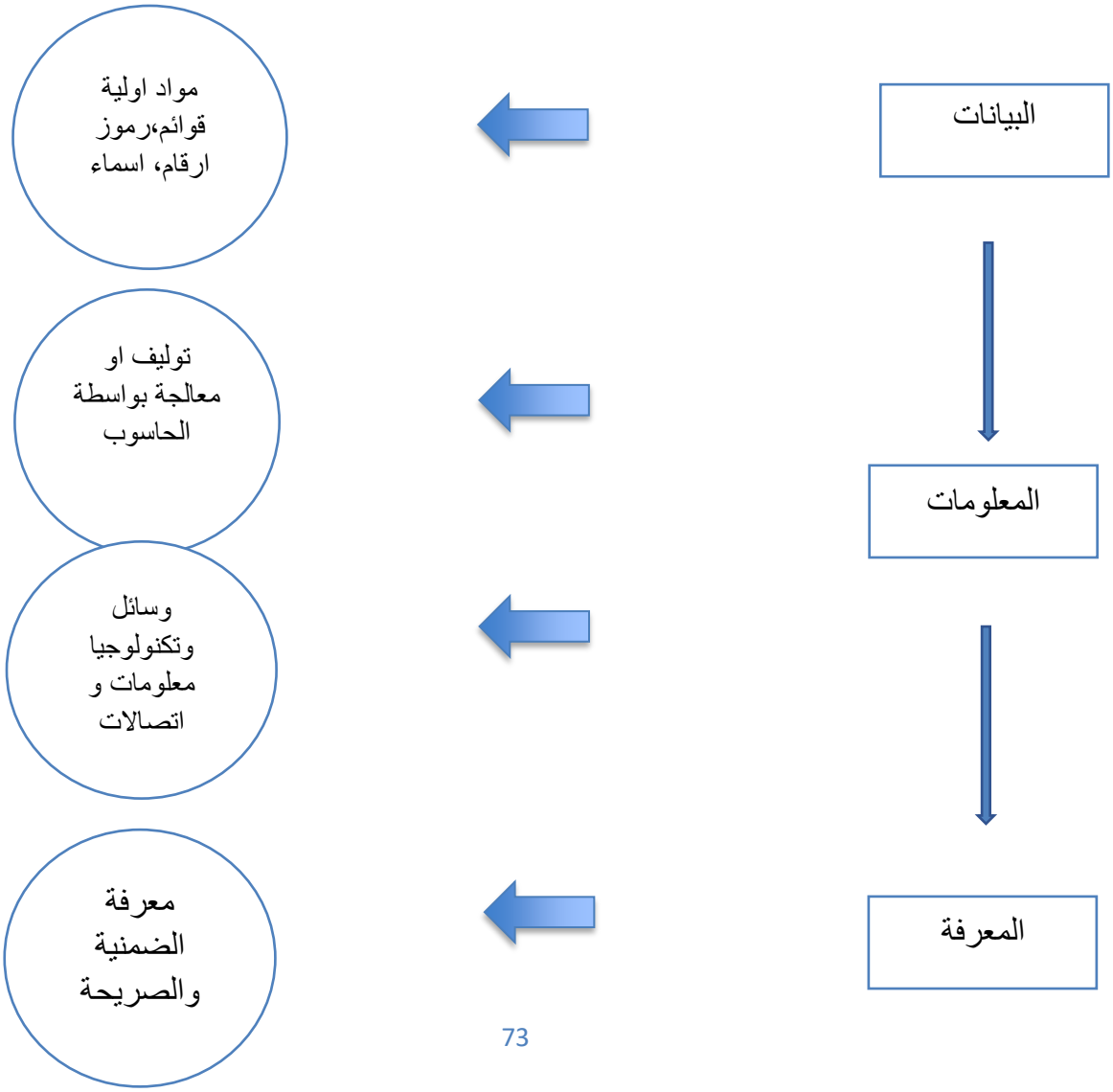
ومن خلال قراءات الباحث في هذا الاطار ميز بين نوعين من المعرفة هما:

*المعرفة الصريحة : الخبرات والتجارب المحفوظة في الكتب، والوثائق أو أية وسيلة أخرى، سواء أكانت مطبوعة أو الكترونية. وهذا النوع من المعرفة من السهل الحصول عليه والتلفظ به بوضوح ونشره.

*المعرفة الضمنية : المعرفة الموجودة في عقول الأفراد والمكتسبة من خلال تراكم خبرات سابقة. وغالبا ما تكون ذات طابع شخصي، مما يصعب الحصول عليها، على الرغم من قيمتها البالغة، لكونها مختزنة داخل عقل صاحب المعرفة.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك فرقا وتميزاً بين المعلومات والمعرفة، كما أن هناك فرقا بين إدارة المعلومات وإدارة المعرفة. المعلومات هي بيانات منظمة ومرتبة لتلبية احتياجات معينة. أما المعرفة فهي: "ما يفهمه الناس من المعلومات وكيفية استفادتهم منها. أما عن الفرق بين إدارة المعلومات وإدارة

المعرفة، فعلى الرغم من أوجه التشابه بينهما، فإن إدارة المعلومات تتعامل مع الأشياء (البيانات أو المعلومات). أما إدارة المعرفة، تتعامل مع البشر.



الشكل (2) العلاقة بين البيانات و المعلومات و المعرفة

المصدر : من إعداد الباحث

ثانياً : أهمية إدارة المعرفة وأهدافها

إن إدارة المعرفة تساهم بشكل مباشر في رفع مستوى أداء المنظمات وتحقيق أهدافها المرغوبة، إذ من خلالها تستطيع إدارات تلك المنظمات من التعرف على ماهية المعرفة المستخدمة في أعمالها وتطبيقاتها ومن ثم كيفية العمل على رفع وتطوير هذه المعرفة من أجل تحقيق الأهداف. وعليه فإن إدارة المعرفة ليست مجرد مبادرة أو مشروع، بل هي مفهوم شامل لكل أقسام المنظمة، والتي يركز على قيمة المعرفة كنتائج لإدارة المعرفة (الخيرو وجلال، 2004، 4) وأختلف الباحثون حول بيان أهمية إدارة المعرفة كما أشرنا في اختلافاتهم في مفاهيمهم وتعاريفهم لها لذا أرتأى الباحث إلى صياغة هذه الفقرة من خلال الجدول (16) .

الجدول (16)

أهمية ادارة المعرفة حسب وجهات نظر الباحثين

الباحث	السنة	الصفحة	أهمية إدارة المعرفة
الطاهر	2012	26	1- تُعد إدارة المعرفة عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة في اتجاه تحقيق أهدافها. 2-تُعد إدارة المعرفة أداة المؤسسات الفاعلة لاستثمار رأسمالها الفكري، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها

			بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة. 3-توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات، عبر مساهمتها في تمكين المؤسسة من تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة. 4-أسهمت المعرفة في مرونة المؤسسات من خلال دفعها لاعتماد أشكال التنسيق والتصميم والهيكلة لتكون أكثر مرونة. 5-إدارة المعرفة تعزز قدرة المؤسسة للاحتفاظ بالأداء المؤسسي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه.
Hojabr	2014	2	1-تعمل على تسهيل العمليات بصورة أفضل وتعزيز عملية صنع القرار بذكاء في الوقت المناسب . 2-تسهم في التنظيم والبحث عن رأس المال الفكري للمنظمة. 3-تشجع على حرية تداول الأفكار التي تؤدي إلى الإبداع في المنظمة. 5-تلغي العمليات المكررة وتعمل على تبسيطها وتزيد من معدلات الاحتفاظ بالموظفين. 6--تعمل على تحسين خدمة العملاء وكفاءة العمليات بالإضافة إلى أنها تؤدي إلى تحقيق إنتاجية أكبر في المنظمة . 7-تحدد قدرات المنظمة وحاجاتها المعرفية وهي بذلك تعد أداة إستراتيجية لخلق معرفة شاملة .
زينة وهاجر	2018	397	1-إنها فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيف التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد إيرادات الجديدة. 2-تعد أداة لتحفيز المنظمة على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة.

			3-تساعد على العمل بمبدأ التوقع قبل الوقوع وتشجيع أسلوب الإدارة بالمبادرة وليس الادارة برد الفعل. 4-القدرة على مواجهة الظروف الطارئة والأزمات. 5-اطلاق طاقات الفكرية و قدرات أفراد الفنية بالمنظمة على كافة المستويات، مما يؤدي إلى رفع الكفاءات للعمليات وتحسين الانتاجية. 6-إشباع الحاجة إلى المعلومات وتسهيل الوصول اليها بالوقت والكم والنوع. 7-قاعدة المعرفة هي أساس الوعي بحاجات الزبائن و جذب الزبائن الجدد والحفاظ على ذوي الولاء. 8-تدعم الجهود للاستفادة من جميع الموجودات الملموسة و غير ملموسة، كما تساهم في تعظيم المنفعة ذاتها. 9-تحقيق التكامل بين قدرات الموارد البشرية المبدعة من ذوي المعرفة و متطلبات تقنيات الاتصالات والمعلومات.
سليمان و حنا	2019	279	1-تقوم المنظمات على تمكين عامليها للتعامل مع القضايا التي تواجههم أثناء أداء أعمالهم من أجل المساهمة في تحسين الأداء واتخاذ القرارات المناسبة. 2-المساهمة بتحقيق التكامل الاقتصادي للمنظمة، من خلال التعامل مع المعرفة الضمنية والصريحة. 3-توجيه وتنسيق أهداف المنظمة وأنشطتها بشكل موضوعي للوصول إلى أداء الأعمال بأفضل الطرق. 4-إكتساب الموظفين في المنظمات الخبرات، والقدرة على توليد الأفكار البناءة والوصول إلى أداء تنظيمي مرضي. 5-تشجيع الموظفين وتحفيزهم على الإبداع والابتكار للتميز عن المنظمات المماثلة.

			6-تحقيق المرونة في أداء الموظفين لأعمالهم وذلك من خلال طرح الأفكار الجديدة.
الجعافرة	2021	81	1-إدارة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري. 2-تعد أمرا حيويا وحاسما في عصر تكنولوجيا المعلومات أكثر من عصر الصناعة. 3-تسهم في تحفيز المنظمات لتجديد ذاتها ومواجهة المتغيرات البيئية غير مستقرة.
عودة	2022	29	1-مساهمة في تعزيز أداء الموظفين. 2-اتخاذ القرارات المناسبة والسليمة. 3-تمكين الموظفين في التعامل مع القضايا الإدارية المختلفة وتحقيق المرونة. 4-العمل على تشجيع الإبداع والابتكار لخلق قدرات تنافسية للتميز عن الآخرين.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مجموعة من المصادر

ومما سبق يلاحظ أن إدارة المعرفة تمثل أهمية كبيرة سواء للمنظمات والأفراد الموظفين فيها وقد ازدادت هذه الأهمية في السنوات الاخيرة، وعليه يتفق الباحث مع (سليمان و حنا)، حيث أن الأهمية الفعلية لإدارة المعرفة تنبع من كونها القاعدة الاساسية الثانية، التي ترتكز عليها المنظمات بعد الكادر البشري والمالي (القاعدة الاساسية الأولى)، حيث لا يمكن الاستفادة من الكادر البشري أو المالي أو غيره بدون إدارة سليمة للمعرفة. حيث من شأنها الارتقاء بهذه الكوادر و المضي قدما بالمنظمة نحو مستقبل ثابت مستقر و أفضل،وذلك نتيجة الاستغلال المعارف في الوصول لقرارات سليمة يمكنها أن تحدد مصير أي منظمة.

وكذلك فإن إدارة المعرفة تسهم بشكل مباشر في رفع مستوى أداء منظمات الأعمال من خلال ما تقدمه تقانة المعلومات من استخدامات في تطوير هذه المعرفة في الوصول إلى الأهداف المنشودة والمرغوبة والمراد تحقيقها.

أما الهدف الأساس المراد تحقيقه من تطبيق إدارة المعرفة في أية منظمة هو لتحسين عمليات تلك المنظمة من خلال تطبيق معرفة الأفراد على النحو الذي ينعكس ايجابياً على عمليات المنظمة تحت راية إدارة المعرفة.

ومن خلال العرض السابق لمفهوم ادارة المعرفة وتعريفها وأهميتها، عليه تعددت و تنوعت ادارة المعرفة بأهدافها حيث يمكننا في هذا المقام أن نوجز عدداً منها :

حيث أشارة (مخلوف،2014،127) بان هناك مجموعة من الأهداف التي تسعى إدارة المعرفة إلى تحقيقها وهي:

1- تحديد المعرفة والحصول عليها من مصادرها المختلفة وتخزينها وحمايتها وإعادة استخدامها.
2- التركيز على جذب رأس المال الفكري وحل المشكلات التي تواجه المنظمة.
3- خلق البيئة التنظيمية التي تشجع كل فرد في المنظمة على المشاركة في تبادل المعرفة لرفع مستوى وكفاءة الاخرين.
4- الابداع والوعي مع تغير البيئة والتنظيم الذاتي.
5- إمكانية التعلم المستمر، ونشر ثقافة المعرفة والتحفيز لتطويرها.
6- تحول المنظمات من الاقتصاد التقليدي إلى اقتصاد عالمي جديد.

في حين أشار (العجرفي،2017، 69) إلى أهداف إدارة المعرفة متمثلة بـ : -

1. تحديد وجمع المعرفة وتوفيرها بالشكل المناسب والسرعة المناسبة، لتستخدم في الوقت المناسب.
2. بناء قواعد معلومات لتخزين المعرفة وتوفيرها واسترجاعها عند الحاجة إليها.
3. تسهيل عمليات تبادل ومشاركة المعرفة بين جميع الموظفين في المنظمة.
4. نقل المعرفة الكامنة (الضمنية) في عقول ملاكها وتحويلها إلى معرفة ظاهرة.
5. تحويل المعرفة الداخلية والخارجية إلى معرفة يمكن توظيفها واستثمارها في عمليات وأنشطة المنظمة المختلفة.
6. تحسين عملية صنع القرارات، من خلال توفير المعلومات بشكل دقيق وفي الوقت المناسب، مما يساعد في تحقيق أفضل النتائج.

7. الإسهام في حل المشكلات التي تواجه المنظمة والتي قد تؤدي إلى نقص كفاءتها أو هدر وقتها وأموالها.
8. إرضـــاء العملاء بـأقصـــى درجـة ممكنة من خلال تقليل الزمن المستغرق في إنجـاز الخـدمـات المطلوبة، وتحسين وتطوير مستوى الخدمات المقدمة باستمرار.
9. تشجيع العمل بروح الفريق، وتحقيق التفاعل الإيجابي بين مجموعـة العمـل، وذلـك من خلال الممارسات والأساليب المختلفة التي تتبناها المنظمة لتبادل المعرفة ومشاركتها.

10-نشر وتبادل الخبرات وأفضل الممارسات الداخلية والخارجية.

11-الإسهام في تسريع عمليات التطوير بالمنظمة، لتلبية متطلبات التكيف مع التغير السريع في البيئة المحيطة بالمنظمة.

ويؤيد الباحث الأهداف الذي حددها (عودة،2022،30) لإدارة المعرفة والتي على المنظمات تحقيقها وهي كالاتي:

1. تقوم المنظمات على إنتاج و توليد وإدارة المعرفة من خلال الإعتماد على العنصر البشري.
2. تعمل المؤسسات على ربط العنصر البشري بمختلف المستويات الادارية والاقسام في داخلها.
3. بناء و نسج علاقات بين الأفراد الموظفين، وتشكيل فرق عمل تقوم على الثقة لإتاحة تبادل المعرفة فيما بينهم.
4. تسعى المنظمات إلى دعم التعلم على المستوى الفردي والجماعي لتحسين مستوى الأداء.
5. تحاول المنظمات السيطرة على الإجراءات، والعمليات التي تتعلق بالمعرفة وادارتها.
6. استقطاب رأس المال الفكري لخلق بيئة تنظيمية التي تشجع الأفراد على مشاركة المعرفة.

وازاء ما تقدم يمكن القول إن الهدف من إدارة المعرفة في الممارسة العملية هو الحصول على معرفة و توثيقها، و ترتيبها، و تنظيمها والإفادة منها للوصول إلى الاهداف المطلوبة لتيسير مواكبة المنظمة لاحدث المعارف المتواجدة . و كذلك تحسين استخدام المعرفة المتاحة وترشيد تداولها وتبادلها بين

وحدات وأقسام المنظمة، والتأكد من استمرارية عملية تطوير وتجديد وتحديث المعرفة بصورة مستمرة ومن ثم تحديث وثائق التأمين. بالاضافة إلى أن هناك مجموعة من الأهداف تسعى إدارة المعرفة إلى تحقيقها وإن هذه الأهداف يجب أن تنطوي على أن الفرد هو الركيزة الأساسية في الحصول على المعرفة وإدارتها والوثائق التي تدعم المعلومات. وكذلك تقوم المنظمات على إنتاج و توليد وادارة المعرفة بالاعتماد على العنصر البشري بمختلف المستويات الادارية والاقسام داخلها.

بشكل عام، تهدف إدارة المعرفة في المنظمات الحكومية الخدمية إلى تعزيز الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات للمواطنين، من خلال استخدام المعرفة والخبرات القائمة وتطويرها لتحقيق التحسين المستمر وتلبية احتياجات المجتمع بشكل أفضل.

ثالثاً:معوقات إدارة المعرفة

تواجه الكثير من المنظمات العديد من التحديات و المعوقات و الصعوبات دون استخدام أو الاعتماد على إدارة المعرفة، مما يشكل عائقا في تحقيق أهدافها، و تحسين كفائة و إنتاج المنظمة. و تختلف هذه المعوقات من منظمة إلى أخرى، فمنها من يواجه معوقات ثقافية وأخرى تنظيمية و يمكن تلخيص المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة كما أشارة اليها التعريث(غضبان، 2018، 109) بأن معوقات إدارة المعرفة تتمثل في:

1. ضعف التزام الإدارة العليا بالمعرفة.
2. ضعف إدراك مفهوم إدارة المعرفة ومحتواها ومتطلباتها وأهمية دورها في المنظمة.
3. ضعف البنية التحتية لادارة المعرفة والمتمثلة فى الثقافة التنظيمية غير الداعمة، والبناء التنظيمي بما في ذلك الاعتماد على الهياكل التنظيمية العمودية، والبنية التكنولوجية الضعيفة، وعدم ملائمة البيئة التنظيمية.
4. إعطاء الاهمية الكبرى لقواعد البيانات وقواعد المعرفة والتكنولوجيا ذات العلاقة أحيانا على حساب المعرفة الضمنية المتوافرة في عقول الأفراد.
5. ضعف تنمية رأس المال الإنساني وتدريبه على إدارة المعرفة، وتباين مستوى المعرفة بين الموظفين .

6. ضعف الرغبة في تشارك المعرفة وتبادلها خوًفا من فقدان التميز الشخصى لدى بعض الموظفين، وزيادة اعتمادهم على العمل الفردي، وضعف الحوافز المقدمة لهم لتشجيعهم على التشارك المعرفي.
7. احتكار المعلومات من قبل الادارة العليا التقليدية حيث تحجز المعلومات، الأمر الذي يمنع وصولها وتداولها في المستويات الوسطى والدنيا .
8. الافتقار إلى الوقت الكافي للتخطيط لادارة المعرفة وتنفيذها.
9. ضعف الميزانيات المخصصة لادارة المعرفة أو حتى عدم توافرها احياناً.
10. عدم الاهتمام الكافي بتوليد المعرفة أو تطويرها، والقصور فى إجراء البحوث والتجارب اللازمة، وفي استقطاب الخبرات البشرية المبدعة والمحافظة عليها.
11. الاعتماد على شراء المعرفة من الجهات المتخصصة، مما يؤدى إلى الحد من عمليات التفكير والتحليل والبحث لدى الموظفين في المنظمة، وإلى ضعف الذاكرة المنظمية .
12. مقاومة الموظفين للتغيير مما يحد من قدرة المنظمة على تبني تطبيق مفهوم إدارة المعرفة.
13. الاختيار غير المناسب لأعضاء فريق إدارة المعرفة.

وتنطوى وجهة نظر الباحث ان هناك معوقات من جوانب اخرى تقف أمام تطبيق ادارة المعرفة في المنظمات ومن تلك المعوقات:

1- المعوقات التنظيمية والمتمثلة في نقص التدريب وغياب الكوادر المُؤهَّلة لأداء مهامّ وظائف إدارة المعرفة و ضعف المهارات الموجودة لدى القيادات الإداريّة.
2- المعوقات الفنية وتظهر في ضعف تقديم المعلومات وتشاركها، نتيجة الافتقار إلى أدوات التواصل في إدارة المعرفة، والمؤهلين للتعامل مع التكنولوجيا.
3- المعوقات القيادية وتتمثل في ضعف الخبرة في مجال المعرفة لدى القادة، وعدم استخدام آليات تطبيق إدارة المعرفة، مما يدل على قلة وعي القادة بأهمية إدارة المعرفة وأهميتها.
4- سيادة المركزيّة الإداريّة التي تُعرقل عمليّة تبادل المعرفة، ونَقلها.
5- فقدان ثقافة تبادل المعرفة، وافتقار أدوات التواصل التنظيمي.

رابعاً :خصائص إدارة المعرفة

تتميز ادارة المعرفة بعدة خصائص، نذكر بعض وجهات نظر كتابها ومنها يمكن تحديد أهم خصائص إدارة المعرفة في عدة نقاط أساسية وهي(الشرفا،2008،41):

1. انها حيوية لاستمرارية إدارة و تطوير المنظمات ووحدتها و تتطلب كلفة كبيرة لاكتسابها.
2. انها تتمثل في الأفراد ذوي الاختصاصات قابلة لاكتساب الفردي من خلال المشاهدة والاصغاء والقراءة وتصاغ في عقول الأفراد بالتجربة و تحصل نتيجة تعلمهم باستمرار.
3. مشتركة بين كافة الفئات و المجتمعات من خلال الخبرات ولا تتشكل المعرفة إلا من خلال تفاعل الفرد مع المعلومات المتوافر لديه.
4. تنقل ضمنا او بشكل صريح، و كل فرد يمتلك مجموعة من المعرفة العامة فهي تحتاج إلى قراءات الثرية و خبرة يكتسبها الفرد على مدى فترة طويلة.

وقد حدد (زينة وهاجر، 2018، 396) خمسة خصائص لإدارة المعرفة وهي:

1. الاهتمام بمصادر المعرفة الداخلية: والتي تتمثل في الأفراد ذوي الاختصاصات والقدرات التي يوظفونها في انواع متميزة من الأنشطة.
2. دراسة وتحليل مصادر المعرفة الخارجية: حيث يمكن للإدارة الاستفادة من رصيد الفكر والمعرفة المتاح لها القدرة على الظروف المحيطة والكشف عن سبل تطويرها والابتكار الافضل من الأدوات.
3. المعرفة في تطور المستمر: ان ما يتحقق للادارة من معرفة ينبغي أن ينعكس على المنظمة ويعيد تشكيلها وترتيب أوضاعها لتتناسب مع معطيات العصر وتصل الادارة إلى اكتشاف حقيقة اهم وهي التعلم التنظيمي.
4. المعرفة أساس تكوين المزايا التنافسية للمنظمات.
5. المعرفة مبنية على الخبرة و قابلة للتخزين في شكل ملفات مكتوبة.

وأستناداً لما سبق يتفق الباحث مع زينة و هاجر في خصائص ادارة المعرفة مع إضافة :

1. الاهتمام بعمال المعرفة ومصادر المعرفة الداخلية.
2. إدارة واستغلال مصادر المعرفة الخارجية وعلاقاتها مع رجال الفكر والكتاب والعلماء والزبائن الداخليين والخارجيين .

3. تميز إدارة المعرفة بخصائص لتشمل جمع وتنظيم وتبادل وتخزين ونشر المعرفة. وتساهم هذه الخصائص في تعزيز الأداء التنظيمي، وتحسين التعلم والابتكار، وتعزيز التعاون والتبادل، وتمكين اتخاذ القرارات المستنيرة في المنظمة.

خامساً : أبعاد إدارة المعرفة

ان ادارة المعرفة بمفهومها الواسع تدل على أن توافر البيانات والمعلومات في المنظمة ليست مسألة مهمة بحد ذاتها دونما اغنائها و اثرائها وإجراء عمليات مختلفة عليها، لذا هدف الابحث إلى تفسيرها و جعلها أكثر منفعة واثرى دلالة.

أن هنــاك الكثيــر مــن التباين فــي تنــاول بعــض الباحثين من أبعاد إدارة المعرفــة وذلك لتتمكن من فهم و معرفة و تقدير مفهوم أبعاد إدارة المعرفة. ويبين الجدول (17) أبعاد إدارة المعرفة حسب وجهة نظر باحثيها :

الجدول (17)

أبعاد إدارة المعرفة حسب وجهات نظر عدد من الباحثين

الصفحة

الباحث	السنة		الأبعاد
Schlögl	2010	72	1.بعد تكنولوجيا المعلومات : يعتمد بشكل جوهري على التكنلوجيا والاتصالات الحديثة و كافة قواعد البيانات. 2.بعد المحتوى(التنظيمي) : يقصد بذلك البعد الطرق التي يعتمد عليها في الحصول على المعرفة و كيف يمكن تخزينها،و التحكم بها بالشكل الصحيح الذي يعزز قدرات المؤسسة واعادة استخدامها عند الحاجة. 3.البعد الاجتماعي: يركز هذا البعد على التعاون بين الأفراد وتقاسم المعرفة فيما بينهم، والعمل على تأسيس الثقافات وبناء الجماعات التي تصنع المعرفة من خلال المشاركة في الخبرات والمهارات. بالإضافة إلى تأسيس المجتمع على أساس ابتكارات و ثقافة تنظيمية داعمة.
سبكى، وفاء	2017	125	1.البعد التكنولوجي: وهو يعتمد على البرمجيات وقواعد البيانات ومحركات البحث والتكنلوجيا المتميزة والتي تعمل جميعها على معالجة مشكلات إدارة المعرفة بصورة تكنولوجية، و لذلك فجميع المنظمات تسعى إلى التميز من خلال إمتلاك البعد التكنولوجي للمعرفة. 2.البعد التنظيمي واللوجستي للمعرفة: هذا البعد يعبر على كيفية الحصول على المعرفة والتحكم بها وإدارتها وتخزينها ونشرها وتعزيزها و مضاعفتها وإعادة إستخدامها. حيث يتعلق هذا البعد بتحديد الطرق والإجراءات والوسائل والعمليات اللازمة لادارة المعرفة بصورة فاعلة من أجل كسب قيمة اقتصادية مجدية. 3.البعد الاجتماعي: هذا البعد يركز على التقاسم المعرفة بين الأفراد وبناء الجماعات من صناع المعرفة وتأسيس مجتمع على أساس الابتكار والتقاسم والمشاركة وتأسيس

			ثقافة تنظيمية داعمة.
العربي عمران	2018	46	1.الافراد : يجري التركيز على مشاركة المعرفة المتاحة بين الأفراد، وتوسيع و بناء قدرات معرفية جديدة واسعة ومتميزة. 2.إدارة المعلومات والتكنولوجيا: التركيز هنا يجري على المعرفة المتعلقة والمرتبطة بإدارة المعلومات و تكنولوجيا المعلومات وكيفية توليدها، خزنه، استعادتها، استخدامها، ومشاركتها بين المنظمة الواحدة. 3.الرأس المال الفكري: هذا المحور يجري التركيز على استخدام المعرفة بما يؤدي إلى الدعم والتعزيز القيمة الاقتصادية للمنظمة و ضمان توفير الرأس المال الفكري من خلال استقطاب خبرات و كفاءات من خارج المنظمة و براءات الاختراع سواء داخلية أو خارجية.والتي تحقق الميزة التنافسية الدائمة تكفل نجاح طويل الأمد. 4.فعالية المنظمة: هنا يجري التركيز على استخدام المعرفة بما يقود إلى تطوير و تحسين الفاعلية التشغيلية و التنظيمية.
علام	2022	241	1.البُعد المؤسساتي: يشمل هذا البُعد تطبيق إدارة المعرفة على مستوى المنظمة بأكملها. يتطلب ذلك وضع استراتيجيات وسياسات تدعم جمع وتنظيم وتبادل المعرفة في كافة أقسام ووحدات المنظمة. حيث يجب أن تتماشى هذه الاستراتيجيات مع أهداف المنظمة وتعزيز التعلم المستمر والابتكار. 2.البُعد الفردي: يرتبط هذا البُعد بدور الأفراد في إدارة المعرفة. يتمثل الهدف في تعزيز قدرات الموظفين على

		توليد تبادل المعرفة والاستفادة منها. بحيث يشمل ذلك توفير بيئة داعمة للتعلم والابتكار وتشجيع المشاركة والتواصل بين الأفراد. 3.البُعد التقني: يتعلق هذا البُعد بالتكنولوجيا والأدوات التقنية المستخدمة في إدارة المعرفة. يشمل ذلك استخدام أنظمة إدارة المحتوى وقواعد البيانات والشبكات الاجتماعية وغيرها من التطبيقات التقنية التي تسهم في تخزين وتبادل المعرفة بين الموظفين. 4.البُعد الثقافي: تعتبر الثقافة التنظيمية والقيم والمبادئ السائدة في المنظمة جزءًا هامًا من إدارة المعرفة. حيث يجب تعزيز ثقافة التعلم والمشاركة والابتكار وتحقيق الشفافية والثقة بين أفراد المنظمة. 5.البُعد الاجتماعي: يشمل هذا البُعد التفاعل والتعاون بين الأفراد والفرق في سياق إدارة المعرفة. يجب تشجيع تبادل المعرفة والخبرات والتعلم المشترك وبناء شبكات تواصل داخل المنظمة. يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات التعاونية وتنظيم فعاليات تفاعلية لتبادل المعرفة.

التدقيق في وجهات نظر السادة الباحثين المذكورين في الجدول (17) يتبين أن هناك شبه اتفاق على الأبعاد (التكنولوجى، الاجتماعي، التنظيمي، الأفراد) في حين اختلفوا حول الأبعاد (الفعالية المنظمية و تعريف الثقافي).

وعلى خلاف ذلك تتألف أبعاد إدارة المعرفة في المنظمات الحكومية الخدمية من عدة جوانب حسب وجهة نظر الباحث المتوضعة:

1- **التحصيل والتجميع**: يشمل هذا الجانب جمع وتجميع المعلومات والمعرفة من مصادر متعددة داخل وخارج المنظمة. يمكن تحقيق ذلك من خلال توثيق الخبرات والمعرفة المكتسبة من تنفيذ المشاريع وتقديم الخدمات.

2- - **التنظيم والتصنيف:** يتضمن هذا الجانب تنظيم المعرفة المجمعة بطريقة منهجية وفعّالة. يمكن استخدام أنظمة إدارة المحتوى وقواعد البيانات لتصنيف المعلومات وجعلها سهلة الوصول والبحث.

3- **التخزين والوصول:** يشمل هذا الجانب إنشاء أنظمة تخزين آمنة وموثوقة للمعرفة. يجب أن تكون هذه الأنظمة قابلة للوصول من قبل أعضاء المنظمة المختصين بحسب الاحتياجات والصلاحيات.

4- **المشاركة والتبادل:** تشمل هذه الجوانب تشجيع التفاعل والتواصل بين أعضاء المنظمة من خلال منصات وسائل التواصل الداخلية، وورش العمل، والاجتماعات، والمناسبات الأخرى. هذا يساعد على تبادل المعرفة والخبرات بين مختلف أفراد المنظمة.

5- **تطوير المعرفة:** يشمل هذا الجانب تحويل المعلومات إلى معرفة قيمة من خلال تحليلها واستخلاص الدروس المستفادة من الخبرات السابقة. يمكن استخدام هذه المعرفة لتحسين أداء المهام المستقبلية.

6- **التعلم المستمر:** يشمل هذا الجانب تشجيع أفراد المنظمة على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم ومعرفتهم. يمكن تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتطوير مهارات الموظفين وتزويدهم بالمعرفة الجديدة.

7- **الابتكار والتطوير:** تشجع هذه الجوانب على تطوير حلول جديدة وإيجاد طرق أفضل لتقديم الخدمات وتحقيق الأهداف. يعمل أفراد المنظمة على تطبيق المعرفة والخبرات في إيجاد حلاً للتحديات والمشكلات المعقدة.

8- **القياس والتقييم:** تشمل هذه الجوانب قياس فعالية إدارة المعرفة وتقييم أثرها على أداء المنظمة. يتم ذلك من خلال مراقبة تحسن الأداء وتحقيق الأهداف بفضل تطبيق المعرفة بشكل أفضل.

و يرى الباحث أن إدارة المعرفة في المنظمات التعليمية تسهم في تحسين عملية التعليم والتعلم وتعزز من تطوير المنهجيات والاستراتيجيات التعليمية لتحقيق أفضل نتائج للطلاب وتطوير أعضاء هيئة

التدريس. أضافة إلى ذلك أن إدارة المعرفة في المنظمات التعليمية تتضمن مجموعة من الأبعاد التي تسهم في استغلال وتطوير المعرفة بشكل فعّال. وعلى المستوى الاجرائي ومن وجهة نظر الباحث المتواضعة هناك بعض الأبعاد الرئيسة لإدارة المعرفة في المنظمات التعليمية:

1- **جمع المعرفة :** هذه الأبعاد تشمل جمع المعلومات والمعرفة من مصادر متعددة داخل وخارج المنظمة التعليمية. يمكن جمع المعرفة من تجارب الأساتذة والمعلمين والطلاب، ومن الأبحاث والمصادر الأكاديمية.

2- **تنظيم وتصنيف المعرفة :** يجب تنظيم المعرفة المجمعة بطريقة منهجية وهيكلية. يمكن استخدام أنظمة إدارة المحتوى وقواعد البيانات لتصنيف وتنظيم المعرفة بحيث تكون سهلة الوصول والبحث.

3- **مشاركة المعرفة و تجميعها :** يجب تخزين المعرفة بشكل آمن وموثوق، وفتح قنوات لمشاركتها بين أعضاء المنظمة التعليمية. ذلك يمكن أعضاء الهيئة التعليمية من الوصول إلى المعرفة اللازمة عند الحاجة.

4- **التواصل والتفاعل :** تشجع هذه الأبعاد على تفاعل أعضاء المنظمة والتواصل مع بعضهم البعض لتبادل المعرفة والخبرات. يمكن تحقيق ذلك من خلال منصات التواصل الداخلية وورش العمل والاجتماعات.

5- **تطوير المعرفة والمهارات :** يجب تشجيع أعضاء المنظمة على تطوير مهاراتهم ومعرفتهم من خلال الدورات التدريبية وورش العمل. يمكن توجيه الجهود نحو تحسين جودة التدريس والتعليم من خلال هذه التطويرات.

6- **الابتكار والتحسين المستمر :** تشجع هذه الجوانب على تطوير أساليب تعليمية جديدة وابتكار أدوات تعليمية مبتكرة. يمكن استخدام المعرفة المكتسبة لتحسين أداء المعلمين وتجربة التعلم للطلاب.

7- **تقييم الأثر :** يجب قياس أثر استخدام المعرفة وتطبيقها على جودة التعليم وأداء الطلاب. يمكن استخدام البيانات والمؤشرات لقياس تحسن النتائج وتحقيق الأهداف.

8- **توجيه السياسات واتخاذ القرارات :** يمكن استخدام المعرفة والبيانات لتوجيه سياسات التعليم واتخاذ قرارات استراتيجية تعزز من جودة التعليم وتحقيق الأهداف المنظمة.

وإدارة المعرفة تلعب دورًا حيويًا في الخدمة الوظيفية لتحسين أداء الموظفين وتطوير قدراتهم، وهذا يساهم بدوره في تحقيق أهداف المؤسسات بشكل أفضل. وتجدر الاشارة إلى بعض الأبعاد الرئيسة لإدارة المعرفة في الخدمة الوظيفية حسب وجهة نظر الباحث تتمثل في:

1- **جمع وتجميع المعرفة:** يتضمن هذا الجانب جمع المعلومات والخبرات من مختلف الموظفين والأقسام.ويمكن تجميع المعرفة من تجارب الموظفين والمشروعات والتدريبات والمهام المختلفة.
2- **تنظيم وتصنيف المعرفة:** يتعلق هذا الجانب بتنظيم المعرفة بطريقة منظمة وهيكلية. يسهل هذا الجانب الوصول إلى المعرفة عند الحاجة ويساعد على تقليل الزمن اللازم للبحث عن المعلومات.
3- **تخزين ومشاركة المعرفة:** يجب تخزين المعرفة بطرق آمنة وسهلة الوصول، وتوفير وسائل لمشاركتها بين الموظفين. يمكن استخدام أنظمة إدارة المحتوى والمنصات التعاونية لتحقيق ذلك.
4- **التواصل والتفاعل:** يعزز هذا الجانب من تواصل الموظفين وتفاعلهم مع بعضهم البعض. يمكن إقامة جلسات تبادل المعرفة وورش العمل ومنصات النقاش لتعزيز التواصل وتبادل الخبرات.
5- **تطوير المعرفة والمهارات:** يشجع هذا الجانب على تطوير مهارات الموظفين وتحسين معرفتهم. يمكن تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتحسين قدرات الموظفين وتزويدهم بالمعرفة الجديدة.
6- **الابتكار والتحسين المستمر:** يتيح هذا الجانب للموظفين فرصًا لاقتراح أفكار جديدة وحلول مبتكرة لتحسين العمليات وتطوير الخدمات. المعرفة المكتسبة يمكن استخدامها لتحقيق التحسين المستمر.
7- **تقييم الأثر:** يجب قياس أثر تطبيق المعرفة وتحسين الأداء على العمليات والنتائج. يمكن استخدام البيانات والمؤشرات لقياس تحسن الأداء والفاعلية.
8- **إدارة المعرفة الشخصية:** هذا يشمل توجيه جهود الموظفين نحو توثيق ومشاركة معرفتهم الشخصية والخبرات التي اكتسبوها خلال عملهم. هذا يساعد على تحسين التعلم والتطوير داخل المنظمة.

باستخدام هذه الأبعاد، يمكن للخدمة الوظيفية تحسين أداء الموظفين، وزيادة مرونة المنظمة، وتطوير القدرات، وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

بما أن الابعاد الاتية قد تم الاتفاق عليها من قبل عدد من الباحثين و الكتاب و نظرا لطبيعة ملائمتها مع ميدان الدراسة الحالية فقد اعتمد الباحث على الأبعاد التالية :

1- توليد المعرفة واكتسابها

يعد توليد المعرفة واكتسابها من العمليات المحورية التي لها آثار كبيرة على التنمية الفردية والمجتمعية. وفي مجال توليد المعرفة، يؤكد كوهين وليفنثال (Cohen & Levinthal,2019, 69) على دور البحث والتطوير في تشجيع الابتكار وتعزيز قدرات التعلم التنظيمي. في الوقت نفسه، يؤكد (Nonaka, et al.,2021,150) على أهمية الأطر الموحدة مثل SECI وBa في تنمية القدرات القيادية داخل المنظمات من خلال توليد المعرفة. ومن ناحية أخرى، يدور اكتساب المعرفة حول قدرة الفرد على جمع المعرفة من مصادر متنوعة، بما في ذلك التعليم الرسمي والتعلم التجريبي ونقل المعرفة من الخبراء. يسلط لي (Lee,2021,25) الضوء على الطبيعة الحرجة لقدرة الفرد على فهم المعلومات وتطبيقها عبر سياقات مختلفة في عملية اكتساب المعرفة.

ويرى الباحث أن توليد المعرفة يشير إلى الخلق المتعمد للمعرفة الجديدة داخل المنظمة أو النظام. ويمكن تحقيق ذلك من خلال جهود البحث والتطوير، أو عمليات الابتكار، أو تجميع المعلومات الموجودة لإنشاء الرؤية أو حلول جديدة. ومن ناحية أخرى، يتضمن اكتساب المعرفة الجمع المنهجي للمعرفة والمعلومات الخارجية من المصادر الداخلية والخارجية، مثل الخبراء أو قواعد البيانات أو الأبحاث الخارجية، ثم تنظيم هذه المعرفة المكتسبة وتخزينها ونشرها داخل المنظمة لتعزيزها. اتخاذ القرار وحل المشكلات والأداء العام.

2- تخزين وتنظيم المعرفة

(Tànfànà, et al.,2021,7) يستكشفون دور أنظمة إدارة المعرفة في تسهيل تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على أهمية الأساليب المنظمة في البيئات التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، يؤكد (Bhatti, et al.,2021,124) على أهمية الأنطولوجيا في تنظيم المعرفة، مما يوفر إطارًا منظمًا للاسترجاع والاستخدام الفعال. يتعمق (Wang,2021,32) في تأثير الرقمنة على تخزين المعرفة واسترجاعها، و يسلطون الضوء على كيفية تحسين خوارزميات البحث المتقدمة وحلول التخزين المستندة إلى السحابة لإدارة المعرفة. وتؤكد هذه الدراسات الحديثة مجتمعة على المشهد المتطور لتخزين المعرفة

وتنظيمها، وتعرض الإمكانات التحويلية للأدوات والتقنيات الحديثة والأطر المنظمة في التغلب على تعقيدات العصر الرقمي.

ويرى الباحث أن تخزين المعرفة يشمل الحفظ المنهجي والآمن لأصول المعرفة المختلفة، بما في ذلك الوثائق والبيانات والملكية الفكرية، باستخدام أساليب مثل الأرشيفات المادية، أو المستودعات الرقمية، أو قواعد البيانات المتخصصة للحفاظ على السلامة والأمن والبقاء على المدى الطويل. إمكانية الوصول إلى هذه المعرفة. على العكس من ذلك، يتضمن تنظيم المعرفة هيكلة وتصنيف هذه المعرفة من خلال عمليات مثل الفهرسة ووضع العلامات والتصنيفات وأنظمة البيانات الوصفية، مما يسهل الاسترجاع والاستخدام بسهولة. يساعد التنظيم الفعال على استرجاع المعلومات بسرعة، والتنقل عبر البيانات الشاملة، وإنشاء اتصالات بين المعرفة ذات الصلة، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز الفهم الشامل.

3- مشاركة المعرفة ونشرها

يُسلط (Al-Hawamdeh,2020,12) الضوء على أهمية مشاركة المعرفة كضرورة استراتيجية للمؤسسات، مُؤكدًا إمكانيتها في تعزيز عمليات اتخاذ القرار والحصول على ميزة تنافسية. في سياق الشركات متعددة الجنسيات، قام (Foss,2019,230) بدراسة انتشار المعرفة، مسلطين الضوء على دور القدرة الاستيعابية وتدفق المعرفة عبر الحدود. تُسلط هذه الدراسات مجتمعة الضوء على أهمية مشاركة المعرفة وانتشارها في استغلال الأصول الفكرية لنمو المؤسسات وقدرتها على التكيف في السياق العالمي المعاصر.

ويرى الباحث أن مشاركة المعرفة تتضمن تبادل المعلومات والأفكار والخبرات داخل المنظمة، وتعزيز التعاون والابتكار من خلال قنوات مختلفة. في المقابل، نشر المعرفة هو التوزيع المتعمد للمعرفة على أصحاب المصلحة المعنيين، سواء داخل المنظمة أو خارجها، مما يضمن وصول الأفكار والمعلومات القيمة إلى أولئك الذين يمكنهم الاستفادة منها.

4- تطبيق المعرفة

يؤكد (Davenport and Kalakota,2019,36) على الدور المحوري لتطبيق المعرفة في تعزيز الأداء التنظيمي، مع التركيز على الحاجة الماسة إلى آليات فعالة لتبادل المعرفة ونقلها داخل المنظمات لضمان وضع الرؤى القيمة موضع التنفيذ بشكل فعال. يتعمق (Grant,2021,3) بعمق في مفهوم "الحكمة العملية"، ويوضح أهميتها القصوى في تطبيق المعرفة. يسلط جرانت الضوء على كيفية استفادة الأفراد من رؤاهم التجريبية والخاصة بالسياق، إلى جانب الاعتبارات الأخلاقية، للتنقل في المواقف المعقدة وتطبيق المعرفة بشكل أخلاقي في سياقات متنوعة.

ويرى الباحث أن تطبيق المعرفة يشير إلى الاستخدام العملي والتنفيذ للمعرفة والأفكار التي اكتسبتها المنظمة وخزنتها. وهي تنطوي على أخذ المعلومات والخبرات التي تم جمعها من خلال عمليات إدارة المعرفة، مثل التخزين والتنظيم والمشاركة، وتطبيقها على مواقف أو مشاريع أو عمليات صنع القرار في العالم الحقيقي. يهدف تطبيق المعرفة إلى تحويل المعرفة المخزنة إلى استراتيجيات أو حلول أو ابتكارات قابلة للتنفيذ تفيد المنظمة.

المبحث الثاني

التأطير النظري لأخلاقيات الوظيفة

أولاً : مفهوم أخلاقيات الوظيفة و تعريفها:

يعتبر موضوع أخلاقيات الوظيفة من الموضوعات المعاصرة والتي تكتسب أهميتها أداة مناسبة للحيلولة دون حدوث ظواهر الفساد الإداري من ناحية الرشوة والمحسوبية والتربح الشخصي . و تعتبر الأخلاق اساس تقدم الامم و رمز لثقافتها وحضارتها و تعزيز قيم الخدمة المدنية والارتقاء بمستوى الجودة وتطوير الأداء وخدمة المواطنين. فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم(انما بعثت لاتمم مكارم الاخلاق).

وتظهر الأخلاق في صورة أفعال وأقوال تصدر عن الإنسان وتوجد الأخلاق حيثما يوجد الإنسان وهي ما يميزه ككائن عاقل عن غيرهم من الكائنات، ويعد تعريف الأخلاق علم معياري يتناول مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ويحتكم إليها في تقييم سلوكه وهي مستمدة من تصور فلسفي شامل يتركز على الدين أو من العقل أو عليهما (رابح و عامر،2019، 8)

وتشير الاخلاق إلى المبادئ الخلقية التي تتحكم في سلوك الفرد، وتظهر الأخلاق في صورة أفعال وأقوال تصدر عن الإنسان وتوجد الأخلاق حيثما يوجد الإنسان وهي ما يميزه ككائن عاقل عن غيرهم من الكائنات (الزيناتي، 2014،10).كما هي تعبر عن مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الموظف والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير، والمنعة للشر، المناصرة للحق، والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والاحسان، والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير شرعية محددة، تحكم هذا السلوك (فاطمة،2018،67). في حين أشارة اليها (الدعيج،2019،67) بأنه التزام الأفراد بالأخلاقيات ليؤدي إلى صقل المهنية وتعزيز السمعة الحسنة للفرد والمؤسسة

كما تعبر الاخلاق عن قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بهـا، وأن تكون ممارسته في حـدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عملهً بحسن نية، متجردا من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير (جيلالي، 2020، 70) أما (Belyh,2020,3)) يعتقد أن الحياة بلا هدف لا معنى لها، ونتيجة لذلك، فإن جميع الأشخاص، بغض النظر عن الفئة أو

الخلفية، لديهم أهداف وطموحات لمتابعة. يجب على الأفراد غرس القيم من أجل تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية وتحسين نوعية حياتهم بشكل عام. تشير أخلاقيات الوظيفة إلى هذه القيم. يتم تعريف اخلاقيات الوظيفة على أنها مثل قائمة على الاجتهاد والعمل الشاق. أما (Harappa,2020,2) إن أخلاقيات الوظيفة هي مدونة لقواعد السلوك تغذي بيئة عمل داعمة، مما يؤدي إلى معاملة عادلة للموظفين، وتحفيزهم، وتعزيز الولاء للمؤسسة. أما (غنيمة،2021،52) أشارة اليها بأنها هي القيم والمبادئ الأخلاقية التي يتوجب على الأفراد احترامها والالتزام بها في ممارسة وظائفهم وأعمالهم. تعد أخلاقيات الوظيفة أساسية في بناء بيئة عمل مثلى وتعزيز التعاون والثقة بين الموظفين في المؤسسة. تعكس أخلاقيات الوظيفة القواعد والمعايير الأخلاقية التي ينبغي على الأفراد احترامها في ممارسة مهامهم الوظيفية.على العكس من ذلك، فإن بيئة السياسات المكتبية والإدارة غير المشجعة تؤدي إلى اكتئاب العمال وفك ارتباطهم. وهذا إن دل على شيء أنما يدل على أن أخلاقيات الانسان والقيام بعمله بشكل إحترافي و صحيح يتطلب رغبة و إهتمام الجميع لإنتاج العمل وفقاً لتوقعات المنظمة(Erianto P. Hasibuan, 2022, 58).الامر الذي لا يتعارض هذا المفهوم بالضرورة مع فلسفة العمل كجزء من الطبيعة البشرية ووسيلة لتحقيق الكمال الذاتي لأن الغرض من القوة العقلانية هو تغيير المادة إلى سلع لها قيمة موضوعية.وأخيرا وليس أخراً أشارة إلى الاخلاق على انها قواعد تتبعها المنظمة ومكوناتها على أساس ثقافة الأعمال المتماسكة والداعمة، فضلا عن كونها وسيلة حاسمة للشركة لإنشاء علاقة متينة مع عملائها (Cholbi, 2022, 62)

و يرى الباحث بأن مفهوم أخلاقيات الوظيفة يشير إلى معرفة الخطأ والصواب في موقع العمل ومحاولة عمل ما هو صواب وجود في المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المنظمات تجاه ذوي العلاقة بالمنظمة من أصحاب المصالح. ولا يمكن الفصل بين الاخلاق الشخصية وأخلاقيات الوظيفة لانها تمثل نسيجا واحدا مكملا ومتمما لبعضه البعض.وهناك العديد من التفسيرات المختلفة لمصطلح "أخلاقيات الوظيفة". يمكن أن تشير أخلاقيات الوظيفة إلى التداعيات الأخلاقية للإجراءات والقرارات المتخذة في الوظيفة في المنظمة وكذلك استخدام الأخلاقيات كتكتيك لتعزيز سمعة المنظمة فيما يتعلق بالأداء.و ندرج ادناه إسهامات عدد من الكتاب والباحثين الذين تناولوا تعريفات اخلاقيات الوظيفة كما في جدول(18).

الجدول (18)

عدد من تعريفات أخلاقيات الوظيفة حسب وجهة نظر الباحثين

الباحث	السنة	الصفحة	تعريف
فتاح	2018	69	هي القواعد والمعايير والرموز التي تعبر عن المبادئ التوجيهية التي يمكن الحصول على السلوك الصحيح والصادق داخل المنظمات بهدف تحقيق المنفعة العامة لجميع افراد داخل المنظمة وخارجها.
هيري و ساوس	2018	52	أنها مجموعة من المبادئ والقيم التي يلتزم بها الافراد والجماعات خلال أدائهم لمسؤولياتهم وواجباتهم، وهي إحدى مقومات الوظيفة سواء في استقالالها المهني عن المهن الاخرى أو تنظيم سلوك أعضائها المهني في الممارسة.
منى وآخرون	2019	695	الأحكام القيمية التي تتعلق بأفعال الانسانية من ناحية انها خير أو شر، و مجموعة من القواعد التي تبين للأفراد كيف يتصرفون في الحالات والمواقف تعرض لهم دون أن يخالفوا في ذلك العرف السائد في مجتمعهم.
جيلالي	2020	70	هو قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف المنظمة، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجردا لمصلحة العامة، لتحقيق من سوء القصد أو الاهمال او مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة.
عبدالقادر و عبدالجليل	2020	2	انها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب أفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا.
Tikkaoui Larbi	2022	145	هي مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتمييز بين ً ما هو صح أو خطأ، جيد أو سيئ، حلال أو حرام.

ويستخلص الباحث من خلال التعاريف الواردة ، إن أخلاقيات الوظيفة هي مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي تحكم سلوك الفرد او الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ، وأداء الواجبات الوظيفية بكل دقة وإخلاص.

أهمية اخلاقيات الوظيفة و أهدافها:

إن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي على صعيد الفرد في منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ الوظيفة الصحيح والصادق، ويبعد المنظمة على أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير. حيث تكمن أهمية أخلاقيات الوظيفة في الدور الذي تلعبه للحد من الفساد ومكافحته.

و بين (ضياف و سليمان،2019،12) بأن أخلاقيات المهنة من الأمور الضرورية واللازمة في ممارسة أو مزاولة أصحاب المهن وهي تكتسي أهمية بالغة في الحياة المهنية ولذا نذكر أهم النقاط التالية:

1. تساعد القيم الأخلاقية على تقليل التكاليف التي تكبدها المنظمة عند اتخاذ القرار المناسب، فالقواعد الأخلاقية تقلل من الجهد والوقت المبذول في قياس الشيء الصحيح به، أو اتخاذ القرار بشأنه.
2. تنظيم وضبط السعي وراء المصلحة الشخصية الذي يمكن أن يهدد المصالح الاجتماعية، فقواعد المعايير الأخلاقية تراقب السلوك، وترسخ الحالات المرغوبة في المنظمة.
3. التوافق الأخلاقي يعكس لنا مدى توافق ممارسات أعضاء الشركة مع المعايير الأخلاقية الموضوعية أو المتعارف عليها.
4. إن المسؤولية الأخلاقية السليمة في مجال العلاقات بالزبون توجب ضرورة أن تتمتع بتوفر المعلومات الكافية عن مكوناتها وكيفية استخدامها.
5. الأخلاق أهمية بالغد باعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وعلاها مقدارا.
6. إن السلوكيات الأخلاقية وآدابها هي تميز سلوك الإنسان من سلوك غيرها ثم تحقيق حاجاته الطبيعية.
7. إنها وسيلة للنهوض بالأمة ذلك أن التاريخ يخبرنا إن سقوط كثير من الأمم والحضارات كان بسبب انهيار الأخلاق.
8. إنها وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة فالإنسان الشرير المعتدي على أموال الناس وأنفسهم وأعراضهم.

وقد وضح (موساوي، 2020،7) أن أهمية اخلاقيات الوظيفة تتمثل في النقاط التالية:

1- إن المنظمة قد تكلف الكثير من الخسائر نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الاخلاقية، وعدم التحلي بالاخلاق الفضيلة و هذا ما يواجه المنظمة في كثير من الشكاوى القضائية أي أن تجاهل الأخلاقىات في الوظيفة ىؤدي إلى وقوع أضرار على المنظمة.

2- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية و،الإقليمية والدولية وهذا له مردو د ايجابي على المنظمة.

3- الحصول على الشهادات العالمية وامتيازات خاصة، و يقترن بالتزام المنظمة بالعديد المعايير اخلاقية في إطار الانتاج والتوزيع، والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة ادلتبادلة ودقة وصحة المعلومات.

ويرى الباحث بأن التحلي بأخلاق الوظيفة ذو أهمية بالغة ، وهو أساس العمل للموظف وضمان للنتائج الحسنة والايجابية، حيث تلزم الموظف العام أن يمارس مهام وظيفته ضمن إطار الصالح العام، ويؤدي واجباته كما هو مفترض منه بعيدا عن إستغلال الوظيفة لغايات و مصالح الشخصية.

ويرى البعض ان الاهتمامات المجتمع في القضايا الاخلاقية في مجال الاعمال زادت . كما حاولت العديد من المنظمات السيطرة على هذه المشاكل من خلال اضفاء الطابع المؤسسي على الاخلاقيات. على سبيل المثال توفيرالتوجيه الاخلاقي للموظفين, وبعض المؤسسات الدول قامت باجراء تغيرات هيكلية و اجرائية. مثل انشاء مناصب اخلاقية جديدة, وامناء مظالم اخلاقيات ولجان الاخلاقيات.(Scott John Vitell and Anusorn Singhapakdi,2008,343)

ومن جهة أخرى فان التحلي بأخلاق داخل العمل قد يكسب الشخص مكانة داخل العمل وخارجه فيكون الشخص محبوبا من طرف العمال ومن طرف الادارة.

لذالك تبدوا أهمية قواعد أخلاقيات الوظيفة في قانون إنظباط الموظفين الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991 المعدل، حيث أوجب بإلتزام الموظف بأخلاقيات كثيرة في الوظيفة، فعلى الموظف أن يتصف بمواصفات جيدة في معاملاته مع من يعمل معهم سواء كان عاملا أو مع مرؤوسيه إذا كان مديرأ أو ان يكون حريصأ على عمله وعليه التجنب من الرذائل والسلوكيات اللااخلاقية، و يدرك أن تلك المسؤليات يسأل عنها وفق القانون.

يلتزم الموظف استنادا الي المادة (4) من قانون انظباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم(14) سنة 1991 المعدل بالواجبات رابعا(خامسا : احترام المواطنين وتسهيل انجاز معاملاتهم.) و ثانيا (التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا باذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل) .

تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية و،الإقليمية والدولية وهذا له مردود ايجابي على المنظمة. حيث اشار في القانون انظباطي الدولة في المادة (4) ثامنا من واجباته (المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شانه المساس بالاحترام اللازم لها سواء اكان ذلك اثناء ادائه وظيفته ام خارج اوقات الدوام الرسمي.) و تاسعا (الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة او ربح شخصي له او لغيره).

و المادة (5) يحظر الموظف التعمد في انقاص الانتاج او الاضرار به و التاخر في انجاز العمل الذي يتسبب عنه تعطيل عمل الاخرين و الاقتراض او قبول مكافاة او هدية او منفعة من المراجعين او المقاولين او المتعهدين المتعاقدين مع دائرته او من كل من كان لعمله علاقة بالموظف بسبب الوظيفة و الحضور إلى مقر وظيفته بحالة سكر او الظهور بحالة سكر بيّن في محل عام .

اهداف اخلاقيات الوظيفة من وجهة نظر القانوني

تسعى المنظمات إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات الوظيفة والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود أهداف و معايير أخلاقية تنظم سير العمل. لذالك تتمحور أهداف اخلاقيات الوظيفة حول توفير إطار أخلاقي يوجه سلوك الموظفين ويحدد المعايير الأخلاقية التي يجب أن يلتزموا بها. في حين أشار(عبيدات،329،2021). بعض الأهداف الرئيسة لأخلاقيات الوظيفة التي حددها على النقاط التالية :

تعزيز النزاهة والأمانة: تهدف اخلاقيات الوظيفة إلى تعزيز قيم النزاهة والأمانة في العمل. يجب أن يكون لدى الموظفين التزام كامل بالقواعد الأخلاقية وعدم التلاعب أو الغش في أداء مهامهم الوظيفية.

ويرى البعض بانه لا يمكن انكار التاثير السلبي للفساد والسلوك غير الاخلاقي على المنظمات و الخدمة العامة. ويعتبر سلوك غير الاخلاقي من اخطر العلل على الحكومات الديمقراطية الحديثة مع امكانية الاضرار بثقة الشعب بالحكومة وتقويض اسسها الديموقراطية. لقد اصبحت من الضرورة القضاء على الفساد وتحسين المعايير الاخلاقية للموظفين سواء الحكوميين او غيرهم من الشركات والمنظمات غير الحكومية.(Itai Beeri, Rachel Dayan, Eran Vegoda and Simcha B. Werner, pp 59-65).

ضمان المساواة والعدالة: تهدف اخلاقيات الوظيفة إلى تعزيز المساواة والعدالة في محيط العمل. يجب على الموظفين معاملة الآخرين بكل عدالة واحترام، وعدم التمييز أو التحيز في اتخاذ القرارات._

الحفاظ على سرية المعلومات: يعتبر الحفاظ على سرية المعلومات من أهم أهداف اخلاقيات الوظيفة. يجب على الموظفين عدم الكشف عن المعلومات السرية أو استخدامها للمصلحة الشخصية أو للتأثير على الآخرين بطرق غير مشروعة.

المسؤولية الاجتماعية: تسعى اخلاقيات الوظيفة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للموظفين. ينبغي على الأفراد أن يكونوا على دراية بتأثير أعمالهم على المجتمع وأن يسعوا لتحقيق المصلحة العامة والمساهمة في التنمية المستدامة.

باختصار، تهدف الاخلاقيات إلى تعزيز النزاهة والأمانة، ضمان المساواة والعدالة، الحفاظ على سرية المعلومات، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية للموظفين. من خلال تحقيق هذه الأهداف، يتم تعزيز الأخلاق في بيئة العمل وتحقيق التوازن بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة. و يمكن إقتصارأهداف اخلاقيات الوظيفة على النقاط التالية:

1- فهم السلوك و القواعد الوظيفية وأهميته في متابعة التزام قوانين العمل.

2- معرفة سلوك الموظف الصحيح وكيفية فهم سلوك الآخرين والتمييز بين السلوك الأخلاقي والغير أخلاقي.

3- معرفة أهمية أخلاقية الوظيفة وضرورة مراعاة إتباع الجوانب الأخلاقية .

4- تحديد أساليب تطوير الذات وكيفية التعامل مع الضغوط في العمل

أما في وجهة النظر القانوني فقد اشار من قانون انظباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم(14) سنة 1991 المعدل من واجبات و المحظورات :

أ- الالتزام الموظف بقيام بالواجبات التالية:

اولا : اداء اعمال وظيفته بنفسه بامانة وشعور بالمسؤولية.

ثانيا : التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا باذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل

.ثالثا : احترام رؤسائه والتزام الادب واللياقة في مخاطبتهم واطاعة اوامرهم المتعلقة باداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والانظمة والتعليمات، فاذا كان في هذه الاوامر مخالفة فعلى الموظف ان يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الاوامر الا اذا اكدها رئيسه كتابة وعندئذٍ يكون الرئيس هو المسؤول عنها.

رابعا : معاملة المرؤسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم .

خامسا : احترام المواطنين وتسهيل انجاز معاملاتهم. و هذا الواجب يقتضي الا يسئ الموظف التي يرتبط وظيفته بالمواطنين معاملة افراد هذا الجمهور. ولكن ماهي هذه الافعال التي تخضع للمساءلة او ماهي الافعال التي تمثل سوء المعاملة فتعد اخلالا بهذا الواجب؟

سادسا : المحافظة على اموال الدولة التي في حوزته او تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة.

سابعا : كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته او اثناءها اذا كانت سرية بطبيعتها او يخشى من افشائها الحاق الضرر بالدولة او بالاشخاص او صدرت اليه اوامر من رؤسائه بكتمانها ويبقى هذا الواجب قائما حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له ان يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد احالته على التقاعد او انتهاء خدمته باي وجه كان.

ثامنا : المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شانه المساس بالاحترام اللازم لها سواء اكان ذلك اثناء ادائه وظيفته ام خارج اوقات الدوام الرسمي.

تاسعا : الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة او ربح شخصي له او لغيره.

عاشرا : اعادة ما يكون تحت تصرفه من ادوات او الات إلى المحل المخصص لها عند انتهاء العمل اليومي الا اذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك .

حادي عشر : مراعاة القوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بحماية الصحة العامة والسلامة في العمل والوقاية من الحريق.

ثاني عشر : القيام بواجبات الوظيفة حسبما تقرره القوانين والانظمة والتعليمات.

ب- الامتناع او الحظرعن الاعمال التالية:

يحظر بموجب المادة (5) على الموظف ما ياتي:

اولا : الجمع بين وظيفتين بصفة اصلية او الجمع بين الوظيفة وبين اي عمل اخر الا بموجب احكام القانون.

ثانيا : مزاولة الاعمال التجارية وتاسيس الشركات والعضوية في مجالس ادارتها عدا: (ا شراء اسهم الشركات المساهمة و الاعمال التي تخص امواله التي الت اليه ارثا او ادارة اموال زوجه او اقاربه حتى الدرجة الثالثة التي الت اليهم ارثا وعلى الموظف ان يخبر دائرته بذلك خلال ثلاثين يوما وعلى الوزير اذا راى ان ذلك يؤثر على اداء واجبات الموظف او يضر بالمصلحة العامة ان يخيره بين البقاء في الوظيفة وتصفية تلك الاموال او التخلي عن الادارة خلال سنة من تاريخ تبليغه بذلك وبين طلب الاستقالة او الاحالة على التقاعد).

ثالثا : الاشتراك في المناقصات .

رابعا : الاشتراك في المزايدات التي تجريها دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لبيع الاموال المنقولة وغير المنقولة اذا كان مخولا قانونا بالتصديق على البيع لاعتبار الاحالة قطعية او كان عضوا في لجان التقدير او البيع او اتخذ قرارا ببيع او ايجار تلك الاموال، او كان موظفا في المديرية العامة او ما يعادلها التي تعود اليها تلك الاموال .

خامسا : استعمال المواد والالات ووسائل النقل وغيرها العائدة إلى دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لاغراض خاصة .

سادسا : استعمال اي ماكنة او جهاز او اي الة من الات الانتاج لم يكلفه رئيسه المباشر باستعمالها .
سابعا : عدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل ووسائل الانتاج بغية انجاز الاعمال المناطة به او الاهمال او التهاون في العمل بما يؤدي إلى الحاق ضرر بالانتاج او الخدمات او الممتلكات .

ثامنا : العبث بالمشروع او اتلاف الاته او المواد الأولية او الادوات او اللوازم

تاسعا : التعمد في انقاص الانتاج او الاضرار به .

عاشرا : التاخر في انجاز العمل الذي يتسبب عنه تعطيل عمل الاخرين .

حادي عشر : الاقتراض او قبول مكافاة او هدية او منفعة من المراجعين او المقاولين او المتعهدين المتعاقدين مع دائرته او من كل من كان لعمله علاقة بالموظف بسبب الوظيفة .

ثاني عشر : الحضور إلى مقر وظيفته بحالة سكر او الظهور بحالة سكر بيّن في محل عام .

ثالث عشر : الاحتفاظ لنفسه باصل اية ورقة او وثيقة رسمية او نزع هذا الاصل من الملفات المخصصة لحفظه للتصرف به لغير الاغراض الرسمية .

رابع عشر : الافضاء باي تصريح او بيان عن اعمال دائرته لوسائل الاعلام والنشر فيما له مساس مباشر باعمال وظيفته، الا اذا كان مصرحا له بذلك من الرئيس المختص.

وعليه ومن كل ذلك يجد الباحث أن "أخلاقيات الوظيفة العامة" تتعلق بمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها العاملون في الجهاز الحكومي أو الوظيفة العامة أثناء أداء واجباتهم. تهدف هذه الأخلاقيات إلى:

1- النزاهة والأمانة :يجب على الموظفين في الوظيفة العامة أن يكونوا نزهاء وأمناء في أداء مهامهم، وعدم الانخراط في الرشوة أو الفساد.
2- الشفافية والمساءلة :يجب أن يكون لديهم الاستعداد لتقديم شروح وتوضيحات حول قراراتهم وأعمالهم، والتحمل المسؤولية عنها أمام الجمهور والجهات المعنية.
3- الخدمة العامة :يجب على الموظفين تقديم خدمة عادلة ومنصفة للمواطنين دون تحيز أو تفضيل.
4- الاحترام واللياقة الشخصية :يجب أن يتعاملوا مع الجمهور وزملائهم باحترام ولياقة، وأن يظهروا سلوكًا مهنيًا.
5- الكفاءة والاحترافية :يجب على الموظفين تطوير مهاراتهم والسعي لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة في أداء واجباتهم.
6- عدم التحيز والعدالة :يجب أن يتعاملوا مع جميع المواطنين بدون تمييز أو تحيز على أساس جنس، أعراق، دين، أو أي عوامل أخرى.
7- حماية المعلومات والسرية :يجب على الموظفين حماية معلومات الجهة التي يعملون لصالحها والامتناع عن الكشف عن معلومات سرية أو حساسة.
8- عدم استغلال السلطة :يجب على الموظفين عدم استغلال موقعهم الوظيفي لتحقيق مكاسب شخصية أو مصلحة خاصة.

9- الالتزام بالقوانين والأنظمة :يجب أن يلتزموا بالقوانين والأنظمة المعمول بها في العمل الحكومي.

10-تطوير الذات والتعليم المستمر :يجب على الموظفين أن يسعوا لتطوير أنفسهم وزيادة معرفتهم من خلال التعلم المستمر والتدريب.

11- تلتزم هذه الأخلاقيات بتعزيز مفهوم الخدمة العامة وبناء ثقة المواطنين في الجهاز الحكومي والوظيفة العامة ككل.

أبعاد اخلاقيات الوظيفة:

يمكن ادراج مجموعة من الأبعاد التي تعزز سلوك الاخلاقي في منظمات الاعمال (العاني واخرون، 2019،232):

1- **النزاهة**: تتمثل النزاهة الشفافية والاصالة كما تعكس اهتمام الفرد بالشرف والقيم والاخلاقية. والنزاهة قيمة اساسية لاخلاقيات لاتتعلق بالدوافع الخارجية مثل الخوف من العقاب او تشويه صورة المرء في المجتمع. كما ان النزاهة قيمة جوهرية يفعلها الفرد لاتتطور بسبب عنصر خارجي، لكن بسبب اخلاق ثقافة الداخلية.

2- الشفافية : و تظهر اهميتها من خلال دورها في تحقيق ترابط المنظمة على جميع المستويات الادارية والتنفيذية.

3- **الولاء**: الوفاء بالوعود والحفاظ على العهود بالقيم، ان وجود الفرد عامل في مهنته مقرونة بمجموعة من المهامالتي تؤدي للوصول لاهداف محددة، لذا وجب عليه للقيام بمهام بصورة دقيقة و متقنة.

4- العدالة: منع الظلم والقيام بالاصلاح لذلك الظلم. والعدالة في الشرع اعطاء كل ذي حق حقه من غير افراط او التفريط.

5- **المسؤولية**: عبارة عن مجموعة من المبادرات التطوعية التي يمارسها المنظمات والتي تهدف الي تحقيق اهداف المنظمة و اهداف المجتمع في ذات الوقت من خلال تخفيض الاثار السلبية لعمليات المنظمة والمجتمع.

6- **الاحترام**: يعني احترام تجاه الاخرين، احترام الذات اي المسامحة لنفسك اولا ثم زملائك اذا ما حدث خطاء ما. علاقة الثقة والنزاهة تتجاوز التحييز، و حسن المعاملة يحتاجها الفرد مع رؤؤساءه و زملائه ومع مرؤسيه و الزبائن والرؤساء والمدراء.

7- علاقة الثقة والنزاهة و تجاوز التحييز.

8- حسن المعاملة يحتاجها الفرد مع رؤؤساه و زملائه و مع مرؤسيه و الزبائن والمدراء.

وفي هذا الاطار يشير الباحث إلى أبعاد اخلاقيات الوظيفة وكما ياتي:

1. **النزاهة والأمانة:** تتعلق هذه البعد بالقيم الأخلاقية للنزاهة والأمانة في العمل. يجب على الموظفين أن يكونوا صادقين وأمناء في أداء واجباتهم، وعدم الانخراط في الرشوة أو الفساد.

2. **الشفافية والمساءلة:** يعني هذا البعد ضرورة تقديم تقارير ومعلومات شفافة حول قرارات وأعمال الموظفين، وأن يكونوا مستعدين لتحمل المسؤولية والمساءلة عن أفعالهم.

3. **الكفاءة والاحترافية:** يتعلق هذا البعد بالحاجة إلى تطوير وتحسين مهارات الموظفين وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة في أداء واجباتهم بشكل احترافي.

4. **العدالة وعدم التحيز:** يشمل هذا البعد ضرورة التعامل بعدالة مع جميع المواطنين دون تفضيل أو تحيز، وعدم تحييد القرارات بناءً على أي عوامل شخصية.

5. **حماية المصلحة العامة:** يجب على الموظفين أن يضعوا مصلحة الجمهور والمجتمع فوق مصالحهم الشخصية، وأن يعملوا من أجل تحقيق الخير العام.

6. **احترام الحقوق الإنسانية:** يتضمن هذا البعد ضرورة احترام حقوق جميع الأفراد، وتوفير بيئة عمل تحترم كرامة الإنسان وتمنع التمييز.

7. **التواصل الفعال والتعاون:** يجب على الموظفين أن يكونوا على استعداد للتواصل بفعالية مع زملائهم والجمهور، والتعاون مع الجهات المختلفة لتحقيق الأهداف العامة.

8. **حماية المعلومات والسرية:** يجب على الموظفين حماية سرية المعلومات المتعلقة بالعمل وعدم الكشف عنها إلا بشكل مشروع.

9. **التحسين المستمر والابتكار:** يتضمن هذا البعد استمرار السعي لتحسين الأداء والعمل من خلال التطوير المستمر والاستفادة من الابتكارات والأفكار الجديدة.

10. **الالتزام بالقوانين والأنظمة:** يجب على الموظفين الامتثال للقوانين والأنظمة المعمول بها في العمل الحكومي.

تلك الأبعاد تشكل أساسًا لتوجيه السلوك الأخلاقي للعاملين في الوظيفة العامة وضمان تقديم خدمة فعّالة وأخلاقية للمجتمع.

ويتفق الباحث مع (العاني، حميد و حمد،2019،7) ان هناك أبعاد تتمثل في :

1- **النزاهة والامانة:** يجب ان يكون الموظف امينا في اداء الوظيفة، فالوظيفة التي يشغلها ليس ملكا له بل هي تكليف ويجب على الموظف ان لايستخدم وظيفته لمصالحه الخاصة.
2- **الشفافية والمساءلة:** ترتبط النزاهة بالقيم الروحية والاخلاقية والحفاظ على المسؤليات وواجبات الوظيفة دون محاباة او محسوبية، فالنزاهة هي مراعاة الموظف بالقيم الروحية والاخلاقية عند قيام بمهام عمله.
3- **العدالة التنظيمية وعدم التحييز :** اي تحقيق المساوات في توزيع المخرجات والنزاهة والموضوعية في اتخاذ القرارات واحساس الفرد بحسن المعاملة.
4- **الاحترام وحسن المعاملة :** يحتاج الموظف الي حسن المعاملة والاحترام من رؤساءه و زملائه و مرؤسيه والمراجعين. و يجب عليه حسن التعامل مع مدرائه و رؤسائه في العمل. و يظهر ذالك في تنفيذ اوامرهم و احسان الظن بهم و عدم نشر اشعاعات الكاذبة عنهم، او التشهير بهم واساءة السمعة.
5- **الالتزام بالقوانين والانظمة :**على الموظف الالتزام واحترام القوانين سواء كان في الامور جوهرية ام الشكلية. وان لايتجاوز حدود المرسومة في النصوص وعدم تصرف باي شكل من الاشكال دون الاستناد على الاسس القانونية.

وعليه فإن الباحث يأخذ بهذه الأبعاد لدراسته الحالية .

رابعاً: خصائص اخلاقيات الوظيفة

خصائص اخلاقيات الوظيفة هي السمات والصفات التي تميز السلوك الأخلاقي للموظفين في بيئة العمل. تتضمن هذه الخصائص القيم والمبادئ التي يجب أن يتبعها الموظفون في أداء مهامهم الوظيفية. إليك بعض الخصائص الرئيسة لأخلاقيات الوظيفة (عطية، 2021، 46):

1- **النزاهة والأمانة:** تعد النزاهة والأمانة من أهم خصائص اخلاقيات الوظيفة. يجب على الموظفين أن يكونوا صادقين وملتزمين بالأعراف الأخلاقية في التعامل مع الآخرين وفي التصرف في الموارد والمعلومات التي يتعاملون معها.

2- **الاحترام والتعاون:** تتضمن اخلاقيات الوظيفة الاحترام المتبادل بين الموظفين والتعاون البناء. يجب على الموظفين أن يحترموا حقوق الآخرين وأن يتعاونوا معهم بصدق ومرونة من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.

3- **العدالة والمساواة:** تتطلب اخلاقيات الوظيفة المساواة والعدالة في معاملة الجميع. يجب أن يتعامل الموظفون بعدالة ويتجنبوا أي تمييز أو تحيز في اتخاذ القرارات أو التعامل مع الآخرين.

4- **الشفافية والمصداقية:** تشمل اخلاقيات الوظيفة الشفافية في التصرفات والقرارات، والمصداقية في التعامل مع المعلومات والاتصالات. يجب على الموظفين أن يكونوا صادقين وموثوقين وأن يقدموا المعلومات بطريقة شفافة وصحيحة.

5- **المسؤولية الاجتماعية:** تحث اخلاقيات الوظيفة على المسؤولية الاجتماعية للموظفين, يجب على الموظفين أن يكونوا واعين لتأثير أعمالهم على المجتمع وأن يسعوا لتحقيق المصلحة العامة والمساهمة في تحسين الظروف الاجتماعية والبيئية.

6- **التطوير المستمر:** تشجع اخلاقيات الوظيفة على التطوير المستمر للموظفين. يجب على الموظفين أن يسعوا لتحسين مهاراتهم ومعرفتهم وأن يكونوا على استعداد لمواجهة التحديات والتغيرات في بيئة العمل.

لذا تتميز اخلاقيات الوظيفة بمجموعة من الخصائص التي تعزز السلوك الأخلاقي للموظفين وتسهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومثلى. تلك الخصائص تشمل النزاهة والأمانة، الاحترام والتعاون، العدالة والمساواة، الشفافية والمصداقية، المسؤولية الاجتماعية، والتطوير المستمر (القرني، 2021، 76).

الفصل الثالث

المبحث الأول : وصف مجتمع وعينة الدراسة

المبحث الثاني: التحليل الوصفي لآراء المستجيبين حول متغيرات الدراسة

المبحث الثالث:إختبار مخطط الدراسة وفرضياتها إحصائياً

المبحث الأول

وصف مجتمع وعينة الدراسة

المبحث الأول: وصف متغيرات الشخصية للسادة المبحوثين

1. النوع الاجتماعي: يبين الجدول (19) ان عدد الذكور من العينة بلغ (149) بنسبة (72%) بينما بلغ عدد الإناث (58) أي ما نسبته (28%)من إجمالي عينة الدراسة، وهذا يشير إلى ان نسبة نوع الذكور شكلت النسبة الاكبر كون الوزارة تعتمد في اغلب وظائفها على هذا النوع، مما يدل على عدم تساوي فرص إشغال المناصب ومنح الاعمال بين الذكور والاناث في ديوان الوزارة المبحوثة .

الجدول (19)

توزيع العينة حسب توع االنوع الاجتماعي

الجنس	التكرار	%
ذكر	149	72
أنثى	58	28
المجموع عام	207	100

2- العمر:

يقدم الجدول (20) توزيع العينة حسب فئات العمر. يُظهر الجدول أن البيانات تم جمعها من مجموع (207) فردًا في العينة. ومن خلال المراجعة المفصلة للجدول، يمكن ملاحظة أن فئة العمر (18-27)سنة: هناك 5 أفراد في هذه الفئة، ممثلين 2.4% من إجمالي العينة، فئة العمر (37-28) سنة: تتألف هذه الفئة من 25 فردًا، مما يمثل (12.1%)من العينة، فئة العمر (47-38) سنة هي الفئة الأكبر في العينة، حيث يوجد (127) فردًا، مما يشكل(61.3%)من العينة، فئة العمر (48)سنة فأكثر تتضمن هذه الفئة (50) فردًا أو (24.2%) من العينة. بناءً على هذه البيانات، يمكن ملاحظة أن الفئة العمرية (38-47) سنة هي الأكبر نسبة في العينة، بينما تكون الفئة العمرية(27-18)سنة هي الأصغر نسبيًا، وهذا يدل ان الفئة المستجيبة أكثر إلماماً بالعمل الوظيفي ومتطلباتها، وهذا مؤشر على أن غالبية الموظفين في مجال العمل الإداري هم من فئة الشباب الذين يمتلكون القدرة على إكتساب المزيد من الخبرات والقدرة على تعلم شيء مفيد حول متنغيرات الدراسة .

الجدول (20)

توزيع العينة حسب فئات العمر

فئات العمر	التكرار	%
سنة27-18	5	2.4
سنة37-28	25	12.1
سنة47-38	127	61.3
48سنة فاكثر	50	24.2
المجموع عام	207	100.0

3- الحالة الاجتماعية

الجدول (21) يقدم توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية للأفراد ويشمل عدد التكرارات والنسب المئوية لكل فئة. وفقًا لهذا الجدول، يُظهر أن الأفراد المتزوجين يشكلون النسبة الأكبر في العينة بنسبة تبلغ 73.4%، حيث يبلغ عددهم 152 شخصًا. يليها فئة الاعزب وبواقع عددي يبلغ 40 شخصًا وبنسبة

19.3%، أما فئة الارامل والمطلقين فقد بلغوا بنسبة (7.3%) وبواقع عددي (15) من أفراد العينة، وهذا يدل أن أن الفئة الاكبر من أفراد العينة أكثر إدراكاً بالمعرفة بشكلا عام ومن جهة وبمبادىء الاخلاقيات العامة والمتعارف عليها أكثر .

الجدول (21)

توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	%
أعزب	40	19.3
متزوج	152	73.4
أرمل / ة	8	3.9
مُطلّق/ ة	7	3.4
المجموع عام	207	100.0

4- المؤهل العلمي

يعرض الجدول (22) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي للأفراد، مع عدد التكرارات والنسب المئوية لكل فئة :حيث تبين البيانات أن الأفراد ذوي المستوى العلمي "إعدادية وما دون" يمثلون نسبة صغيرة جدًا من العينة بلغت 2.9% حيث يبلغ عددهم 6 أفراد. بالمقابل، تمثل الفئة ذات المستوى العلمي "شهادات عليا" النسبة الأكبر بواقع 66.2% من إجمالي العينة، حيث يتمثل فيها 137 شخصًا. وتشمل الفئة المتوسطة "دبلوم مهني (معهد)" نسبة كبيرة أيضًا حيث تمثل 26.1% من العينة بعدد 54 أفرادًا. أما فئة "بكالوريوس" فتمثل 4.8% من العينة بواقع 10 أفراد، يمكن القول إن الأفراد ذوي المستوى العلمي "شهادات عليا" يشكلون النسبة الأكبر في العينة، وهذا يوضح الواقع المتطلب في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي واحدة ضروريات إشغال المناصب والمسؤوليات في ديوان الوزارة المبحوثة وهم الاكثر إدراكاً بالمعرفة وأخلاقيات الوظيفة .

الجدول (22)

توزيع العينة حسب المستوى العلمي

المستوى العلمي	التكرار	%
إعدادية وما دون	6	2.9
دبلوم مهني (معهد)	54	26.1
بكالوريوس	10	4.8
شهادات عليا	137	66.2
المجموع عام	207	100.0

5- المستوى الوظيفي:

يُعرض الجدول (23) توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي للأفراد، مع عدد التكرارات والنسب المئوية لكل فئة، و تظهر البيانات أن الأفراد في مستوى وظيفي "موظف" يشكلون النسبة الأكبر في العينة بنسبة تبلغ 65.7% حيث يبلغ عددهم 136 فردًا. بينما يأتي في المرتبة الثانية من حيث النسبة المئوية فئة "مدير قسم أو وحدة" حيث يمثلون 29.0% من العينة بعدد 60 فردًا. وتشمل الفئة ذات المستوى الوظيفي "مدير عام" 2.9% من العينة بواقع 6 شخصًا. أما فئة "خبير" فتشمل 2.4% من العينة بعدد 5 أفرادًا، وهذا يوضح ان الباحث توجه في عينته القصدية إلى المستويات العليا في الادارة لكي يتوصل إلى غايات دراسته الحالية متمثلة بمعرفة مستويات إدراك العينة المبحوثة لمتطلبات إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة كحالة متوقعة للذين لهم مستويات أكاديمية .

الجدول (23)

توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	%
موظف	136	65.7
مدير قسم او وحدة	60	29
مدير عام	6	2.9
خبير	5	2.4
المجموع عام	207	100.0

6- عدد سنوات الخدمة

توضح البيانات في الجدول (24) توزيع العينة حسب عدد سنوات الخدمة للأفراد المشمولين في الدراسة. يمكن ملاحظة أن الأفراد الذين لديهم خبرة في الخدمة "أقل من سنة" لم يتم تمثيلهم في هذه العينة، بسبب عدم إجراء التعيينات خلال سنة وأقل . بالمقابل، يتضح أن الفئة التي تمتلك خبرة "11 سنة فأكثر" تشكل النسبة الكبيرة جدًا في العينة بنسبة 87.4%، وهذا يعكس وجود عدد كبير من الأفراد الذين يمتلكون خبرة طويلة في مجال الخدمة.بالإضافة إلى ذلك، يمكن رؤية أن هناك فئات الخبرة الوسطى " 1-5" و" 6-10" يمثلوا بنسب 5.3% و7.3% على التوالي. وهذا يشير إلى وجود تنوع في الخبرة بين الأفراد المشمولين في العينة، حيث يمكن أن يكون لديهم خلفيات وتجارب مختلفة في مجال الخدمة، مما يجعلهم قادرين على تكوين آراء إيجابية أو سلبية أكثر دقة نحو متغيرات الدراسة .

الجدول (24)

توزيع العينة حسب عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	التكرار	%
أقل من سنة	0	0
1-5	11	5.3
6-10	15	7.3
11 فاكثر	181	87.4

المجموع عام	207	100.0

المبحث الثاني

التحليل الوصفي لآراء المستجيبين حول متغيرات الدراسة

يتناول هذا المبحث بإستعراض نتائج التحليل الوصفي لآراء المستجيبين البالغ عددهم (207) مستجيباً حول مستوى توفر متغيرات الدراسة المتمثلة ب(إدارة المعرفة) بوصفه متغيراً مستقلاً و (أخلاقيات الوظيفة) الذي يمثل المتغير المعتمد في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لأقليم كوردستان العراق، وذلك عن طريق إستخدام إختبارات التوزيعات التكرارية والنسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والنسبة المئوية للأتفاق، ولما كانت أداة قياس المتغيرات في هذه الدرسة مصممة وفقاً لمقياس (ليكرت الخماسي)، فإن ذلك سيمكن الباحث من تحديد مستوى توفر المتغيرات بإعتماد الفئة التي تنتمي إليها الاوساط الحسابية لأراء تجاه فقراتها وكما موضح في الجدول (25) وتحقيقاً لذلك تم إستخدام التحليلات الإحصائية من خلال برنامج (Spss-26) لكل متغير من المتغيرات الدراسه.

الجدول (25)

تصنيف فئات الاوساط الحسابية على وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي

ت	فئة الوسط الحسابي	مستوى التوفر
1	1.79-1	منخفض جداً
2	2.59-1.80	منخفض
3	3.39-2.60	متوسط
4	4.19-3.40	مرتفع
5	5-4.20	مرتفع جداً

المصدر: استكشاف التحليل الحصائي و البوتستراب؛مقياس ليكارت،2013

يتم حساب الانحراف المعياري حسب المعادلة الاتي :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n}(X_i - \bar{X})^2}{n}} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (2)$$

يتم حساب الوسط الحسابي حسب المعادلة الاتي :

$$mean\ (\bar{X}) = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i}{n} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (3)$$

يتم حساب الانحدار البسيط و المتعدد حسب المعادلات الاتي :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (4)$$

$$Y_i = \beta_0 X_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \cdots + \beta_n X_n + \varepsilon_i \ldots\ldots\ldots\ldots (5)$$

1. يتم حساب الارتباط حسب المعادلة الاتي :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \ldots\ldots\ldots\ldots (6)$$

1- عرض نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الادارة المعرفة:

تعرض الجدول (26) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف والنسبة المئوية للإتفاق لمتغير إدارة المعرفة من خلال الاجابات الافراد المبحوثين على المؤشرات الخاصة بأبعادها والمتمثلة بـ (توليد المعرفة وإكتسابها، تخزين المعرفة وتنظيمها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة)، وتشير المعطيات الاجمالية لهذا المتغير (المستقل) أن مستوى المعدل الكلي لهذا المتغير يظهر أن المبحوثين أتفقو على هذا المتغير بنسبة الاتفاق (73.55%) وبوسط حسابي (3.68) أي بمستوى توفر (مرتفع) وبإنحراف معياري (1.05) وبمعامل اختلاف (28.67) وهذا يشير على أهمية هذا المتغير في المجتمع المبحوث من خلال إجابات المبحوثين، وعكست وجود تجانس ومقبولية بين آراء المبحوثين والتي اسهمت في تحقيق الايجابية لهذا المتغير والتي تستدل منها على ان ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لأقليم كوردستان العراق تمتلك القدرة على التعامل مع أبعاد هذا المتغير واستغلالها بالصورة التي تخدم استراتيجياتها .

آ- توليد المعرفة واكتسابها

تشير معطيات الجدول (26) إن إجابات الافراد المبحوثين حول هذا البعد من خلال مؤشراته وجود نسبة إتفاق إيجابية بين الافراد المبحوثين قدرها (75.36%)، وبلغت نسبة الحيادية وعدم الاتفاق (24.64%)وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (3.77) و بإنحراف معياري (1.03) وبمعامل اختلاف (27.24%) .

ومن بين اهم المؤشرات التي عكست وجود تجانس ومقبولية بين آراء المبحوثين والتي أسهمت في تحقيق الايجابية لهذا البعد هو مؤشر (X3) الذي ينص " تنشأ معرفة من خلال تشجيع الحوارات والمناقشات الجماعية بين الزملاء " وجاء بوسط حسابي (3.94) أي بمستوى (مرتفع)، وبإنحراف معياري (1.01) وبمعامل اختلاف (25.69%) وبنسبة أتفاق (78.84%) وهي تتماشى مع سياسات فرق العمل التي تتبعها الوزارة في توليد المعرفة وإكتسابها .

ومن بين المؤشرات التي عكست وجود نوعا ما ضعف بين اراء المبحوثين والتي قللت من نسبة الاتفاق هو المؤشر (X5) الذى ينص على " تتابع الاداره بإستمرار المعرفه المستجده والمتطلبة لعملياتها الجارية" إذ جاءة بوسط (3.59) وهي مرتفعة أيضا بناءاً على مستوى التوفر ولكن تعتبر أقل الاوساط الحسابية لعبارات هذا البعد علماً جاءت بإنحراف معياري قدره (1.10)، وبمعامل اختلاف (30.64) وبنسبة إتفاق (71.88%) .

وهذا يعني ان ديوان الوزارة المبحوثة مجتمع وعينة الدراسة لديها القدرة في ديمومة التعامل مع البيئة المساهمة في توليد المعرفة واكتسابها.

ب- تنظيم المعرفة وتخزينها

تشير معطيات الجدول (26) وجود نسبة إتفاق إيجابية بين الافراد المبحوثين على المستوى الكلي لهذا البعد بنسبة (72.95%)، ومعامل الاختلاف منخفضة (28.10)، وإنحراف معياري (1.02) وبوسط حسابي مرتفع (3.65%).

ومن بين أهم المؤشرات التي عكست وجود تجانس ومقبولية بين أراء المبحوثين والتي عززت نسبة الاتفاق الايجابي هو المؤشر (X6) الذى ينص على "يتم تخزين المعرفة في الوزارة والجامعات التابعه لها من خلال أساليب التوثيقه الإلكترونيه " وجاء بوسط حسابي مرتفع(3.83)وبإنحراف معياري منخفض جداً (0.73)، ومعامل الاختلاف (19.00%) وبنسبة إتفاق (76.62%).

في حين من المؤشرات التي عكست وجود ضعف بين أراء المبحوثين والتي قللت نوعا ما من نسبة الاتفاق هو المؤشر (X9) الذي ينص على "تهتم الادارة بتوفير مستوى معاشي جيد للعاملين لمنع إنتقالهم إلى منظمات أخرى " وجاء بوسط حسابي (3.40)، وانحراف معياري (1.21)، ومعامل الاختلاف (35.70%)، ونسبة إتفاق (68.02%).

وهذا يدل على الامكانية المعرفية للوزارة المبحوثة ومؤسساتها من حيث تخزين وحرص المنظمة وتوثيقها للمعرفة الداخلية والخارجية وعلى مستويات الادارات في الهيكل التنظيمي وفق تقانات

المعاصرة في التخزين من حيث الامان والخصوصية رغم عدم الاهتمام من قبل الادارة بتوفير التميز لعامليها لمستوى معاشي تمنعهم من الانتقال إلى منظمات أخرى

ت- مشاركة المعرفة ونشرها

يظهر الجدول (26) ملخصاً لنتائج التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف والنسبة المئوية للأتفاق تجاه الفقرات (X11-X15) المتعلقة ببعد (مشاركة المعرفة ونشرها)، إذ يتضح أن المعدل العام لوسطها الحسابي (3.68)و هي بمستوى الفئة الرابعة (مرتفع) وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي، وبإنحراف معياري (1.05)، وعامل اختلاف (28.46%) حيث كلما أنخفضت قيمة هذا المعامل عن (50%) أكد ذلك أرتفاع مستوى الاتفاق حول هذا البعد وفقاً لآراء المستجيبين مما أظهرت نسبة أتفاق (73.58%)كون ذلك يعني مشاركة المعرفة ونشرها من قبل الزبائن الداخليين والخارجيين ضمن إطار هذه الوزارة والوحدات التابعة لها .

كما تعد الفقرة (X12) التي نصت على أنه " يستطيع الموظفين داخل المنظمه تبادل المعرفه بسهولة) كان لها الدور الاكبر في تشكيل هذا البعد، فلقد حصلت على أعلى وسط حسب (3.82)ضمن الفئة الرابعة (مرتفع)، واعلى نسبة اتفاق (76.43%)، في حين جاءت بمعامل اختلاف منخفضة (24.22%)، وبإنحراف معياري (0.93)، وهذا يشير إلى تناسق آراء عينة الدراسة وإنسجامها مع هذه الفقرة .

في حين تعد الفقرة(X14) التي تنص " تتوفر في المنظمة أنظمة معلومات وقواعد بيانات يسهل الوصول إليها في الوقت المناسب "كان لها الدور الاقل في تشكيل هذا البعد، فلقد حصلت على أقل وسط حسابي (3.58)، وبانحراف معياري (0.98)، ومعامل الاختلاف (27.28%) وهذا يدل على أرتفاع مستوى الاتفاق والتي بلغت (71.59%) رغم أنها أقل من مستوى من مستويات الفقرات الاخرى لنفس البعد .

وهذا يعني ان ديوان الوزارة المبحوثة عليها ان تسعى إلى تعميم طرق العمل المبتكرة والمتجددة وتبادلها بين الموظفين وتشجيعهم على مناقشة اسباب المشاكل التى تواجههم مع الديمومة في توفير المعلومات وسهولة الوصول اليها من خلال قيام الندوات والمؤتمرات والمحاضرات والجلسات التدريبية لتعزيز مشاركة المعرفة .

ث- تطبيق المعرفة

تشير معطيات الجدول (26) إلى أن (تطبيق المعرفة) كبعد من أبعاد إدارة المعرفة يمكن تمثيلها بالفقرات (X16-X20) وبنسبة أتفاق بلغت (72.31%) وإجابات الافراد المبحوثين كانت إيجابية ومقبولة بنسبة عالية، وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.62) وهي أعلى من الوسط الحسابي الفرضي للدراسة والبالغ (3) وبإنحراف معياري (1.12) كما بلغت نسبة معامل الاختلاف (30.96%)

مما يدل على تجانس إجابات الافراد المبحوثين، فضلاً على دلالة ان البعد أسهم وبشكل كبير في إغناء هذا المتغير .

أما على مستوى الفقرات الفرعية لصالح (تطبيق المعرفة)، فكانت أعلى نسبة للفقرات التي أسهمت في تحقيق إيجابية هذا البعد تتمثل بالفقرة (X17) والتي تشير إلى " تستخدم إدارة المنظمة المعرفة المتاحة لتعزز أدائها" إذ بلغ نسبة الاتفاق (73.91%)، ووسط حسابي (3.70) وهي مرتفعة، وإنحراف معياري قدره (1)، ومعامل اختلاف قدره (27.18%)، مما يدل على ان الفرق بين إستجابات المبحوثين لهذه الفقرة دال احصائياً.

في حين كانت أدنى إستجابة للفقرات الفرعية لـ (تطبيق المعرفة) تتمثل بالفقرة (X20) والتي تعني " يتم متابعة تنفيذ المعرفة من خلال التغذية المرتدة (Feedback) " إذ بلغ نسبة الاتفاق (69.37%)، ووسط حسابي (3.47) وهي مرتفعة، وبإنحراف معياري (1.15)، ومعامل الاختلاف (33.22%)، مما يدل على الدلالة الإحصائية لإستجابات المبحوثين .

مما يدل أن (تطبيق المعرفة) قد حظي بإهتمام كبير من قبل الافراد المبحوثين، وحقق نتائج إيجابية تسهم في إختبار فرضيات الدراسة، وذلك أنها تميل بإتجاه الاتفاق .

الجدول (26) توزيع العينة حسب حركة المقياس لى متغير إدارة المعرفة

المتغير الفرعي	المتغيرات	أتفق بشدة (5)		أتفق (4)		محايد (3)		لا أتفق (2)		لا أتفق بشدة (1)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلافات %	النسبة المئوية للإنفاق
		التكرارات	النسبة	التكرارات	النسبة	التكرارات	النسبة	التكرارات	النسبة	التكرارات	النسبة				
توليد المعرفة واكتسابها	X1	45	21.74%	105	50.72%	34	16.43%	21	10.14%	2	0.97%	3.82	0.92	24.08	76.43
	X2	57	27.54%	72	34.78%	38	18.36%	37	17.87%	3	1.45%	3.69	1.10	29.86	73.82
	X3	68	32.85%	87	42.03%	28	13.53%	20	9.66%	4	1.93%	3.94	1.01	25.69	78.84
	X4	52	25.12%	88	42.51%	44	21.26%	18	8.70%	5	2.42%	3.79	1.00	26.25	75.85
	X5	43	20.77%	84	40.58%	43	20.77%	27	13.04%	10	4.83%	3.59	1.10	30.64	71.88
معدل			**25.60%**		**42.13%**		**18.07%**		**11.88%**		**2.32%**	**3.77**	**1.03**	**27.24**	**75.36**
تنظيم المعرفه و تخزينها	X6	31	14.98%	119	57.49%	48	23.19%	9	4.35%	0	0.00%	3.83	0.73	19.00	76.62
	X7	43	20.77%	72	34.78%	48	23.19%	36	17.39%	8	3.86%	3.51	1.12	31.85	70.24
	X8	45	21.74%	87	42.03%	49	23.67%	22	10.63%	4	1.93%	3.71	0.99	26.60	74.20
	X9	47	22.71%	54	26.09%	56	27.05%	35	16.91%	15	7.25%	3.40	1.21	35.70	68.02
	X10	63	30.43%	72	34.78%	39	18.84%	30	14.49%	3	1.45%	3.78	1.08	28.49	75.65
معدل			**22.13%**		**39.03%**		**23.19%**		**12.75%**		**2.90%**	**3.65**	**1.02**	**28.10**	**72.95**
مشاركة المعرفة ونشرها	X11	48	23.19%	83	40.10%	36	17.39%	38	18.36%	2	0.97%	3.66	1.06	28.88	73.24
	X12	47	22.71%	102	49.28%	32	15.46%	26	12.56%	0	0.00%	3.82	0.93	24.22	76.43
	X13	52	25.12%	88	42.51%	26	12.56%	31	14.98%	10	4.83%	3.68	1.15	31.16	73.62
	X14	29	14.01%	105	50.72%	31	14.98%	41	19.81%	1	0.48%	3.58	0.98	27.28	71.59
	X15	48	23.19%	87	42.03%	36	17.39%	24	11.59%	12	5.80%	3.65	1.13	30.94	73.04
معدل			**21.64%**		**44.93%**		**15.56%**		**15.46%**		**2.42%**	**3.68**	**1.05**	**28.46**	**73.58**
تطبيق المعرفة	X16	35	16.91%	102	49.28%	45	21.74%	19	9.18%	6	2.90%	3.68	0.96	26.02	73.62
	X17	44	21.26%	90	43.48%	43	20.77%	26	12.56%	4	1.93%	3.70	1.00	27.18	73.91
	X18	57	27.54%	79	38.16%	33	15.94%	20	9.66%	18	8.70%	3.66	1.22	33.41	73.24
	X19	57	27.54%	65	31.40%	44	21.26%	21	10.14%	20	9.66%	3.57	1.26	35.28	71.40
	X20	37	17.87%	82	39.61%	44	21.26%	29	14.01%	15	7.25%	3.47	1.15	33.22	69.37
معدل			**22.22%**		**40.39%**		**20.19%**		**11.11%**		**6.09%**	**3.62**	**1.12**	**30.96**	**72.31**
المعدل الكلي			**22.90%**		**41.62%**		**19.25%**		**12.80%**		**3.43%**	**3.68**	**1.05**	**28.67**	**73.55**

إستناداً إلى النتائج المرتبطة بإختبارات التحليل الوصفي لمتغير إداره المعرفـه فإن الجدول (27) يقدم ترتيب أبعاد هذا المتغير حسب نسبة الاتفاق

الجدول (27)

نسبة الاتفاق لأبعاد متغير إدارة المعرفة

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف لمعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق
1	توليد المعرفة وإكتسابها	3.77	1.03	27.24	75.36
2	مشاركة المعرفة ونشرها	3.68	1.05	28.46	73.58
3	تنظيم المعرفة و تخزينها	3.65	1.02	28.10	72.95
4	تطبيق المعرفة	3.62	1.12	30.96	72.31

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

يتضح من الجدول (27) أن نسبة الاتفاق وفقاً لآراء المستجيبين أظهرت وجود تركيز وأتفاق عالية على بعد توليد المعرفة واكتسابها في ديوان الوزارة المبحوثة إذ بلغت (75.36%)، وعليه ومن أجل زيادة مستوى إدارة المعرفة، على الوزارة ان تهتم بجميع الانشطة الداعمة لزيادة مستوى توافر أبعاد هذا المتغير وخاصة بعد توليد المعرفة وإكتسابها، من أجل تحقيق الاهداف التنظيمية وبمستويات عالية .

ثانياً : وصف أبعاد إخلاقيات الوظيفة وتشخيصها

تعرض الجدول (28) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسبة الاتفاق لإخلاقيات الوظيفة بأبعادها (النزاهة والأمانة، الشفافية والمساءلة، العدالة وعدم التحيز، الاحترام وحسن المعاملة، الألتزام بالقوانين والانظمة)من خلال إجابات الافراد المبحوثين على المؤشرات الخاصة بأبعادها والمتمثلة بالعبارات المرمزة بـ (Y1-Y25) ، والتي كانت المعدل العام لهذا البعد متمثلة بمقاييسها الإحصائية المستخدمة بإتفاق عام بنسبة (75.23%) وهي معبرة على أتجاه المبحوثين بأهمية هذه الأبعاد للمتغير المبحوث (المعتمد)، وتؤكدها بوسطها الحسابي (3.76) وتصنف ضمن مستوى التوفر (مرتفع)، في حين توضح الانحراف المعياري (1.05)، وعامل الاختلاف (27.85%) مما يشير إلى تناسق أراء عينة الدراسة وإنسجامها مع هذه الفقرات بشكلها الاجمالي .

آ- النزاهة والأمانة

يظهر الجدول (28) العبارات (Y1-Y5) كمؤشرات معبره لهذا البعد إذ يتضح أن المعدل العام للمقاييس الإحصائية لهذا البعد تمثلت بالوسط الحسابي (3.71) وهو بذلك يقع ضمن الفئة الرابعة لفئات

التوفر أي عند مستوى (مرتفع) مع نسبة الاتفاق (74.24%)، وإنحراف معياري (1.05) ومعامل الاختلاف (28.37%) حيث كلما أنخفضت الاخيرة عن قيمة (50%) أكد ذلك أرتفاع مستوى الاتفاق حول هذا البعد وفقاً لأراء المستجيبين كونه يعد ذلك صفة أخلاقية في حدود عملهم التي تهدف إلى تحسين العلاقات أثناء العمل .

كما تعد الفقرة (Y3) التي نصت على "لايتهاون العاملون مع أي تصرف يمكن أن يؤثر سلبًا على سمعتهم أو سمعة المنظمة" كان لها دور الاكبر في تشكيل هذا البعد، فلقد حصلت على أعلى وسط حسابي بلغ (3.85)،واعلى نسبة أتفاق (76.91%)، بإنحراف معياري (0.99) ومعامل الاختلاف بلغ (25.69%) وهذا يشير إلى تناسق آراء عينة الدراسة وإنسجامها مع هذه الفقرة .

في حين تعد الفقرة (Y5) التي تنص على " تكافئ إدارة المنظمة امانة العمال" لها الدور الاقل بين العبارات في تشكيل هذا البعد، فلقد حصلت على أقل وسط حسبي (3.51) فضلاً عن أقل نسبة أتفاق (70.14)، بإنحراف معياري (1.17) ومعامل الاختلاف (33.34%).

وتدل على وجوب إلتزام الموظفين بالنزاهه والامانه من خلال الصراحه وتقديم المعلومات الصحيحة والدقيقة حتى في الظروف الصعبة وإشتراك العاملون في مواجهة أي تصرف يؤثر في سمعتهم وسمعة المنظمة، رغم إنخفاض توجه الادارة في تقديم المكافأت للعاملين .

ب- الشفافية و المساءلة

تشير معطيات الجدول (28) إلى أن الشفافية والمساءلة تمثل العبارات (Y6-Y10) وبنسبة أتفاق (72.83%) وهي مرتفعة وتدل بأن إيجابات السادة المبحوثين كانت إيجابية ومقبولة بنسبة عالية، وذلك بدلالة الوسط الحسابي البالغ (3.64) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي (3)، وبإنحراف معياري قدره (1.08)وهي تؤشر إلى أهمية هذا البعد بالنسبة لمتغير أخلاقيات الوظيفة، ويعزز ذلك معامل الاختلاف التي بلغت (29.79%) مما يدل على تجانس إجابات الافراد المبحوثين، بما يعني وجود دلالة إحصائية بين إستجابات المبحوثين حول فقرات الشفافية والمساءلة، وان البعد أسهم وبشكل كبير في إغناء هذا المتغير .

أما على مستوى الفقرات فتعد الفقرة (Y6) التي نصت على " تشكل الشفافية أساسًا لبناء الثقة بين أفراد الفريق والمنظمة" كان لها الدور الكبير في تشكيل هذا البعد فلقد حصلت على أعلى وسط حسابي بلغ (3.82) وعلى نسبة أتفاق (76.33%)، وبإنحراف معياري (1.08)، وبمعامل اختلاف (28.22%)، وهذا يشير إلى تناسق أراء عينة الدراسة وإنسجامها مع هذه الفقرة .

وتعد الفقرة (Y10) التي تنص " يتم الإعلان عن الأماكن الشاغلة بشكل صريح" كان لها دوراً في تشكيل هذا البعد، فلقد حصلت على أقل نسبة أتفاق بالنسبة للفقرات الاخرى ضمن هذا البعد وقد حصلت على (65.70)، وبإنحراف معياري (1.30)، وبمعامل اختلاف (39.58%)، وبوسط حسابي (3.29%)

وهذا يدل على أن الشفافية أساساً لبناء الثقة بين أفراد فرق العمل ضمن الوزارة المدروسة من خلال نقل المعلومات بوضوح وبدون تحجيم مع فهم الاهداف وتشجيع المشاركة الفعالة وعلى التواصل لمباشر، رغم ضعف الاعلان عن الاماكن الشاغلة بشكل صريح .

ت- العدالة وعدم التحيز

تشير معطيات الجدول (28) إلى أن (العدالة وعدم التحيز) كبعد من أبعاد أخلاقيات الوظيفة يمكن تمثيلها بالفقرات (Y11-Y15) وبنسبة أتفاق بلغت (69.82%) وإجابات الافراد المبحوثين كانت إيجابية ومقبولة بنسبة عالية، وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.49) وهي أعلى من الوسط الحسابي الفرضي للدراسة والبالغ (3) وبإنحراف معياري (1.25) كما بلغت نسبة معامل الاختلاف (35.80%) مما يدل على تجانس إجابات الافراد المبحوثين، فضلاً على دلالة ان البعد أسهم وبشكل كبير في إغناء هذا المتغير .

أما على مستوى الفقرات الفرعية لصالح (العدالة وعدم التحيز)، فكانت أعلى نسبة للفقرات التي أسهمت في تحقيق إيجابية هذا البعد تتمثل بالفقرة (Y12) والتي تشير إلى " العدالة وعدم التحيز يسهمان في تحقيق بيئة عمل متوازنة ومنصفة للجميع." إذ بلغ نسبة الاتفاق (77.49%)، ووسط حسابي (3.87) وهي مرتفعة، وإنحراف معياري قدره (1.05)، ومعامل اختلاف قدره (27.08%)، مما يدل على ان الفرق بين إستجابات المبحوثين لهذه الفقرة دال احصائياً.

في حين كانت أدنى إستجابة للفقرات الفرعية لـ (العدالة وعدم التحيز) تتمثل بالفقرة (Y15) والتي تعني "تحرص إدارة المنظمة على توزيع المهام بعدالة بين الموظفين ". إذ بلغ نسبة الاتفاق (65.31%)، ووسط حسابي (3.27) وهي متوسطة، وبإنحراف معياري (1.36)، ومعامل الاختلاف (41.72%)، مما يدل على الدلالة الإحصائية لإستجابات المبحوثين .

مما يدل أن (العدالة وعدم التحيز) قد حظي بإهتمام كبير من قبل الافراد المبحوثين، وحقق نتائج إيجابية تسهم في إختبار فرضيات الدراسة، وذلك أنها تميل بإتجاه الاتفاق لمعاملة الجميع بنفس المعايير والفرص، وتحقيق بيئة عمل متوازنة، وتطبيق القوانين والتعليمات بشكل عادل، وعدم وجود فروقات بين رواتب الموظفين لأنها توزع وفق القوانين والتعليمات وعلى أساس الشهادة واللقب العلمي او الوظيفي وسنوات الخدمة مع المنصب، رغم عدم حرص الادارة نوعاً ما على توزيع المهام بعدالة بين الموظفين .

ث- الاحترام وحسن المعاملة

يظهر الجدول (28) العبارات (Y16-Y20) كمؤشرات معبره لهذا البعد إذ يتضح أن المعدل العام للمقاييس الإحصائية لهذا البعد تمثلت بالوسط الحسابي (3.92) وهو بذلك يقع ضمن الفئة الرابعة لفئات التوفر أي عند مستوى (مرتفع) مع نسبة الاتفاق (78.40%)، وإنحراف معياري (0.94) ومعامل الاختلاف (24%) حيث كلما أنخفضت الاخيرة عن قيمة (50%) أكد ذلك أرتفاع مستوى الاتفاق حول هذا البعد وفقاً لأراء المستجيبين .كون يعد ذلك صفة أخلاقية في حدود عملهم التي تهدف إلى توفير بيئة عمل ملائمة لجميع الموظفين .

كما تعد الفقرة (Y18) التي نصت على "يعكس التقدير للتنوع واحترام الكرامة البشرية" كان لها دور الاكبر في تشكيل هذا البعد، فلقد حصلت على أعلى وسط حسابي بلغ (4.02)،واعلى نسبة أتفاق (80.39%)، بإنحراف معياري (0.84) ومعامل الاختلاف بلغ (20.80%) وهذا يشير إلى تناسق آراء عينة الدراسة وإنسجامها مع هذه الفقرة .

في حين تعد الفقرة (Y20) التي تنص على " تراعي المنظمة الظروف الطارئة التي قد تحدث مع الموظفين." لها الدور الاقل بين العبارات في تشكيل هذا البعد، فلقد حصلت على أقل وسط حسبي (3.83) فضلاً عن أقل نسبة أتفاق (76.62)، بإنحراف معياري (1.01) ومعامل الاختلاف (26.30%).

وتدل على أن الاحترام وحسن النية تسهم في توفير بيئة عمل محترمة للجميع، من خلال أسهام الموظفين أيضا في بناء سمعة طيبة عنهم وعن المنظمة، وتقدير التنوع وإحترام كرامة والتعامل البناء بين جميع الموظفين رغم الظروف الطارئة التي تحدث بين الحين والآخر .

ج- الالتزام بالقوانين والأنظمة

تشير معطيات الجدول (28) إلى أن (الالتزام بالقوانين والانظمة) كبعد من أبعاد أخلاقيات الوظيفة يمكن تمثيلها بالفقرات (Y21-Y25) وبنسبة أتفاق بلغت (80.87%) وإجابات الافراد المبحوثين كانت إيجابية ومقبولة بنسبة عالية، وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (4.04) وهي أعلى من الوسط الحسابي الفرضي للدراسة والبالغ (3) وبمستوى توفي مرتفع، وبإنحراف معياري (0.83) كما بلغت نسبة معامل الاختلاف (19.84%) مما يدل على تجانس إجابات الافراد المبحوثين، فضلاً على دلالة ان البعد أسهم وبشكل كبير في إغناء هذا المتغير .

أما على مستوى الفقرات الفرعية لصالح (الالتزام بالقوانين والانظمة)، فكانت أعلى نسبة للفقرات التي أسهمت في تحقيق إيجابية هذا البعد تتمثل بالفقرة (Y22) والتي تشير إلى " الالتزام بالقوانين والانظمة يساهم في توجيه تصرفات الموظفين بشكل قانوني وأخلاقي." إذ بلغ نسبة الاتفاق (83.96%)، ووسط حسابي (4.20) وهي مرتفعة، وإنحراف معياري قدره (0.91)، ومعامل اختلاف قدره (22.51%)، مما يدل على ان الفرق بين إستجابات المبحوثين لهذه الفقرة دال احصائياً.

في حين كانت أدنى إستجابة للفقرات الفرعية لـ (الالتزام بالقوانين والانظمة) تتمثل بالفقرة (Y25) والتي تعني " تتم إجراءات العمل الوظيفية في المنظمة في ضوء الاحكام و المبادئ القانونية المنظمة لذلك " إذ بلغ نسبة الاتفاق (75.94%)، ووسط حسابي (3.80) وهي مرتفعة، وبإنحراف معياري (1.06)، ومعامل الاختلاف (27.92%)، مما يدل على الدلالة الإحصائية لإستجابات المبحوثين .

مما يدل أن (الالتزام بالقوانين والانظمة) قد حظي بإهتمام كبير من قبل الافراد المبحوثين، وحقق نتائج إيجابية تسهم في إختبار فرضيات الدراسة، وذلك أنها تميل بإتجاه الاتفاق .

الجدول (28)

وصف بعد أخلاقيات الوظيفة وتشخيصه

المتغير الفرعي	المتغير الفرعي	أتفق بشدة (5)		أتفق (4)		محايد (3)		لا أتفق (2)		لا أتفق بشدة (1)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلافات %	النسبة المئوية للإنفاق
		التكرارات	النسبة	التكرارات	النسبة	التكرارات	النسبة	التكرارات	النسبة	التكرارات	النسبة				
النزاهة والأمانة	Y1	61	29.47%	74	35.75%	33	15.94%	35	16.91%	4	1.93%	3.74	1.11	29.81	74.78
	Y2	57	27.54%	75	36.23%	43	20.77%	29	14.01%	3	1.45%	3.74	1.06	28.19	74.88
	Y3	59	28.50%	82	39.61%	44	21.26%	19	9.18%	3	1.45%	3.85	0.99	25.69	76.91
	Y4	45	21.74%	84	40.58%	55	26.57%	22	10.63%	1	0.48%	3.72	0.94	25.19	74.49
	Y5	46	22.22%	69	33.33%	49	23.67%	30	14.49%	13	6.28%	3.51	1.17	33.34	70.14
معدل			**25.89%**		**37.10%**		**21.64%**		**13.04%**		**2.32%**	**3.71**	**1.05**	**28.37**	**74.24**
الشفافية و المساءلة	Y6	62	29.95%	84	40.58%	25	12.08%	33	15.94%	3	1.45%	3.82	1.08	28.22	76.33
	Y7	56	27.05%	74	35.75%	38	18.36%	36	17.39%	3	1.45%	3.70	1.09	29.56	73.91
	Y8	43	20.77%	103	49.76%	38	18.36%	19	9.18%	4	1.93%	3.78	0.94	24.93	75.65
	Y9	38	18.36%	88	42.51%	56	27.05%	16	7.73%	9	4.35%	3.63	1.01	27.85	72.56
	Y10	37	17.87%	76	36.71%	28	13.53%	41	19.81%	25	12.08%	3.29	1.30	39.58	65.70
معدل			**22.80%**		**41.06%**		**17.87%**		**14.01%**		**4.25%**	**3.64**	**1.08**	**29.79**	**72.83**
العدالة وعدم التحيز	Y11	41	19.81%	94	45.41%	26	12.56%	29	14.01%	17	8.21%	3.55	1.19	33.65	70.92
	Y12	59	28.50%	97	46.86%	26	12.56%	16	7.73%	9	4.35%	3.87	1.05	27.08	77.49
	Y13	55	26.57%	56	27.05%	31	14.98%	46	22.22%	19	9.18%	3.40	1.33	39.22	67.92
	Y14	50	24.15%	61	29.47%	31	14.98%	46	22.22%	19	9.18%	3.37	1.31	38.90	67.44
	Y15	52	25.12%	50	24.15%	26	12.56%	59	28.50%	20	9.66%	3.27	1.36	41.72	65.31
معدل			**24.83%**		**34.59%**		**13.53%**		**18.94%**		**8.12%**	**3.49**	**1.25**	**35.80**	**69.82**
الاحترام وحسن المعاملة	Y16	65	31.40%	81	39.13%	38	18.36%	19	9.18%	4	1.93%	3.89	1.02	26.11	77.78
	Y17	55	26.57%	107	51.69%	26	12.56%	18	8.70%	1	0.48%	3.95	0.89	22.41	79.03
	Y18	60	28.99%	104	50.24%	31	14.98%	11	5.31%	1	0.48%	4.02	0.84	20.80	80.39
	Y19	62	29.95%	85	41.06%	42	20.29%	15	7.25%	3	1.45%	3.91	0.96	24.53	78.16
	Y20	54	26.09%	94	45.41%	35	16.91%	18	8.70%	6	2.90%	3.83	1.01	26.30	76.62
معدل			**28.60%**		**45.51%**		**16.62%**		**7.83%**		**1.45%**	**3.92**	**0.94**	**24.00**	**78.40**
الالتزام بالقوانين والأنظمة	Y21	77	37.20%	99	47.83%	14	6.76%	15	7.25%	2	0.97%	4.13	0.90	21.70	82.61
	Y22	85	41.06%	87	42.03%	28	13.53%	5	2.42%	2	0.97%	4.20	0.83	19.84	83.96
	Y23	70	33.82%	102	49.28%	20	9.66%	13	6.28%	2	0.97%	4.09	0.88	21.46	81.74
	Y24	59	28.50%	110	53.14%	20	9.66%	16	7.73%	2	0.97%	4.00	0.88	22.07	80.10
	Y25	54	26.09%	97	46.86%	21	10.14%	30	14.49%	5	2.42%	3.80	1.06	27.92	75.94
معدل			**33.33%**		**47.83%**		**9.95%**		**7.63%**		**1.26%**	**4.04**	**0.91**	**22.51**	**80.87**
المعدل الكلي			**27.09%**		**41.22%**		**15.92%**		**12.29%**		**3.48%**	**3.76**	**1.05**	**27.85**	**75.23**

ث- إستناداً إلى النتائج المرتبطة بإختبارات التحليل الوصفي لمتغير أخلاقيات الوظيفة فإن الجدول (29) يقدم ترتيب أبعاد هذا المتغير حسب نسبة الاتفاق

الجدول (29)

نسبة الاتفاق لأبعاد متغير أخلاقيات الوظيفة

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف لمعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق
1	الألتزام بالقوانين والانظمة	4.04	0.91	22.51	80.87
2	الاحترام وحسن المعاملة	3.92	0.94	24	78.40
3	النزاهة والامانة	3.71	1.05	28.37	74.24
4	الشفافية والمساءلة	3.64	1.08	29.79	72.83
5	العدالة وعدم التحيز	3.49	1.25	35.80	69.82

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

يتضح من الجدول (29) أن نسبة الاتفاق وفقاً لآراء المستجيبين أظهرت وجود تركيز وأتفاق عالية على بعد الألتزام بالقوانين والانظمة في ديوان الوزارة المبحوثة إذ بلغت (80.87%)، وعليه ومن أجل زيادة مستوى أخلاقيات الوظيفة على الوزارة ان تهتم بجميع الانشطة الداعمة لزيادة مستوى توافر أبعاد هذا المتغير وخاصة بعد الألتزام بالقوانين والانظمة، من أجل تحقيق الاهداف التنظيمية وبمستويات عالية .

زيادة على ما تقدم، يوضح الجدول (30) تراتيبية نسبة الاتفاق بالنسبة لمتغيرات الدراسة وفق آراء المستجيبين حيث تظهر توفراً أكثر لمتغير أخلاقيات الوظيفة وإدارة المعرفة على التوالي

الجدول (30)

تراتيبية نسبة الاتفاق لمتغيرات الدراسة

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف لمعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق

1	أخلاقيات الوظيفة	3.76	1.05	27.85	75.23
2	إدارة المعرفة	3.68	1.05	28.67	73.55

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

المبحث الثالث

إختبار مخطط الدراسة وفرضياتها إحصائياً

يهدف هذا المبحث إلى إختبار فرضيات الدراسة وتحليل نموذجها للتعرف على علاقات الارتباط والتأثير والتباين بين متغيراتها والتحقق من مدى صحة الافتراضات وعلى النحو الآتي :

أولاً : تحليل علاقة الارتباط

يتضمن هذا المحور تحليل العلاقة بين المتغيرين إدارة المعرفة (المستقل) والمتغير أخلاقيات الوظيفة (المعتمد) على المستوى الكلي والجزئي بهدف إختبار الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية المنبثقة منها وعلى النحو الآتي :

1- **العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة على المستوى الكلي :**

تشير النتائج الواردة في الجدول (31) إلى وجود علاقة معنوية قوية بين ادارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة، إذ بلغت درجة الارتباط الكلي (0.616**)عند مستوى معنوية (0.01) وبلغت قيمة الاحتمالية (0.000) وهذا يدل على انه كلما زاد إهتمام ديوان الوزارة المبحوثة بإدارة المعرفة كلما عزز من أخلاقيات الوظيفة وبهذا تقبل الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على **" توجد علاقة أرتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة منفردة و مجتمعة وبين أخلاقيات الوظيفة منفردة ومجتمعة ".**

الجدول (31)

معامل الارتباط بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة على المستوى الكلي والجزئي في ديوان الوزارة المبحوثة

المتغير المعتمد / المتغير المستقل	أخلاقيات الوظيفة	القيمة الاحتمالية
إدارة المعرفة	0.616**	**0.000** **معنوية عالية**

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS P.V ≤ 0.01, N = 207.

مخرجات

2- العلاقة بين كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة واخلاقيات الوظيفة في ديوان الوزارة المبحوثة :

يهدف التعرف على العلاقات على المستوى الجزئي تم تحليل العلاقات بين كل بعد من أبعاد ادارة المعرفة والمتمثلة بـ (توليد المعرفة وإكتسابها، تنظيم المعرفة وتخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة) وأخلاقيات الوظيفة وعلى النحو الآتي :

أ- يظهر من الجدول (32) إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين بعد (توليد المعرفة وإكتسابها)وأخلاقيات الوظيفة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.619**)عند مستوى معنوية (0.01)، وجاءت بالمرتبة الأولى من حيث العلاقة.

ب- يظهر من الجدول (32) إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين بعد (تنظيم المعرفة وتخزينها)وأخلاقيات الوظيفة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.617**)عند مستوى معنوية (0.01)، وجاءت بالمرتبة الثانية من حيث العلاقة.

ت- يظهر من الجدول (32) إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين بعد (مشاركة المعرفة ونشرها)وأخلاقيات الوظيفة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.614**)عند مستوى معنوية (0.01)، وجاءت بالمرتبة الثالثة من حيث العلاقة.

ث- يظهر من الجدول (32) إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين بعد (تطبيق المعرفة)وأخلاقيات الوظيفة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (**0.613)عند مستوى معنوية (0.01)، وجاءت بالمرتبة الرابعة من حيث العلاقة.

الجدول (32)

العلاقة بين كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة في ديوان الوزارة المبحوثة

المتغير المعتمد / المتغير المستقل		أخلاقيات الوظيفة	القيمة الاحتمالية	الترتيب
إدارة المعرفة	توليد المعرفة وإكتسابها	0.619**	**0.000**	**الأول**
	تنظيم المعرفة وتخزينها	0.617**	**0.000**	**الثاني**
	مشاركة المعرفة ونشرها	0.614**	**0.000**	**الثالث**
	تطبيق المعرفة	0.613**	**0.000**	**الرابع**

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد SPSS على مخرجات P.V ≤ 0.01, N = 207.

نستدل من نتائج الجدول (32) أن توليد المعرفة كان اكبر ارتباطاً مع اخلاقيات الوظيفة مقارنة بالأبعاد الاخرى لإدارة المعرفة وحققت تطبيق المعرفة أقل ارتباط مقارنة بالأبعاد الاخرى لإدارة المعرفة .

وبذلك فإن نتائج تحليل العلاقات على المستوى الجزئي تدعم وبقوة نتائج تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسة على المستوى الكلي والجزئي وعليه يتم قبول الفرضية الأولى والتي مفادها " **هناك علاقة معنوية موجبة بين كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة إجمالاً** "

3- تحليل العلاقات بين أبعاد إدارة المعرفة وبعد النزاهة والامانة من أبعاد أخلاقيات الوظيفة :

بناءً على الجدول (33)، يمكن تحليل العلاقة بين إدارة المعرفة والنزاهة والأمانة بمزيد من التفصيل على النحو التالي:

ا- العلاقة بين توليد المعرفة واكتسابها والنزاهة والأمانة:

تظهر النتائج وجود علاقة قوية وايجابية بين توليد المعرفة واكتسابها ومستوى النزاهة والامانة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.614**) وبالمرتبة الثانية بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال توليد المعرفة واكتسابها سوف يعزز في النزاهة والامانة في بيئة العمل

ب- العلاقة بين تنظيم المعرفة وتخزينها والنزاهة والأمانة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة قوية وإيجابية جداً بين تنظيم المعرفة وتخزينها ومستوى النزاهة والامانة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.620**) وبالمرتبة الأولى بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تنظيم المعرفة وتخزينها سوف يعزز في النزاهة والامانة في بيئة العمل.

ت- العلاقة بين مشاركة المعرفة ونشرها والنزاهة والأمانة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة قوية وإيجابية جداً بين مشاركة المعرفة ونشرها ومستوى النزاهة والامانة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.601**) وبالمرتبة االثالثة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال مشاركة المعرفة ونشرها سوف يعزز في النزاهة والامانة في بيئة العمل.

ث- العلاقة بين تطبيق المعرفة والنزاهة والأمانة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة قوية وإيجابية جداً بين تطبيق المعرفة ومستوى النزاهة والامانة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.589**) وبالمرتبة الرابعة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تطبيق المعرفة سوف يعزز في النزاهة والامانة في بيئة العمل.

ان إدارة المعرفة لها دور كبير في تعزيز النزاهة والأمانة في بيئة العمل، ويمكن تصنيف تنظيم المعرفة وتخزينها كأكثر الجوانب تأثيرًا على النزاهه والامانة كإحدى قيم أخلاقية العمل.

الجدول (33)

علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و النزاهة والأمانة

ت	إدارة المعرفة	النزاهة والأمانة	معتوية Sig.	الترتيب
1	توليد المعرفة واكتسابها	0.614**	0.000	الثاني
2	تنظيم المعرفة وتخزينها	0.620**	0.000	الأول
3	مشاركة المعرفة ونشرها	0.601**	0.000	الثالث
4	تطبيق المعرفة	0.589**	0.000	الرابع

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS $P \leq 0.01, N = 207.$

4- تحليل العلاقات بين أبعاد إدارة المعرفة وبعد الشفافية والمساءلة من أبعاد أخلاقيات الوظيفة :

يُظهر الجدول (34) العلاقة بين أبعاد إدارة المعرفة ومستوى الشفافية والمساءلة كأحد أبعاد أخلاقيات الوظيفة .

ا- العلاقة بين توليد المعرفة واكتسابها والشفافية والمساءلة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين توليد المعرفة وإكتسابها والشفافية والمساءلة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.657**) وبالمرتبة الثانية بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال توليد المعرفة وإكتسابها سوف يعزز في الشفافية والمساءلة في بيئة العمل.

ب- العلاقة بين تنظيم المعرفة وتخزينها والشفافية والمساءلة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين تنظيم المعرفة وتخزينها والشفافية والمساءلة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.675**) وبالمرتبة الأولى بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تنظيم المعرفة وتخزينها سوف يعزز في الشفافية والمساءلة في بيئة العمل.

ت- العلاقة بين مشاركة المعرفة ونشرها والشفافية والمساءلة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين مشاركة المعرفة وتخزينها والشفافية والمساءلة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.659**) وبالمرتبة الثالثة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال مشاركة المعرفة وتخزينها سوف يعزز في الشفافية والمساءلة في بيئة العمل.

ث- العلاقة بين تطبيق المعرفة والشفافية والمساءلة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين تطبيق المعرفة والشفافية والمساءلة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.593**) وبالمرتبة الرابعة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تطبيق المعرفة سوف يعزز في الشفافية والمساءلة في بيئة العمل.

ان إدارة المعرفة لها دور كبير في تعزيز الشفافيه والمساءله في بيئة العمل، ويمكن تصنيف تنظيم المعرفة وتخزينها كأكثر الجوانب تأثيرًا على الشفافيه والمساءله كأحدى القيم أخلاقية العمل.

الجدول (34)

علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و الشفافية و المساءلة

ت	إدارة المعرفة	الشفافية و المساءلة	معتوية Sig.	الترتيب
1	توليد المعرفة واكتسابها	0.657**	0.000	الثاني
2	تنظيم المعرفة وتخزينها	0.675**	0.000	الأول
3	مشاركة المعرفة ونشرها	0.659**	0.000	الثالث
4	تطبيق المعرفة	0.593**	0.000	الرابع

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS P.V ≤ 0.01, N = 207.

5 - تحليل العلاقات بين أبعاد إدارة المعرفة وبعد العدالة وعدم التحيز من أبعاد أخلاقيات الوظيفة :

ا- العلاقة بين توليد المعرفة واكتسابها والعدالة وعدم التحيز:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين توليد المعرفة واكتسابها مع العدالة وعدم التحيز إحدى أبعاد أخلاقيات الوظيفة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.685**) وبالمرتبة الأولى بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال توليد المعرفة وإكتسابها سوف يعزز من العدالة وعدم التحيزفي بيئة العمل.

ب- العلاقة بين تنظيم المعرفة وتخزينها والعدالة وعدم التحيز:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين تنظيم المعرفة وتخزينها مع العدالة وعدم التحيز حيث يبلغ معامل الارتباط (0.663**) وبالمرتبة الثالثة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تنظيم المعرفة وتخزينها وإكتسابها سوف يعزز من العدالة وعدم التحيزفي بيئة العمل.

ت- العلاقة بين مشاركة المعرفة ونشرها والعدالة وعدم التحيز:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين مشاركة المعرفة ونشرها مع العدالة وعدم التحيزحيث يبلغ معامل الارتباط (0.677**) وبالمرتبة الثانية بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال مشاركة المعرفة ونشرها سوف يعزز من العدالة وعدم التحيزفي بيئة العمل.

ث- العلاقة بين تطبيق المعرفة والعدالة وعدم التحيز:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين تطبيق المعرفة مع العدالة وعدم التحيز حيث يبلغ معامل الارتباط (0.557**) وبالمرتبة الرابعة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تطبيق المعرفة سوف يعزز من العدالة وعدم التحيزفي بيئة العمل.

يُظهر التحليل أن إدارة المعرفة لها ارتباط إيجابي وقوي مع مستوى العدالة وعدم التحيز في العمل، ويمكن تصنيف توليد المعرفة وإكتسابها كأكثر الجوانب ارتباطا مع هذين الجانبين الهامين في بيئة ديوان الوزارة.

الجدول (35)

علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و العدالة وعدم التحيز

ت	إدارة المعرفة	العدالة وعدم التحيز	معتوية Sig.	الترتيب
1	**توليد المعرفة واكتسابها**	0.685**	0.000	الأول
2	**تنظيم المعرفة وتخزينها**	0.663**	0.000	الثالث
3	**مشاركة المعرفة ونشرها**	0.677**	0.000	الثانى
4	**تطبيق المعرفة**	0.557**	0.000	الرابع

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS P.V ≤ 0.01, N = 207.
مخرجات

6- تحليل العلاقات بين أبعاد إدارة المعرفة وبعد الاحترام وحسن المعاملة من أبعاد أخلاقيات الوظيفة :

ا- العلاقة بين توليد المعرفة واكتسابها والاحترام وحسن المعاملة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين توليد المعرفة وإكتسابها مع الاحترام وحسن المعاملة حيث يبلغ معامل الارتباط (**0.632) وبالمرتبة الأولى بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال توليد المعرفة وإكتسابها سوف يعزز من العدالة و حسن المعاملة في بيئة العمل.

ب- العلاقة بين تنظيم المعرفة وتخزينها والاحترام وحسن المعاملة؛

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين تنظيم المعرفة وتخزينها مع الاحترام وحسن المعاملة حيث يبلغ معامل الارتباط (**0.583) وبالمرتبة الثانية بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تنظيم المعرفة وتخزينها سوف يعزز من الاحترام وحسن المعاملة في بيئة العمل.

ت- العلاقة بين مشاركة المعرفة ونشرها والاحترام وحسن المعاملة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين مشاركة المعرفة ونشرها مع الاحترام وحسن المعاملة حيث يبلغ معامل الارتباط (**0.567) وبالمرتبة الثالثة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال مشاركة المعرفة ونشرها سوف يعزز من حسن المعاملة في بيئة العمل.

ث- العلاقة بين تطبيق المعرفة والاحترام وحسن المعاملة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين تطبيق المعرفة مع الاحترام وحسن المعاملة حيث يبلغ معامل الارتباط (**0.550) وبالمرتبة الرابعة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تطبيق المعرفة سوف يعزز من الاحترام وحسن المعاملة في بيئة العمل.

يُظهر التحليل أن إدارة المعرفة لها ارتباط إيجابي وقوي على مستوى الاحترام وحسن المعاملة في العمل، ويمكن تصنيف توليد المعرفة وإكتسابها كأكثر الجوانب ارتباطا مع الاحترام و حسن المعاملة ,هذين الجانبين الهامين في بيئة ديوان الوزارة.

الجدول (36)

علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و الاحترام وحسن المعاملة

ت	إدارة المعرفة	الاحترام وحسن المعاملة	معتوية Sig.	الترتيب
1	**توليد المعرفة واكتسابها**	0.632**	0.000	الأول
2	**تنظيم المعرفة وتخزينها**	0.583**	0.000	الثانى
3	**مشاركة المعرفة ونشرها**	0.567**	0.000	الثالث
4	**تطبيق المعرفة**	0.550**	0.000	الرابع

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS مخرجات P .V≤ 0.01, N = 207.

7- تحليل العلاقات بين أبعاد إدارة المعرفة وبعد الالتزام بالقوانين والانظمة من أبعاد أخلاقيات الوظيفة :

ا- العلاقة بين توليد المعرفة واكتسابها والالتزام بالقوانين والأنظمة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين مع توليد المعرفة وإكتسابها مع الالتزام بالقوانين والانظمة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.601**) وبالمرتبة الأولى بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال توليد المعرفة وإكتسابها سوف يعزز من الالتزام بالقوانين والانظمة في بيئة العمل.

ب- العلاقة بين تنظيم المعرفة وتخزينها والالتزام بالقوانين والأنظمة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين تنظيم المعرفة وتخزينها مع الالتزام بالقوانين والانظمة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.535**) وبالمرتبة الثالثة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تنظيم المعرفة وتخزينها سوف يعزز من الالتزام بالقوانين والانظمة في بيئة العمل.

ت- العلاقة بين مشاركة المعرفة ونشرها والالتزام بالقوانين والأنظمة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابيةً بين مشاركة المعرفة ونشرها مع الالتزام بالقوانين والانظمة حيث يبلغ معامل الارتباط (0.550**) وبالمرتبة الثانية بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال مشاركة المعرفة ونشرها سوف يعزز من الالتزام بالقوانين والانظمة في بيئة العمل.

ث- العلاقة بين تطبيق المعرفة والالتزام بالقوانين والأنظمة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية شبه قويةً بين تطبيق المعرفة مع الالتزام بالقوانين والانظمة حيث بلغ معامل الارتباط (0.491**) وبالمرتبة الرابعة بين العلاقات المحللة، ويشير إلى ان ممارسة إدارة المعرفة من خلال تطبيق المعرفة سوف يعزز من الاحترام وحسن المعاملة في بيئة العمل.

يُظهر التحليل أن إدارة المعرفة لها ارتباطر إيجابي وقوي مع مستوى الالتزام بالقوانين والانظمة في العمل، ويمكن تصنيف توليد المعرفة وإكتسابها كأكثر الجوانب ارتباطًا مع هذين الجانبين الهامين في بيئة ديوان الوزارة.

الجدول (37)

علاقة الارتباط أبعاد إدارة المعرفة و الالتزام بالقوانين والأنظمة

ت	إدارة المعرفة	الالتزام بالقوانين والأنظمة	معنوية Sig.	الترتيب
1	توليد المعرفة واكتسابها	0.601**	0.000	الأول
2	تنظيم المعرفة وتخزينها	0.535**	0.000	الثالث
3	مشاركة المعرفة ونشرها	0.550**	0.000	الثانى
4	تطبيق المعرفة	0.491**	0.000	الرابع

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS P.V ≤ 0.01, N = 207.

يوضح الجدول (38) علاقات الارتباط بين أبعاد المتغيرين ويتألف الجدول من خمسة أعمدة لأبعاد أخلاقيات الوظيفة بشكلاً عمودي وأربعة صفوف لأبعاد إدارة المعرفة ويرمز (**)للإشارة إلى ان هذه العلاقات لها دلالة إحصائية وتظهر الجدول :

إن أقوى علاقة بين توليد المعرفة وإكتسابها كإحدى أبعاد إدارة المعرفة، وبعد العدالة وعدم التحيز كبعد من أبعاد أخلاقيات الوظيفة .

إن أضعف علاقة تظهر بين تطبيق المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة وبعد الالتزام بالقوانين والانظمة كبعد من أبعاد أخلاقيات الوظيفة .

يشير إلى أن تطبيق إدارة المعرفة بجميع أبعادها يرتبط إيجابيًا بجميع أبعاد أخلاقيات الوظيفة للعينة المدروسة من مجتمع البحث .

الجدول (38)

توضيح علاقة الارتباط بين أبعاد إدارة المعرفة و أبعاد اخلاقيات الوظيفة

ت	أبعاد إدارة المعرفة	أبعاد أخلاقيات الوظيفة				
		النزاهة والامانة	الشفافية و المساءلة	العدالة وعدم التحيز	الاحترام وحسن المعاملة	الالتزام بالقوانين والأنظمة
1	توليد المعرفة واكتسابها	0.614**	0.657**	0.685**	0.632**	0.601**
2	تنظيم المعرفة وتخزينها	0.620**	0.675**	0.663**	0.583**	0.535**
3	مشاركة المعرفة ونشرها	0.601**	0.659**	0.677**	0.567**	0.550**
4	تطبيق المعرفة	0.589**	0.593**	0.557**	0.550**	0.491**

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS P .V≤ 0.01, N = 207.

ثانياً : تحليل التأثير بين متغيري الدراسة

يستعرض هذا المحور تأثير المتغير المستقل (إدارة المعرفة) المتمثلة بأبعادها (توليد المعرفة وإكتسابها، تنظيم المعرفة وتخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة) في المتغير التابع (أخلاقيات الوظيفة على المستوى الكلي والجزئي بأبعادها (النزاهة والامانة، الشفافية والمساءلة، العدالة وعدم التحيز، الاحترام وحسن المعاملة، الالتزام بالقوانين والانظمة) .

1- تأثير إدارة المعرفة على أخلاقيات الوظيفة في ديوان الوزارة المدروسة :

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (39) إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد إدارة المعرفة على المستوى الكلي على أخلاقيات الوظيفة، وتدعم ذلك قيمة (F) المحسوبه البالغه (169.677) وهي أكبر من قيمتها الجدوليه البالغه (4.069) عند مستوى معنوى (0.01) ويستدل من قيمه (R_2) البالغة (73.4%)إن إدارة المعرفة على المستوى الكلي أسهمت بنسبة (73.4%) من الاختلافات والتباينات الحاصلة على رضا المستهلك أي أن متغيرات التي تحدث في إدارة المعرفة تقود إلى أخلاقيات الوظيفة وعززت ذلك قيمة (Beta) إذ تبين أن قيمة (t) المحسوبه والبالغه (12.043) وهي أعلى من قيمتها الجدوليه البالغه (0.657) عند مستوى معنوى (0.01) وإستنادا إلى طبيعة هذا التأثير تقبل **الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أنه " توجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة منفردة ومجتمعة في أخلاقيات الوظيفة "**

الجدول (39)

تأثير إدارة المعرفة على أخلاقيات الوظيفة

المتغير المعتمد	أخلاقيات الوظيفة			
المتغيرالمستقل	الثابت C	B	F	R^2
إدارة المعرفة	0.570 t(4.069) Sig.(0.000) **	0.657 t(12.043) Sig.(0.000) **	169.677 Sig.(0.000) **	%73.4

معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (sig≤0.01) *

2- تأثير كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة على أخلاقيات الوظيفة

للتعرف على التأثير في المستوى الجزئي تم تحليل التأثير لكل بعد من أبعاد إدارة المعرفة (توليد المعرفة وإكتسابها، تنظيم المعرفة وتخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة) على أخلاقيات الوظيفة وعلى النحة الاتي :

أ- تحليل تأثير توليد المعرفة وإكتسابها على أخلاقيات الوظيفة :

يتبين من نتائج تحليل الانحدار في الجدول (40) إلى وجود تأثير معنوى لبعد (توليد المعرفة وإكتسابها) على أخلاقيات الوظيفة وتدعم قيمة (F) المحسوبة البالغة (129.414) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.538) عند مستوى معنوية (0.05) ويستدل من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (37.7 %) إن بعد توليد المعرفة وإكتسابها أسهمت بنسبة (37.7%) من الاختلافات والتباينات على أخلاقيات الوظيفة، وعززت ذلك قيمة (Beta) إذ تبين أن قيمة (T) المحسوبه البالغه (11.376) وهي أعلى من قيمتها الجدوليه البالغة (0.614) عند مستوى معنويه (0.01)

ب- تحليل تأثير تنظيم المعرفة وتخزينها على أخلاقيات الوظيفة:

يتبين من نتائج تحليل الانحدار في الجدول (40) إلى وجود تأثير معنوى لبعد (تنظيم المعرفة وتخزينها) على أخلاقيات الوظيفة وتدعم قيمة (F) المحسوبة البالغة (180.398) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (5.617) عند مستوى معنوية (0.01) ويستدل من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (45.7%) إن بعد (تنظيم المعرفة وتخزينها) أسهمت بنسبة (45.7%) من الاختلافات والتباينات على أخلاقيات الوظيفة، وعززت ذلك قيمة (Beta) إذ تبين أن قيمة (T) المحسوبه البالغه (13.431) وهي أعلى من قيمتها الجدوليه البالغه (0.676) عند مستوى معنويه (0.01).

ت- تحليل تأثير مشاركة المعرفة ونشرها على أخلاقيات الوظيفة:

يتبين من نتائج تحليل الانحدار في الجدول (40) إلى وجود تأثير معنوى لبعد (مشاركة المعرفة ونشرها) على أخلاقيات الوظيفة وتدعم قيمة (F) المحسوبة البالغة (72.39) وهي أكبر من قيمتها

الجدولية البالغة (4.71) عند مستوى معنوية (0.05) ويستدل من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (44.3%) إن بعد مشاركة المعرفة ونشرها أسهمت بنسبة (44.3%) من الاختلافات والتباينات على أخلاقيات الوظيفة، وعززت ذلك قيمة (Beta) إذ تبين أن قيمة (T) المحسوبه البالغه (8.51) وهي أعلى من قيمتها الجدوليه البالغه (0.666) عند مستوى معنويه (0.01).

ث- تحليل تأثير تطبيق المعرفة على أخلاقيات الوظيفة

يتبين من نتائج تحليل الانحدار في الجدول (40) إلى وجود تأثير معنوى لبعد (تطبيق المعرفة) على أخلاقيات الوظيفة وتدعم قيمة (F) المحسوبة البالغة (91.127) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (9.546) عند مستوى معنوية (0.01) ويستدل من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (29.9%) إن بعد تطبيق المعرفة أسهمت بنسبة (29.9%) من الاختلافات والتباينات على أخلاقيات الوظيفة، وعززت ذلك قيمة (Beta) إذ تبين أن قيمة (T) المحسوبه البالغه (9.976) وهي أعلى من قيمتها الجدوليه البالغه (1.476) عند مستوى معنويه (0.01).

وتاسيساً على نتائج تحليل الانحدار فإنه يمكن تأكيد قبول الفرضية الثالثة ومفادها " يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة منفردة ومجتمعة على أخلاقيات الوظيفة مجتمعة "

الجدول (40)

تأثير كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة على أخلاقيات الوظيفة

المتغير المعتمد / أبعاد المتغير المستقل	أخلاقيات الوظيفة			
	الثابت - C	B	F	R^2
توليد المعرفة وإكتسابها	2.137 T(4.538) Sig.(0.000) **	0.614 T(11.376) Sig.(0.000) **	129.414 Sig.(0.000) **	%37.7
تنظيم المعرفة وتخزينها	2.109 T(5.617) Sig.(0.000)	0.676 T(13.431) Sig.(0.000)	180.398 Sig.(0.000) **	%45.7

	**	**		
مشاركة المعرفة ونشرها	9.43 T(4.71) Sig.(0.000) **	0.666 T(8.51) Sig.(0.000) **	72.39 Sig.(0.000) **	%44.3
تطبيق المعرفة	1.476 T(9.976) Sig.(0.000) **	0.546 T(9.546) Sig.(0.000) **	91.127 Sig.(0.000) **	%29.9

ثالثاً : إختبار فرضية التباين

لإختبار الفرضية الرئيسة الثالثة والمسماة بفرضية التباين تم اللجوء إلى إستخدام معامل التباين الاحادي (One Way ANOVA) لكونها الاداة الإحصائية المناسبة للتعرف على الفروق بين متغيرات الدراسة وأبعادها حيث يتم قبول قيمة الخطأ الاحصائي لمعنوية التباين لغاية (0.01):

يشير الجدول (41) إلى أن تحليل التباين الأحادي والمتصل بمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير إدارة المعرفة يمكن أن تعزى لمتغير أخلاقيات الوظيفة وبحسب آراء الافراد عينة الدراسة .

وقد دلت نتائج هذا الاختبار على وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في إدارة المعرفة وان هذه الفروق تعزى إلى تعزيز اخلاقيات الوظيفة وبحسب آراء الافراد عينة الدراسة .وبلغت قيمة معامل التباين (F) المحسوبة (236.630) وهي دالة معنوية عند مقارنتها بمستوى الدلالة المحسوبة والتي بلغت (0.000) ومعنى ذلك ان ديوان الوزارة المدروسة تتباين في تعزيز أخلاقيات الوظيفة تبعاً لتباين تركيزها على إدارة المعرفة .

الجدول (41)

مؤشر التباين الأحادي على المستوى الكلي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة F المحسوبة	قيمة-P Value المحسوبة

أخلاقيات الوظيفة	بين المجموعات	54.611	54.611	4	236.630	0.000
	داخل المجموعات	47.311	0.231	202		
	المجموع	101.923		206		

النتائج الانفة تدعم صحة الفرضية الثالثة والتي تنص " تباين آراء المستجيبين تجاه أخلاقيات الوظيفة بتباين التركيز على إدارة المعرفة "

يتم حساب جدول (one way ANOVA) حسب الجدول المرقم (41) الاتي :

Source of Variation	Sum of Squares	Degrees of Freedom	Mean Squares (MS)	F
Within	$SSW = \sum_{j=1}^{k}\sum_{j=1}^{l}(X-\bar{X}_j)^2$	$df_w = k-1$	$MSW = \frac{SSW}{df_w}$	$F = \frac{MSB}{MSW}$
Between	$SSB = \sum_{j=1}^{k}(\bar{X}_j - \bar{X})^2$	$df_b = n-k$	$MSB = \frac{SSB}{df_b}$	
Total	$SST = \sum_{j=1}^{n}(\bar{X}_j - \bar{X})^2$	$df_t = n-1$		

الفصل الرابع

الاستنتاجات والمقترحات وآليات التنفيذ

يتضمن هذا الفصل الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة من خلال العرض النظري لمتغيراتها، والنتائج التي توصلت اليها عن طريق دراستها التطبيقية في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لحكومة أقليم كوردستان العراق، وتقديم عددٍ من الاستنتاجات والمقترحات، ومن ثم الآفاق المستقبلية التي تصب في استكمال الدراسة الحالية نتيجة بعض الصعوبات التي واجهت الباحث أثناء الدراسة ولم يتمكن الباحث من دراستها بتعمق أكثر، والتي تسهم في إرشاد الباحثين والمتخصصين إلى مجالات جديدة تستحق البحث والدراسة، لذا تم تقسيم الفصل على ثلاثة مباحث، وهي :

المبحث الأول : الاستنتاجات النظرية والعملية

المبحث الثاني : المقترحات

المبحث الثالث : آليات التنفيذ

المبحث الرابع : الآفاق المستقبلية

المبحث الأول

الاستنتاجات النظرية والعملية

يقدم هذا المبحث الحصيلة الفكرية والتطبيقية للدراسة، التي تم التعبير عنها بنوعين من الاستنتاجات، تتمثل الأولى بالاستنتاجات النظرية، والتي تعكس تفسيراً لبعض النتائج التي ظهرت عبر الدراسة ويتمثل الثاني بالاستنتاجات التطبيقية المستندة إلى نتائج التحليل الاحصائي في ديوان الوزارة المبحوثة، والتي عن طريقها توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات المتعلقة بالجانب العملي لهذه الدراسة، ومن أهم هذه الاستنتاجات :

أولاً : الاستنتاجات النظرية

1- الاستنتاجات النظرية المتعلقة بإدارة المعرفة:

أ- في ظل التغيرات البيئية المتسارعة ، تزداد الحاجة إلى إمتلاك الموظفين في ديوان الوزارة إلى أبعاد ومحاور إدارة المعرفة المدروسة في الدراسة الحالية، الذين يتوقع منهم أن يكونوا قادرين على مواجهة التحديات العلمية بكفاءة عالية .

ب- على الرغم من انتشار وقدم مفهوم إدارة المعرفة، إلا أنها لازالت تعد إحدى حجرات العثرة أمام نجاح المنظمات باختلاف تنوعها ومنها الخدمية العامة او الخاصة .

ت- تشكل إدارة المعرفة ضرورة استراتيجية وليست خياراً، وذلك لاستكشاف واستغلال الفرص المتاحة أمام المنظمات ومنها المدروسة .

ث- تمثل إدارة المعرفة بأبعادها نهجاً تحليلياً يسمح للمنظمات بأن تكون أكثر قابلية للتكيف مع احتياجات التغيير البيئي، مما يسمح باستثمار الفرص الأكثر جاذبية والحصول على قيمة أكبر لخدمة المستفيدين منها .

ج- تبين في أكثرية الدراسات أن لإدارة المعرفة أهمية كبيرة تظهر انعكاساً إيجابياً في نتائج المنظمة، ويتم ذلك من خلال (توليد المعرفة واكتسابها، تنظيم المعرفة وتخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة).

ح- تعنى إدارة المعرفة باستخراج المعارف من مصادرها المختلفة وتشجيع الحوارات والمناقشات والتعلم المستدام، وتبادل المعرفة لجميع المستويات من خلال نظم معلوماتية كفوءة،وبالتالي تحويل المعرفة إلى خطط عمل .

2- الاستنتاجات النظرية المتعلقة بأخلاقيات الوظيفة

أ- تعني أخلاقيات الوظيفة استخراج السلوكيات الديناميكية المرتبطة بالافكار والمعارف والمطالب والتطلعات الخاصة بالعملية اليومية الوظيفية مما يساعد في إيجاد حلول مبتكرة لاتخاذ القرارات الصائبة كي تضمن المنظمة من خلال الأخلاقيات الوظيفية لأفرادها تحسين وتصويب عملياتها بشكل مستدام .

ب- ان الالتزام باخلاقيات الوظيفة تمثل احد الطرق والاستراتيجيات المتبعة للوصول الى مستويات عالية من الاداء .

ت- إن المنظمات التي تهتم بصياغة أخلاقيات الوظيفة وفق معايير مدروسة ومعتمدة سوف يساعدها على النمو وسرعة الاجابة للبيئة الداخلية والخارجية مما تحدث طفرة تنموية في بيئة العمل .

ث- ترتبط أبعاد أخلاقيات الوظيفة المتمثلة بـ (النزاهة والامانة، الشفافية والمساءلة، العدالة وعدم التحيز، الاحترام وحسن المعاملة، الالتزام بالقوانين والانظمة) بالفكرة الأولية بأنها تصف الطبيعة البشرية والسلوك البشري وتفاعلها مع الآخرين في المنظمات ومع بقية المجتمع.

ج- ظهرت وجهات نظر عديدة لتحديد أبعاد أخلاقيات الوظيفة؛ لذا توجه الباحث للأخذ بالأبعاد التي تخدم بيئته المدروسة .

ح- تبين أن أخلاقيات الوظيفة كجوهر وظيفي سوف تسهم في تكوين سلوكيات صحيحة وبناءة تخدم الجميع حتى في الظروف الصعبة، لبناء الثقة وتشجيع المشاركة والتواصل المستمر بين الفئات العاملة .

خ- ان التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة يساهم في تحقيق بيئة عمل متوازنة ومعاملة الجميع بنفس المعايير في إطار المستوى نفسه وخاصة عند توزيع المهام، مما يخلق سمعة متميزة للمنظمة، وحماية الموظفين وفق مبادىء القانون والسياسات المتبعة فيها .

ثانياً : الاستنتاجات العملية (الميدانية)

1- الاستنتاجات العملية المتعلقة بتفسير المعلومات الشخصية الخاصة بالمستجيبين:

أ- عدم تساوي فرص إشغال المناصب ومنح الأعمال بين الذكور والاناث في ديوان الوزارة المبحوثة، حيث أن غالبية الموظفين وإشغال المناصب هم من الذكور.

ب- إن غالبية الموظفين هم من فئة 38 سنة فأعلى، وهذا يدلّ على امتناع حكومة الإقليم من تعيين موظفين في السنوات الأخيرة، مما ينعكس بصورة وأخرى على مستويات ممارسة الخريجين لتخصصاتهم في هذه الوزارة .

ت- إن الفئة الأكبر من أفراد العينة هم إما متزوجين أصحاب مسؤوليات عائلية أم من فئة غير المتزوجين وهؤلاء الآخيرين هم ذوى تجارب وثقافات وأخلاقيات تتوائم مع الطبيعة الاجتماعية، وهم أكثر إدراكاً بالمعرفة بشكلا عام من جهة، وبمبادىء الأخلاقيات العامة والمتعارف عليها .

ث- إن (66.2%) من المبحوثين كانوا من فئة الشهادات العليا وهم الأكثر إدراكاً بإدارة المعرفة وبالأخلاقيات الوظيفية الواجب ممارستها في بيئة العمليات .

ج- إن أغلب المبحوثين كانوا من الموظفين في الإدارة كحالة متوقعة للذين لهم مستويات أكاديمية وبنسبة (65 .7%). وهذا ما تتطلبه طبيعة عمل الوزارة من حيث الإلمام بإدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة .

ح- من حيث عدد سنوات الخدمة الوظيفية تبين أن (94.7%) من الذين لديهم خدمة أكثر من (6) سنة رغم دلالة وجود تنوع في الخبرة بين الأفراد، إلا أنها أيضاً دليلا على عدم قيام حكومة الإقليم بإجراء تعيينات للخريجين في السنوات الثمانية الاخيرة وبمختلف الاختصاصات .

2- الاستنتاجات العملية المتعلقة بتفسيرالتحليل الوصفي لآراء المستجيبين بخصوص المتغير المستقل (إدارة المعرفة) .

أ- بمعدلها العام لهذا المتغير، تحقق الايجابية و تستدل منها على ان المجتمع المبحوث لديه تصورا واضحا حول أبعاد هذا المتغير واستغلالها بالصورة التي تخدم استراتيجياتها.

ب- ضعف متابعة الإدارة بإستمرار المعرفه المستجدة والمتطلبة لعملياتها الجارية، رغم أن لديها القدرة في ديمومة التعامل مع البيئة المساهمة في توليد المعرفة واكتسابها.

ت- ضعف اهتمام الإدارة بتوفير مستوى معاشي جيد للموظفين لمنع انتقالهم إلى منظمات أخرى، رغم الإمكانية المعرفية للوزارة المبحوثة ومؤسساتها، من حيث تخزين وحرص المنظمة وتوثيقها للمعرفة الداخلية والخارجية وعلى مستويات الإدارات في الهيكل التنظيمي وفق تقانات المعاصرة في التخزين من حيث الامان والخصوصية.

ث- لا تتوفر في ديوان الوزارة أنظمة معلومات وقواعد بيانات يسهل الوصول إليها بشكل متميز في الوقت المناسب، مع سعيها إلى تعميم طرق العمل المبتكرة والمتجددة وتبادلها بين الموظفين وتشجيعهم على مناقشة اسباب المشاكل التى تواجههم مع الديمومة في توفير المعلومات وسهولة الوصول اليها من خلال قيام الندوات والمؤتمرات والمحاضرات والجلسات التدريبية لتعزيز مشاركة المعرفة .

ج- هناك نسبة اتفاق اقل حول العبارة المتعلقة بمتابعة تنفيذ المعرفة من خلال التغذية الراجعة (Feedback)، مقارنة بالعبارات الاخرى المتعلقة ببعد تطبيق المعرفة ، رغم أن (تطبيق المعرفة) قد حظي باهتمام كبير من قبل الأفراد المبحوثين.

3- الاستنتاجات العملية المتعلقة بتفسيرالتحليل الوصفي لآراء المستجيبين حول المتغير المعتمد (أخلاقيات الوظيفة) .

أ- تناسق آراء عينة الدراسة وانسجامها مع عبارات أبعاد متغير أخلاقيات الوظيفة بأبعادها (النزاهة والأمانة، الشفافية والمساءلة، العدالة وعدم التحيز، الاحترام وحسن المعاملة، الألتزام بالقوانين والانظمة) وبشكلها الإجمالي.

ب- ضعف أو انخفاض مستوى مكافأة إدارة المنظمة لأمانة الموظفين، رغم وجوب إلتزام الموظفين بالنزاهه والأمانه من خلال الصراحة وتقديم المعلومات الصحيحة والدقيقة حتى في الظروف الصعبة واشتراك الموظفين في توجيه أي تصرف يؤثر في سمعتهم وسمعة المنظمة.

ت- لايتم الإعلان عن الأماكن الشاغلة بشكل صريح لشغل الوظائف في ديوان الوزارة والدوائر التابعة لها، رغم أن الشفافية أساساً لبناء الثقة بين أفراد فرق العمل ضمن الوزارة المدروسة من خلال نقل المعلومات بوضوح وبدون تحجيم مع فهم الأهداف وتشجيع المشاركة الفعالة والتواصل لمباشر.

ث- ضعف مراعاة ديوان الوزارة للظروف الطارئة التي قد تحدث مع الموظفين، وذلك لحصول هذه العبارة على ادنى نسبة اتفاق من قبل افراد المبحوثين مقارنة بالعبارات الاخرى المتعلقة ببعد العدالة وعدم التحيز.

ج- انخفاض إجراءات العمل الوظيفية في الوزارة في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية الوزارة، رغم اهتمام والتزام ديوان الوزارة بالقوانين والأنظمة .

ح- توافر أخلاقيات الوظيفة أكثر من توافر إدارة المعرفة في ديوان الوزارة المبحوثة .

4- الاستنتاجات العملية المتعلقة بعلاقات الارتباط بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة:

أ- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين جميع أبعاد المتغير المستقل (إدارة المعرفة) فرداً وإجمالاً مع المتغير المعتمد (أخلاقيات الوظيفة) إجماعاً .

ب- اختلاف مستويات علاقات الارتباط بين أبعاد إدارة المعرفة وبعدي أخلاقيات الوظيفة (الاحترام وحسن المعاملة، الالتزام بالقوانين والانظمة)، حيث جاءت بالتوالي من أكثر أو أعلى درجة علاقة الارتباط إلى أدنى أو أقل درجة، وهي (توليد المعرفة وإكتسابها، تنظيم المعرفة وتخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، تطبيق المعرفة).

ت- تشابه أو تماثل اختلاف مستويات علاقات الارتباط بين أبعاد إدارة المعرفة وبعد (النزاهة والامانة من جهة والشفافية والمساءلة من جهة أخرى) من أبعاد أخلاقيات الوظيفة، حيث جاءت بنفس التوالي من أكثر أو أعلى درجة علاقة الارتباط إلى أدنى أو أقل درجة (تنظيم المعرفة وتخزينها، مشاركة المعرفة ونشرها، توليد المعرفة وإكتسابها، تطبيق المعرفة).

ث- اختلاف مستويات علاقات الارتباط بين أبعاد إدارة المعرفة من جهة وكل بعد من أبعاد أخلاقيات الوظيفة (العدالة وعدم التحيز، الاحترام وحسن المعاملة)، حيث جاءت بالتوالي من أكثر أو أعلى درجة علاقة الارتباط إلى أدنى أو أقل درجة (توليد المعرفة واكتسابها، مشاركة المعرفة ونشرها، تنظيم المعرفة وتخزينها، تطبيق المعرفة).

ج- إن أقوى علاقة بين توليد المعرفة واكتسابها كإحدى أبعاد إدارة المعرفة، وبعد العدالة وعدم التحيز كبعد من أبعاد أخلاقيات الوظيفة .

ح- إن أضعف علاقة تظهر بين تطبيق المعرفة كأحد أبعاد إدارة المعرفة وبعد الالتزام بالقوانين والأنظمة كبعد من أبعاد أخلاقيات الوظيفة .

خ- إن تطبيق إدارة المعرفة يرتبط إيجابيًا بجميع أبعاد أخلاقيات الوظيفة للعينة المدروسة من مجتمع الدراسة .

5- الاستنتاجات العملية المتعلقة بعلاقات التأثير بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الوظيفة:

أ- وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة المعرفة منفردة ومجتمعةً مع أبعاد أخلاقيات الوظيفة مجتمعةً .

ب- تشير نتائج التأثير أن هناك اختلافاً في مستويات التأثير لأبعاد إدارة المعرفة منفردةً وعلى التوالي من الأعلى تأثيراً إلى الاقل تأثيراً في أخلاقيات الوظيفة، وهي (تنظيم المعرفة وتخزينها، مشاركة المعرفة وتخزينها، توليد المعرفة وإكتسابها، تطبيق المعرفة).

6- الاستنتاجات العملية المتعلقة بختبار التباين :

ديوان الوزارة المدروسة تتباين في تعزيز أخلاقيات الوظيفة تبعاً لتباين تركيزها على إدارة المعرفة.

المبحث الثاني
المقترحات

يتناول هذا المبحث أهم المقترحات وآليات التنفيذ التي أسفرت عنها الدراسة استناداً إلى الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة التي يمكن إيضاحها في الآتي :

1- طرح سيناريوهات إدارة المعرفة بأبعادها المختلفة للعمل بها ضمن الحياة التنظيمية كونها من متطلبات العمل الضرورية، ووضع الإجراءات الكفيلة بإستثمارها على أكمل وجه .
2- ضرورة تبني سلوكيات أخلاقيات الوظيفة لدى القادة الإداريين والموظفين في ديوان الوزارة والاهتمام بها نظراً لأهميتها في إحداث تغييرات إيجابية في بيئة العمل.
3- تشجيع الموظفين لزيادة مهاراتهم المعرفية والخاصة بطبيعة أعمالهم داخل ديوان الوزارة وإتباع الأساليب الحديثة ومنها التكنولوجية في خزنها ونشرها وتوزيعها على التنظيم .
4- ضرورة الايلاء بمتابعة الإدارة للمعرفة المستجدة والمتطلبة لعملياتها الجارية .
5- اهتمام المنظمة بإقامة الندوات والمؤتمرات والمحاضرات والجلسات ومراكز التدريب لتعزيز مشاركة المعرفة وتربية الموظفين على عمليات العصف الذهني وخلق أجواء المداولات لنقل وتعزيز المعرفة لديهم .
6- توفير المتطلبات المالية والمادية التي تسهم في نشر وخزن وتوزيع المعرفة على الزبائن الداخليين والخارجيين للمنظمة المبحوثة .

7- بناء سياسات وخطط المنظمة على أسس الأمانة والنزاهة والشفافية والشفافية في العمل مع نشر وعي وثقافة العدالة وعدم التحيز بين الموظفين.

8- الالتزام بالقوانين والتعليمات وبنظام العمل الداخلي في المنظمة المدروسة دون تحيز ووفق مبدأ وأسس الاحترام وحسن المعاملة .

9- المتابعة الميدانية للعمليات التنظيمية والتأكيد على ضرورة تجديد المعرفة وفق متطلبات البيئة، وبما يخدم تسيير وتسهيل وهندسة العمليات داخل المنظمة المدروسة .

10- تنمية السلوك الاخلاقي وتعزيزها من خلال فتح الدورات التدريبية ومعالجة المشكلات الواقعية من خلال تصويرها كحالات دراسية واقعية ومعالجتها وفق الأسس العلمية .

11- ضرورة التزام الموظفين بأسس أبعاد أخلاقيات الوظيفة وفق طبيعة عملياتها اليومية .

12- نشر روح التفاؤل بين الموظفين والسعي إلى رفع الروح المعنوية لديهم بالاعتماد على أسس العدالة والمساواة والشفافية والمساءلة .

13- تهيئة مناخ تنظيمي داعم لأخلاقيات الوظيفة تسودها الثقة والاحترام والتفاهم لتحسين السلوكيات بين الموظفين .

14- تحسين مستوى النزاهة والامانة من خلال الالتزام بالقوانين السائدة .

15- ضرورة إيلاء المزيد من الاهتمام بموضوع أخلاقيات الوظيفة و بيان ارتباطها مع مواضيع تنيظيمية مهمة مثل نية دوران العمل و الالتزام التنظيمي.

16- ضرورة تحديد القواعد ونظم العمل الداخلي التي تسهم في تقديم المكافأت والمحفزات وفق أسس المعرفية والأخلاقية للموظفين .

17- إبداء المساعدة في توصيل المعلومات وبناء جسور التواصل بين المستويات الإدارية لبناء منظمة تعليمية تقلل من ارتكابها للأخطاء الداخلية والخارجية .

المبحث الثالث

آليات التنفيذ

إن الدراسة الحالية لا تدعي الكمال فيما توصلت اليه، لاسيما وهي تسير في خوض المشكلات المعاصرة للمنظمات الخدمية، لذا فإن رغبة الباحث تحدوه في تقديم عدد من آليات تنفيذ مقترحات ما توصلت اليها الدراسة الحالية :

1- على دوائر الوزارة المدروسة كسر الحواجز التقليدية المختلفة من خلال إعادة هندسة عملياتها وبما يتواءم والمهارات الفردية والعلاقات التبادية لسير الأعمال، وتبني مؤشرات متطورة في تقييم الاداء على كافة مستويات العمل الميداني وخاصة المتعلقة بأخلاقيات الوظيفة ما بين الإدارات العليا وما دونها .
2- على دوائر الوزارة استيعاب متطلبات وأبعاد إدارة المعرفة المدروسة في هذه الدراسة في ضوء النشاطات التي تقوم بها، والعمل على تطوير الخطط والاستراتيجيات بطريقة يجعلها ذات توجه مستدام، إذ طبيعة العمل تتوجب عليها أن تغلب الطبيعة الاتصالية لنقل أبعاد ادارة المعرفة المدروسة في الدراسة الحالية لكي تظهر أبعاد اخلاقيات الوظيفة بين الموظفين .
3- الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية والاتصالية في تغيير مشهد أعمال القيادات الإدارية والموظفين في المنظمة المبحوثة ونقل إيجابيات هذه التجربة إلى الدوائر غير المدروسة إجمالا أو فراداً .
4- يجب ان تكون إستراتيجيات العمل مبنية وفق متطلبات تنفيذ أبعاد إدارة المعرفة ومعالجة الصعوبات في فكر الموظفين باختلاف مستوياتهم حولها .
5- ملء الفجوة الحاصلة في أخلاقيات الوظيفة من خلال الدور الحيوي للسلوكيات المرغوبة وبناء مؤشراتها بتفاعلية من خلال فتح الدورات التدريبية وفق أسس حالات دراسية بين الحين والاخر .
6- تنظيم اجتماعات دورية و ورش عمل مشتركة ودورات تدريبية لتبادل الأفكار والمعلومات للتركيز على تنمية المهارات الشخصية والعلاقات الميدانية وتعزيز ثقافة إدارة المعرفة من جهة وأخلاقيات الوظيفة من جهة أخرى .
7-معايشة القيادات للموظفين في المستويات المختلفة من جهة، ومع المنظمات الأكثر تطوراً للاستفادة من الخبرات.

8- تشيكل فريق متخصص من ذوي الخبرة والممارسة لتفقد سير العمليات دورياً، ومعالجة العقبات أينما ومتى يحصل.

9- بناء القدرات للاستشعار بالفجوات التي قد تؤدي إلى ضعف أخلاقيات الوظيفة بين الموظفين .

10-العمل على تهيئة ملاكات تتسم بروحية التعاون والتعلم والتفاني في العمل الفرقي .

المبحث الرابع

الآفاق المستقبلية

إستناداً إلى ما توصلت إليها الدراسة الحالية، يقدم الباحث مجموعة من المقترحات كآفاق مستقبلية أمام زملائه من الباحثين مستقبلا، نظراً للعقبات التي واجهت الباحث في دراسته الحالية ولم يتسن له

خلال الفترة المسموح بها ولا مساحة الرؤيا المدروسة ضمن متغيراته أن يقوم بدراستها وتحليلها وإضافتها، ومنها القيام بدراسات عن :

1- نوع القيادات الأدارية وعلاقتها بأخلاقيات الوظيفة .
2- الانعكاسات السلبية في اختيار القيادات الإدارية على سلوكيات العمل المنحرف داخل المنظمة التعليمية .
3- دور أخلاقيات الوظيفة في دوران العمل .
4- السلوك الاستباقي للقادة وأثرها في البناء الأخلاقي للمنظمة.

المصادر والمراجع

اولا-: المصادر العربية:

البحوث والدراسات

- إبراهيم علي محمد، ف. (2022). "دور الأسرة والمدرسة في مواجهة مخاطر التحول الرقمي لدى طلبة التعليم الثانوي العام." المجلة التربوية لتعليم الكبار.
- الاء محمد عواد خريشي، د. رندة أحمد حريري (2022). "معوقات تطبيق إدارة المعرفة بالمرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية في مدينة جدة من وجهة نظر القائدات والمعلمات." بحث منشور، السعودية.
- السيد غبور، أ. (2019). "رؤية استراتيجية مقترحة لتطوير البحث العلمي في الجامعات المصرية لتعزيز قدرتها التنافسية." مجلة بحوث التربية النوعية.
- أ د / السيد محمد خاطر، أ د / عبد الحكيم عبد الرحمن المنهاوى، المهندس / عبد الكريم حسين محمد القللى (2020). "أثر تطبيق إدارة المعرفة في تحسين أداء المشروعات القومية: دراسة تطبيقية على مشروعات العاصمة الإدارية الجديدة." بحث منشور.

- السيد محمد سليمان، إ. (2023). "متطلبات هيكلة التحالف الاستراتيجي لتعزيز التميز التنظيمي لمؤسسات التعليم قبل الجامعي." مجلة كلية التربية (أسيوط).

- عبدالله العجاجي ولينا (2019). "قياس فاعلية برامج التربية الخاصة في إدارة التدريب من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض". مجلة كلية التربية (أسيوط)

- فاتن نبيل محمد أبو زريق 2017، دور عمميات إدارة المعرفة في تحسين االبداع التنظيمي في المحاكم النظامية The role of knowledge management processes on improving organizational creativity in regular courts، رسالة ماجستير، أكادمية الادارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الاقصى فلسطين.

- لشهب وردة 2017، اخلاقيات الوظىفىة وعلاقتكا بتحسىن الأداء ا الوظىفي في الجزائر،)دراسة ميدانية لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية سطيف) رسالة ماجستير في العلوم السياسة والعلاقات الدولية، كلية الحقوق والسياسة. الجزائر

- د.محمد احمد عبدالقادر و د.محمد مهاوش و د.بلال السكارنة 2018, ادارة المعرفة والابداع وانعكاستها على الاداء الوظيفي

- محمد زرقون، الحاج عرابة 2014، أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية(The impact of knowledge management on the performance in the Economic institution)، بحث منشور، الجزائر

- محمد عصام أحمد المعاضيدي2013،أثر أخالقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة دراسة ألراء عينة من تدريسيي جامعة الموصل، رسالة ماجستير في جامعة الموصل في اختصاص إدارة الاعمال، مجلس كلية الادارة و الاقتصاد.

- أ.د. مسغوني منى ، أ.د. مخلفي امينة، د.بركة محمد 2019، Role of professional ethics in the fight against administrative and financial corruption in Algerian government organizations Case Study Customs Sector بحث منشورمجلة بشائر الاقتصادية، الجزائر

- نضال محمد الزطمة(2011)، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة بحث منشور فلسطين.

الدوريات والمجلات

- أبو الفتوح صالح، س.، سمير، نبيل حامد سليمان، حامد، عيد حسن محمد فرج (2022). "دور إدارة التكلفة اللوجستية في دعم الميزة التنافسية للموانئ البحرية في بيئة التشغيل الإلكتروني (دراسة تطبيقية)." المجلة المصرية للدراسات التجارية.

- الدكتورة أسماء زدوري (2016). "إدارة المعرفة." كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير.

- أ. حاكم أسماء، د. دولي لخضر (2017). "مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة إلى جامعة طاهري محمد بشار." (الجزائر).

- حمد، ا. ع. م. م.، اماني على مصطفى محمد (2021). "واقع القيم الأخلاقية لدي طلاب جامعة أسيوط في العصر الرقمي (دراسة ميدانية)." المجلة التربوية لتعليم الكبار.

- حنين محمد عبد الحافظ صالح (2017). "توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس." رسالة الماجستير قسم الإدارة والمناهج كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الأوسط.

- عبدالله إبراهيم القحطاني (2022). "جماعات الممارسة بوصفها أداة لإدارة المعرفة مراجعة علمية". مجلة الآداب, 1(24), 574-537.

- عبيد عبد الله الرشيدي (2021). "درجة ممارسة المدراء المساعدين في المدارس المتوسطة بدولة الكويت للإدارة الرقمية". مجلة كلية التربية (أسيوط), 37(3), 80-56.

- عبد المنعم محمد خليفه, ه., هانئ. (2023). الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط فى العلاقة التفاعلية بين الإرتباط الوظيفي وإبداع للعاملين (دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة). المجلة المصرية للدراسات التجارية, 47(3), 50-1.

- عطية (2021). "أثر الاقتصاد المعرفى فى تحسين كفاءة الاداء لراس المال البشرى دراسة قياسية على الاقتصاد السعودى خلال الفترة 2007-2018." مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.

- علي الصمادي (2023). "درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة المفرق في الأردن." مجلة كلية التربية (أسيوط), 39(3.2), 126-105.

- فهد بن خميس بن علي البلوشي 2022، أثر إدارة المعرفة على الاداء التنظيمي في وزارة الرتبية والتعليم في سلطنة عمان، بحث منشور كلية التربية - الجامعة الاسلامية العالمية ماليزيا، المجلة العربية للعلوم التربية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب،مصر

- القحطانـي, أ., أمانـي. (2019). أخلاقيات العمل الأكاديمـي لدى أعضاء هيئة التدريس فـي الجامعات: دراسة ميدانية علـى جامعة الملك سعود Moral Dimension in Academic Work with Faculty Members at Universities: A Field Study on King Saud University. المجلة العربية للإدارة

- محمد السيد مخلوف, أ. (2022). تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح). مجلة كلية التربية (أسيوط) .

- محمد حسن القرني, ح., حسن. (2021). تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة كلية التربية (أسيوط), 37(7), -166 200.

- محمد خالد محمد مقابله, ر. (2022). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالممارسات الإدارية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(9), 212-178.

- محمد, م., محمود. (2019). دور الوسائل التكنولوجية الحديثة فى توفير الحماية الإجتماعية لأطفال الشوارع (دراسة مطبقة على مراكز دعم واتخاذ القرار بمديرية التضامن الاجتماعى بكفر الشيخ). مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية

- محمد فيصل عبيدات, أ. (2021). قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد. مجلة كلية التربية (أسيوط).

- د.نذير ثابت محمد، د.وسام محمد 2021، أثز الجزاءات الانظباطية على ترقية و ترفيع الموظف العام، بحث منشور، كلية امام اعظم الجامعة قسم القانون، سوريا.

- يحيى بكري كيلاني, ه. (2022). دور القيادة الملهمة في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية (أسيوط).

الكتب

- عبدالله العجاجي، ل.، لينا (2019). "قياس فاعلية برامج التربية الخاصة في إدارة التدريب من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض." مجلة كلية التربية (أسيوط).
- ماهر/العربى, آ. م. م. ع. ا., آية ماهر/محمد عوض العربى. (2019). محددات ومداخل تطوير أداء الموارد البشرية ورؤية مستقبلية للتطوير: مدخل نظري. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية
- محمد إبراهيم خليل العطوي، (2010) دور أسلوب القيادة التحويلية في تفعيل إدارة المعرفة و أثرهما على أداء المنظمة دراسة تطبيقية على شركات البلاستىك للصناعات الإنشائية الأردنية، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط الاردن.
- محمد بدر حسين, م., محمود. (2022). مقومات إنشاء الشركات الجامعية بالجامعات المصرية جامعة أسيوط أنموذجًا.(دراسه استشرافية). المجلة التربوية لتعليم الكبار
- محمود عبدالقادر فليفل, ل., لطفيه. (2022). فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد في ممارسة دورهم في وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديريات إقليم الوسط من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(11), 323-296.
- محي الدين بوكاكرة 2019،دور التسويق الداخلي في تعزيز إدارة المعرفة دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر- أم البواقي- رسالة ماجستير،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسير، الجزائر
- مختار عبد الجليل، موساوي عبدالقادر2020، دور التشريعات في تعزيز اخلاقيات مهنة محافظ الحسابات، مقدمة رسالة ماجستير في العلوم التجارية،كلية العلوم االقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية، جامعة احمد دراية، الجزائر

- م.م مناف عبد المطلب أحمد 2019، دور ممارسات أدارة المعرفة في تعزيز التنمية المستدامة، دراسة تطبيقية على مجموعة من مديريات بلديات محافظة الانبار بأستخدام الاحصاء الاستدلالي، جامعة الانباركلية الادارة واالقتصاد (العراق).
- وليد امين طاهر، د.حسن محمد البنا 2019، العقوبات انظباطية المقنعة، دراسة مقارنة، بحث منشور كلية الحقوق، جامعة موصل، العراق
- م. م. يسرى محمد حسين 2010، دور الادارة المعرفية في تحديد كفاءة اداء المنظمات الفندقية دراسة حالة تطبيقية في فندق فلسطين، بحث منشور، كلية الادارة والاقتصاد /الجامعة المستنصرية، العراق

ثانيا :المصادر الاجنبية

- ABRAA ISMAIL BUKHARI, N. A. G., 2022. The Role of Knowledge Management in Reducing Administrative Corruption: A Field Study on Ministry of Commerce in Jeddah, College of Economics and Administration, King

Abdulaziz University, KSA (Governorate).. *Journal of Economic, Administrative, and Legal Sciences,* 6(28).

- ANDREA CAJKOVA, N. J. &. D. M., 2021. Knowledge management as a tool for increasing the efficiency of municipality management in Slovakia.. *Journal of Knowledge Management Research,* 4(25).

- AYMAN AL ARMOTI, H. A. A. S. N., 2022. Impact of business ethics on employees' productivity and organization growth: Case study at Emaar Properties Corporation, Dubai, UAE. *Asian Management and Business Review,* 2(2), pp. 139-146.

- BECERRA-FERNANDEZ, I. L. D. E. &. L. D., 2019. *Knowledge Management: An Evolutionary View.,* s.l.: s.n.

- BEERI, I., DAYAN, R., VIGODA-GADOT, E., & WERNER, S. B. (2013). *Advancing Ethics in Public Organizations: The Impact of an Ethics Program on Employees' Perceptions and Behaviors in a Regional Council.* Journal of Business Ethics, 112(1), 59-78.

- BELYH, A., 2020. *Work Ethic Definition & Elements of a Strong Work Ethic.,* s.l.: cleverism.com.

- CHOLBI, M., 2022. *Philosophical Approaches to Work and Labor. In The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Spring 2022 Edition).,* s.l.: https://plato.stanford.edu/archives/spr2022/entries/work-labor/ .

- FAN-CHUAN TSENG, Y.-J. F., 2011. Exploring the Influence of Organizational Ethical Climate on Knowledge Management.. *Journal of Business Ethics,* 101(2), pp. 325-342.

- GAYTON, C. M., 2008. *Legal Aspects of Knowledge Management: Business ethics, restrictions on employment, and knowledge management.* , s.l.: www.emeraldinsight.com/0305-5728.htm..

- HARTMAN, L. P. &. D. J. R., 2021. Business Ethics: Decision Making for Personal Integrity & Social Responsibility.. *McGraw-Hill Education*.

- J.D., B., 2018. Work Ethic Dimensions as Predictors of Ego Depletion. Current Psychology. *https://doi.org/10.1007/s12144-016-9503-6*, Issue 37, p. 198–206.

- KRIEKHOFF,S., 2002. The Effect of Work Ethic and Discipline on Employee's Productivity at Village Business Office (BUMDES) in Lutur Village, South North - Aru District.. *UTSAHA (Journal of Entrepreneurship)*, 1(2).

- leadership, H. S. o., 2020. *leadership*, s.l.: Harappa Diaries.

- LILIES NUR AINI, F. N. &. S. D., 2021. The Effect of Work Ethics and Motivation on The Job Performance of Ony Comp Employees Malang.. *Economics & Business Solutions Journal*, 5(2), pp. 64-74.

- LONG LAM, P. N. N. L. &. K. T., 2021. The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation.. *Open Innovation and Technology Management Complex*, 7(66).

- MATTEO BENEVENTO, G. F., 2021. *The effects of business ethics and corporate social responsibility on intellectual capital voluntary disclosure.*, s.l.: https://www.emerald.com/insight/1469-1930.htm.

- Peoplehum, 2023. *What is Work Ethics?*, s.l.: https://www.peoplehum.com/glossary/what-is-work-ethics .

- PEYMAN AKHAVAN, J. Y. M., 2013. Examining the role of ethics in the knowledge management process: Case study: an industrial organization.. *Journal of Knowledge-based Innovation in China*, 5(4).

- PEYMAN AKHAVAN, M. R. &. J. Y. M., 2014. *Exploring the relationship between ethics, knowledge creation, and organizational performance: Case study of a knowledge-based organization.* , s.l.: www.emeraldinsight.com/0305-5728.htm..

- TAJPOUR, M. H. E. M. M. &. B.-Z. B., 2022. *The Effect of Knowledge Management on the Sustainability of Technology-Driven Businesses in Emerging Markets:*, s.l.: The Mediating Role of Social Media, https://doi.org/10.3390/su14148602.

- University, Q., 2020. *What is Learning?*, s.l.: queensu.ca..

- VELENTZAS, J. &. B., 2018. Workplace Ethics and Behavior: How Does the Level of Ethical Leadership Affect Workplace Behavior and Attitudes of Employees?. *In Advances in Human Factors, Business Management, and Leadership.*

VITELL, S. J., & SINGHAPAKDI, A. (2008). *The Role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de Corps.* Journal of Business Ethics, 81(2), 343-353.

الملاحق

الملحق (1)

قائمه بأسماء الساده المحكمين لإستماره الاستبانه

ت	أسم المحكم	التخصص	اللقب العلمي	أسم الجامعة
1	د. أحلام إبراهيم ولي	سلوك تنظيمي ونظرية منظمة	أستاذ	صلاح الدين
2	د. إحسان دهش جلاب	سلوك تنظيمي ونظرية منظمة	استاذ	ديوانية
3	د. سعد زناد محمد	سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة	استاذ	الشارقة
4	د. عبد الكريم شعبان	سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة	أستاذ	كوفة
5	د. عبد العزيز النداوي	سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة	أستاذ	زيتونة/ الاردن
6	د. علي رزاق جياد العابدي	سلوك التنظيمي ونظرية المنظمة	أستاذ	كوفة
7	د. برشنك صالح عسكري	تسويق	أستاذ	سليمانية
8	د. درمان سليمان صادق	تسويق	استاذ	دهوك
9	د. ره نج محمد نوري	سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة	استاذ	زاخو
10	د. مهفان شريف يوسف	إستراتيجية	استاذ	زاخو
11	د. مهاباد نوري عبد الله	تسويق	استاذ	صلاح الدين
12	د. نعمة عباس الخفاجي	أستراتيجية	أستاذ	أربد / الاردن
13	د. يوسف حجيم الطائي	سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة	أستاذ	كوفة

14	د. كاظم فرج عارف	إستراتيجية	أستاذ	تقنية – سليمانية
15	د. أياد طاهر الجبوري	إدارة مالية	أستاذ مساعد	بغداد
16	د.ئافا عمر فتاح	سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة	أستاذ مساعد	سليمانية
17	د. جلال عبد الله	استراتيجية وسلوك	أستاذ مساعد	تقنية / سليمانية
18	د.درون فريدون عبد الله	نظرية المنظمة والسلوك	أستاذ مساعد	سليمانية
19	د. عبد الرحمن زرار	سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة	أستاذ مساعد	صلاح الدين
20	د. كاوه محمد روستم	أنتاج وعمليات	أستاذ مساعد	تقنية سليمانية
21	د. لاسك أرسلان بايز	سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة	أستاذ مساعد	سليمانية
22	د.محمد محمود ملا حسن	تسويق	استاذ مساعد	موصل
23	د. نيان كمال رشيد	سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة	استاذ مساعد	تقنية / سليمانية
24	د. وريا نجم رشيد	إستراتيجية	أستاذ مساعد	سليمانية
25	د. وجدان جاسم محمد	إستراتيجية	أستاذ مساعد	تقنية / سليمانية
26	د. مظفر حمد علي	إستراتيجية	أستاذ مساعد	صلاح الدين

ملاحظة/تم ترتيب حسب الحروف الابجدية

الملحق (2)

حكومة أقليم كوردستان العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة التقنية في اربيل / كلية العلوم الادارية
الدراسات العليا – ماجستير

إستمارة إستبيان

السيد /السيدة .....المحترم

السلام عليكم ...

الاستمارة المعروضة امام سيادتكم ما هو الا وسيلة لجمع المعلومات حول إجراء دراسة ماجستير بعنوان (دور ادارة المعرفة في أخلاقيات الوظيفة، دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من الموظفين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – اقليم كوردستان العراق) .

نتمنى من حضراتكم تخصيص جزء من وقتكم الثمين والاجابة على فقراتها بدقة و ذلك بوضع علامة (X) في الحقل الذي ترونها مناسبة و معبرة عن اجاباتكم دون الحاجة إلى ذكر الإسم أو العنوان،ونعلمكم بأن الإجابات لن تستخدم إلا لإغراض العلمية و سيتم التعامل معها بسرية تامة .

نشكر تعاونكم...

المشرف: أ.د.كاوه محمد فرج قرداغي
الباحث: ديار يوسف مرزا
07504454348 & 07734454348
diyar.mirza@mhe-krg.org

أولاً : المعلومات الشخصية حول المستجيب

النوع الاجتماعي : ذكر ☐ أنثى ☐

العمر (سنة) : 18- 27 ☐ 28- 37 ☐ 38-47 ☐ 48 فأكثر ☐

الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج أرمل مطلق

المستوى العلمي : إعدادية ومن دبلوم معهد) بكالوريوس شهادات عليا

المستوى الوظيفي : موظف مدير قسم او وحدة مدير عام خبير

عدد سنوات الخدمة : أقل من سنة 1 سنة 10-5 11 فأكثر

إدارة المعرفة: عملية تنظيم وتنسيق المعرفة والخبرات داخل المنظمة، وتضمن استخدامها ومشاركتها بطرق فعّالة لتحقيق أهداف المنظمة.

ت	العبارة	اتفق	أتفق بشدة	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1- توليد المعرفة واكتسابها						
1	تقوم الاداره برصد المعرفة من مصادرها المختلفة وبشكل منظم .					
2	يتم تشكيل فرق عمل داخل الجامعة تساهم في نشر المعرفة من حيث القوانين والتعليمات.					
3	تنشأ معرفة جديدة بأخلاقيات العمل من خلال تشجيع الحوارات والمناقشات الجماعية بين زملاء العمل.					
4	تعتمد الادارة لتوليد المعرفة الجديدة على تشجيع الموظفين على القراءة والتعلم والمشاركة.					
5	تتابع الاداره بإستمرار المعرفه المستجده والمتطلبة لعملياتها الجارية .					
2- تنظيم المعرفة وتخزينها						
6	يتم تخزين المعرفة في المنظمة والوحدات التابعة لها أساليب التوثيق الإلكترونيه.					
7	تحرص المنظمة على الاحتفاظ الموظفين الذين يمتلكون المهارات والخبرات الإدارية والعلمية.					

8	لدى المنظمة نظام لتوثيق المعرفة الداخلية والخارجية لجعلها متاحة لجميع المستويات الادارية ذات العلاقة .					
9	تهتم الادارة بتوفير مستوى معاشي جيد للعاملين لمنع انتقالهم إلى منظمات اخرى.					
10	تتميَّز الاجهزة التقنِّية المستخدمة فِي المنظمة لتخزين المعرفة بالأمان والخصوصِّية.					
ت	**العبارة**	**أتفق**	**أتفق بشدة**	**محايد**	**لا أتفق**	**لا أتفق بشدة**
3- مشاركة المعرفة ونشرها						
11	تسعى المنظمة إلى تعميم طرق العمل الجديدة المبتكرة للعاملين للاستفادة منها.					
12	يستطيع الموظفين داخل المنظمة تبادل المعرفة بسهولة.					
13	تشجع الادارة الموظفين على مناقشة أسباب المشاكل التي تواجههم.					
14	تتوفر في المنظمة أنظمة معلومات وقواعد بيانات يسهل الوصول إليها في الوقت المناسب.					
15	تهتم المنظمة بإقامة الندوات والمؤتمرات والمحاضرات والجلسات ومراكز التدريب لتعزيز مشاركة المعرفة.					
4- تطبيق المعرفة						
16	توفر إدارة المنظمة المتطلبات المادية والبشرية لتطبيق المعرفة.					
17	تستخدم إدارة المنظمة المعرفة المتاحة لتعزز أدائها.					
18	تعمل ادارة المنظمة على تحويل المعرفة التي تمتلكها إلى خطط عمل.					

19	تركز المنظمةعلى الأساليب والتقنيات المعاصرة في تطبيق المعرفة والاستفادة منها.					
20	يتم متابعة تنفيذ المعرفة من خلال التغذية المرتدة (Feedback) .					

ثانيا : المتغير المعتمد (أخلاقيات الوظيفة)

1. **النزاهة والأمانة**

	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لااتفق	لااتفق بشدة
1	يلتزم العاملون دائمًا بالنزاهة والأمانة في كل تصرفاتهم					
2	يعتبر العاملون الصراحة وتقديم المعلومات الصحيحة جوهرًا من قيمهم.					
3	لايتهاون العاملون مع أي تصرف يمكن أن يؤثر سلبًا على سمعتهم أو سمعة المنظمة.					
4	يؤمن العاملون بأهمية تقديم المعلومات الدقيقة حتى في الظروف الصعبة.					
5	تكافئ إدارة المنظمة امانة العمال					

2. **الشفافية و المساءلة**

	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
6	تشكل الشفافية أساسًا لبناء الثقة بين أفراد الفريق والمنظمة.					
7	تضمن نقل المعلومات والقرارات بوضوح وبدون تحجيم.					
8	تعزز من فهم الأهداف والرؤية وتشجع المشاركة الفعالة.					.
9	تقلل من الشائعات وتحفز على					

	التواصل المباشر والصريح.					
10	يتم الإعلان عن الأماكن الشاغلة بشكل صريح					

3. **العدالة وعدم التحيز**

	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لااتفق بشدة
11	العدالة وعدم التحيز يؤكدان على معاملة الجميع بنفس المعايير والفرص.					
12	العدالة وعدم التحيز يسهمان في تحقيق بيئة عمل متوازنة ومنصفة للجميع.					
13	تطبق ادارة المنظمة القوانين بشكل عادل بين الموظفين.					
14	لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي.					
15	تحرص ادارة المنظمة على توزيع المهام بعدالة بين الموظفين					

4- **الاحترام وحسن المعاملة**

	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
16	يساهم في توفير بيئة عمل محترمة ومتساوية للجميع.					
17	يهتم العاملون ببناء سمعة طيبة عن المنظمة					
18	يعكس التقدير للتنوع واحترام الكرامة البشرية.					
19	يتعامل رؤساء العمل مع الموظفين بود واحترام					

20	تراعي المنظمة الظروف الطارئة التي قد تحدث مع الموظفين.					

5- **الالتزام بالقوانين والأنظمة**

	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
21	الالتزام بالقوانين والانظمة يحمي الموظفين من المسائل القانونية والعقوبات المحتملة.					
22	الالتزام بالقوانين والانظمة يساهم في توجيه تصرفات الموظفين بشكل قانوني وأخلاقي.					
23	الالتزام بالقوانين والانظمة يساعد في الحفاظ على بيئة عمل أمنة ومنظمة.					
24	الالتزام بالقوانين والانظمة تسهمان بالقيام بالمهام وفقا للسياسات والإجراءات المحددة في المنظمة.					.
25	تتم إجراءات العمل الوظيفية في المنظمة في ضوء الاحكام و المبادئ القانونية المنظمة لذلك					

The Role of Knowledge Management in Job Ethics

A Survey Study of the Opinions of a Sample of employees of the Ministry of Higher Education and scientific research

(Kurdistan region**)**

A thesis
Submitted to the Administrative Technical College Council - Erbil Polytechnic University In Partial Fulfilment of the Requirements for a Degree of Master in Technical Business Administration

Bachelor of Law /Salahaddin University
Master of Business Administration / Lebanese French University

By

Diyar Yusif Mirza

Supervised by

Asst.Prof.Dr. Kawa Mohammad Faraj Qaradaghi

2023 A.D. 1444 H 2723K

Abstract

The current study aims to highlight the role of professional ethics in achieving organizational excellence by adopting ethical tools such as integrity and honesty, transparency and accountability, justice and impartiality, respect and good treatment, and adherence to laws and regulations. These ethics are considered a fundamental foundation for any organization seeking to interact with its internal and external customers, as they are an important means of achieving excellence in all aspects, in addition to being a strategic approach for employee engagement.

Professional ethics are a vital topic in the business and organizational field, contributing to the creation of healthy and thriving communities and workplaces. The importance of professional ethics has increased with the development of technology and the spread of the knowledge economy, making it necessary to consider how to apply ethical principles in complex and new dynamics. This study explores "knowledge management" and its impact on professional ethics.

Knowledge management refers to the unethical or illegal use or exchange of knowledge, such as intellectual property theft or leaking confidential information. The main question of this study revolves around how this phenomenon affects professional ethics in various sectors and organizations. A comprehensive research methodology was employed, with data collected and analyzed through a literature review using analytical methods in the practical aspect. Information and data were collected using a questionnaire via Google Forms as the primary data-gathering tool. The main and sub-variables were identified and measured.

The researcher aimed to address a primary issue by diagnosing the situation of the Ministry of Higher Education and Scientific Research and its possession of the study's variables. The study also sought to understand the relationship and impact between the study's variables and their ethical differences by answering the study's questions. Given that these variables are modern and significant topics in the Kurdistan Region of Iraq, a conceptual model was developed to reflect the nature of the relationship between the main variables and the type of impact in the studied ministry. Several hypotheses were formulated and tested using statistical means with the data collected from the questionnaire, which was developed based on the theoretical framework of the study and reviewed by experts in the field. A total of 216 questionnaires were distributed via Google Forms, with 207 valid responses for analysis, resulting in a response rate of 95.8%.

After data collection and analysis, the field facts of the studied organization, the study's community, and the sample were diagnosed. The study arrived at several conclusions, including the following: Knowledge management poses a significant challenge to professional ethics in the current era, as it becomes increasingly difficult to define the boundaries of knowledge and information use. There is a need to enhance awareness of knowledge ethics and guide employees and managers in making ethical decisions related to knowledge and information. The study suggests some proposals to enhance professional ethics in contexts affected by knowledge management, including promoting transparency and developing policies and regulations governing knowledge use. The study concludes by calling for greater attention to this topic and promoting research and development in the field of professional ethics in light of the increasing challenges posed by technology and knowledge. It also emphasizes the existence of a strong and positive relationship between professional ethics and knowledge management, with an excessive focus

on knowledge sharing, dissemination, or application potentially having a negative impact on ethical behavior, particularly in terms of integrity and honesty.

Based on the study's findings, several recommendations were made, including:

1. The Ministry, as the study's community, should first attempt to break down the barriers between various traditional roles through internal resource reorganization and individual skill development. It should then develop key performance indicators for knowledge management capabilities.

2. The Ministry should increase and measure the levels of organizational knowledge among its employees, especially its senior administrative leadership, to bridge the gap between reality and planning. This will help reflect a clear vision of knowledge management in the dissemination of professional ethics in the behavior of its employees.

Keywords: Knowledge management, professional ethics, integrity and honesty, knowledge storage and organization, knowledge application, Ministry of Higher Education and Scientific Research, Kurdistan Region of Iraq.

زانکۆی پۆلیتەکنیکی هەولێر
ERBIL POLYTECHNIC UNIVERSITY

ڕۆڵی بەڕێوەبردنی زانیاری لە ئەخلاقی کاردا

لێکۆڵینەوەیەکی گەڕان بەدوای بۆچوونی نمونەیەک لە فەرمانبەرانی وەزارەتی خوێندنی باڵا و توێژینەوەی زانستی (هەرێمی کوردستان)

نامەیەکە

پێشکەش بە کۆلێژی تەکنیکی کارگێری / زانکۆی پۆلیتەکنیکی هەولێر
کراوە وەک بەشێک لە پێداویستییەکانی بەدەست هێنانی ماستەر
لە کارگێری کار

لەلایەن

دیار یوسف مرزا

بەسەرپەرشتیاری

پ.ی.د کاوە محەمەد فەرەج قەرەداغی

1445هـ 2723 ك 2023 م

پوختە

ئەم توێژینەوەیەی ئێستا ئامانجیەتی تیشک بخاتە سەر ئەو ڕۆڵەی کە ئەخلاقی پیشەیی دەیگێڕێت لە بەدیهێنانی نایابی ڕێکخراوەیی لە ڕێگەی لەخۆگرتنی ئامرازە ئەخلاقییەکان کە پێک دێت لە (دەستپاکی و ڕاستگۆیی، شەفافیەت و لێپرسینەوە، دادپەروەری و بێلایەنی، ڕێزگرتن و مامەڵەی باش، و پابەندبوون بە یاسا و ڕێساکان) ، کە بریتین لە بناغەی بنەڕەتی بۆ هەر ڕێکخراوێک کە هەوڵی کارلێککردن لەگەڵ بەکارهێنەرەکانی بدات.کارمەندانی ناوخۆیی و دەرەکی، بەو پێیەی ئامرازێکی گرنگە بۆ بەدەستهێنانی نایابی لە پێکهاتە جیاوازەکانیدا، هەروەها ڕێبازێکی ستراتیژییە بۆ بەشداریکردنی کارمەندان لە نێوان خۆیاندا.

ئەخلاقی پیشەیی بابەتێکی گرنگە لە گۆڕەپانی کار و ڕێکخراوەکاندا، چونکە بەشدارە لە بنیاتنانی کۆمەڵگە و شوێنی کارکردنی تەندروست و ئاوەدان. گرنگی ئەخلاق لە پیشەدا لەگەڵ پەرەسەندنی تەکنەلۆجیا و بڵاوبوونەوەی ئابووریی مەعریفە زیاتر بووە، بەو پێیەی بۆتە پێویست بیرکردنەوە لە چۆنیەتی جێبەجێکردنی بنەماکانی ئەخلاق لە چوارچێوەی ئاڵۆزی و دینامیکی نوێدا لێکۆڵینەوە لە "بەڕێوەبردنی زانیاری" و چۆنیەتی کاریگەری لەسەر ئەخلاقی پیشەییدا.

بەڕێوەبردنی زانیاری ئاماژەیە بۆ بەکارهێنان یان مامەڵەکردن بە زانیاری بە شێوازی نائەخلاقی یان نایاسایی، وەک دزینی خاوەندارێتی بیرۆکەیی، یان دزەپێکردنی زانیاری نهێنی. پرسیاری سەرەکی تێزەکە لە دەوری چۆنیەتی کاریگەری ئەم دیاردەیە لەسەر ئەخلاقی پیشەیی لە کەرت و ڕێکخراوە جیاوازەکاندا دەخولێتەوە، بە بەکارهێنانی میتۆدۆلۆژیای توێژینەوەی گشتگیر، داتاکان لە ڕێگەی پێداچوونەوەی ئەدەبی و پشتبەستن بە شێوازی شیکاری لە لایەنی پراکتیکی کۆکراونەتەوە ، لە ڕێگەی فۆرمی پرسیارنامە بە بەکارهێنانی فۆرمی گووگڵ وەک ئامرازێکی سەرەکی بۆ بەدەستهێنانی زانیاری، کە بۆ ئەم مەبەستە ئامادەکرابوو. بەم پێیە توێژەر هەوڵیدا لە کێشەیەکی سەرەکی دەست پێبکات، کە لە کۆمەڵێک پرسیاری بیرۆکەیی و مەیدانیدا دەربڕدراوە، بە دەستنیشانکردنی واقیعی وەزارەتی خوێندنی باڵا و توێژینەوەی زانستی و تا چەند خاوەنی گۆڕاوەکانی لێکۆڵینەوەی ئێستایە لە ڕەهەندەکانیاندا، هەوڵدان بۆ دەستنیشانکردنی پەیوەندی و کاریگەری نێوان گۆڕاوەکانی توێژینەوەکە و جیاوازییە ئەخلاقییەکانی نێوانیان، و لێکۆڵینەوەیان لە ڕێگەی وەڵامدانەوەی پرسیارەکانەوە. بەمەبەستی وەڵامدانەوەی پرسیارەکانی کێشەی توێژینەوەکە، بە سەرنجدان بەوەی کە ئەم گۆڕاوانە لە تەوەرەکانی مۆدێرن و گرنگن لە ژینگەی هەرێمی کوردستانی عێراق،

هێڵکارییەکی گریمانەیی داڕێژێندرا کە ڕەنگدانەوەی سروشتی پەیوەندی نێوان گۆڕاوە سەرەکییەکان و جۆری کاریگەری لەو وەزارەتەی کە توێژینەوەی تیادا کراوە , کۆمەڵێک گریمانە پشتیان پێ بەسترا و بە بەکارهێنانی شێوازە ئامارییەکان بەپێی بەرنامەی (SPSS-26) تاقیکرانەوە بۆ ئەو زانیاریانەی کە لە ڕێگەی فۆرمی پرسیارنامەوە کۆکرابوونەوە کە وەک پێوەرێک کە لە لایەنی تیۆری توێژینەوەکە وەرگیراوە ئامادەکرابوون و ڕێکخرابوو، (216) فۆرم لە ڕێگەی سیستەمی فۆرمی گووگڵەوە دابەشکرا، (207) فۆرم گونجاوبوون بۆ شیکاری،بە ڕێژەی وەڵامدانەوەی (95.8%).

دوای نووسینەوە و شیکردنەوەی داتاکان، تێزەکە گەیشتە کۆمەڵێک دەرەنجام کە تیایدا دەردەکەوێت بەڕێوەبردنی زانیاری بەرەنگاریاکی گەورە بۆ ئەخلاقی پیشەیی لە سەردەمی ئێستادا پێکدەهێنێت، چونکە دیاریکردنی سنووری بەکارهێنان قورس دەبێت و پێویستی بەرزکردنەوەی هۆشیاری و ئاراستەکردن لە ڕێنماییکردنی کارمەندان و بەڕێوەبەران نیشان دەدات . هەروەها تێزەکە پێشنیاری بەرزکردنەوەی ئەخلاقی پیشەیی لە چوارچێوەی کاریگەری بەڕێوەبردنی زانین دەکات، لەوانە بەرزکردنەوەی شەفافیەت و پەرەپێدانی سیاسەت و یاسا کە بەکارهێنانی زانین ڕێکدەخات. تێزەکە بە پێشنیاری گرنگیدان بەم بابەتە دەدات و هەروەها گرنگیدان بەم بابەتە و بەرزکردنەوەی توێژینەوە و پەرەپێدان لە بواری ئەخلاقی پیشەدا لە ژێر ڕۆشنایی ئەو بەرەنگاریانەی کە پەرەسەندنی تەکنەلۆژیا و زانیاری دروستی دەکەن، پەیوەندییەکی ئەرێنی و بەهێز لە نێوان ئەخلاقی پیشەیی و بەڕێوەبردنی زانیاریدا هەیە، دروستکردن و بەدەستهێنانی زانیاری کاریگەری ئەرێنی لەسەر دەستپاکی و ڕاستگۆیی لە شوێنی کاردا هەیە، هەروەها گرنگیدانی زیادەڕۆیی لەسەر هەڵگرتن، ڕێکخستن، هاوبەشکردن، بڵاوکردنەوە و بەکارهێنانی زانین ڕەنگە کاریگەری زیانبەخشی لەسەر ڕەفتاری ئەخلاقی هەبێت.

بە پشتبەستن بەو ئەنجامانەی توێژینەوەکە پێی گەیشتووە ، چەندین پێشنیار دەستنیشانکراون کە گرنگترینیان بریتین لە:

1 -وەزارەت، کۆمەڵگەی توێژینەوەکە، سەرەتا دەبێت هەوڵبدات بەربەستەکانی نێوان کارە تەقلیدییە جیاوازەکان بشکێنێت لە ڕێگەی ڕێکخستنەوەی ناوخۆیی سەرچاوە و لێهاتوویییەکانی تاکەکەسی، پاشان پەرەپێدانی پێوەرەکانی ئەدای سەرەکی بۆ تواناکانی بەڕێوەبردنی زانیاری.

2 -وەزارەت، وەک کۆمەڵگەی توێژینەوەکە ، دەبێت ئاستی زانیاری ڕێکخراوەیی لەنێوان فەرمانبەرەکانیدا بەرزبکاتەوە و پێوانە بکات، بەتایبەتی بەڕێوەبرانی باڵا ، بۆ پڕکردنەوەی بۆشایی نێوان واقیع و پلانەکە،

بەم شێوەیەش ڕەنگدانەوەی دیدگای ڕوونی بەڕێوەبردنی مەعریفە لە بڵاوکردنەوەی ڕەفتاری ئەخلاقی پیشەیی پشتپێبەستراو لەلایەن کارمەندەکانیدا.

وشەی سەرەکی: بەڕێوەبردنی زانین، ئەخلاقی پیشەیی، دەستپاکی و ڕاستگۆیی، جێبەجێکردنی زانین، وەزارەتی خوێندنی باڵا و توێژینەوەی زانستی، هەرێمی کوردستانی عێراق.