

تأثير المناخ الأخلاقي على تحسين كفاءة وفعالية إدارة رأس المال الفكري

[٢٦]

سيد محمود الخولي^(١) - ماجدة جبريل^(١) - أحمد فخري هاني^(٢) - فاطمة مصطفى عزوز
(١) كلية التجارة، جامعة عين شمس ٢) معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير المناخ الأخلاقي بأبعادها المختلفة (الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية) على (الرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمي) كعناصر غير ملموسة للإدارة رأس المال الفكري. وقد اعتمدت هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي والدراسات النظرية المكتوبة وتضمن البحث أيضا دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية بكلياتها المختلفة بالقاهرة الكبرى، وهي جامعة عين شمس وجامعة القاهرة وجامعة بنها. فقام الباحثون باختيار عينة عشوائية بسيطة ممثلة عن: السادة الموظفين بالجامعات محل الدراسة. ولتحقيق الهدف تم جمع البيانات بواسطة قائمة استقصاء قام الباحثون بإعدادها وقد تم الاعتماد على الأساليب الإحصاء الوصفي في وصف متغيرات الدراسة، كما تم الاعتماد على معاملات الارتباط وأساليب الانحدار البسيط في اختبار الفرضيات.

وقد خلصت الدراسة أنه تم رفض الفرض الرئيسي للدراسة (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأبعاد فعالية إدارة رأس المال الفكري) والفروض المتفرعة عنه وقبول الفرض البديل (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأبعاد فعالية إدارة رأس المال الفكري).

حيث أكدت النتائج على أنه: وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي و المقياس الكلي لأبعاد إدارة رأس المال الفكري. وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي وبين المقياس الكلي إدارة رأس المال الفكري.

وأوصت الدراسة بضرورة تدعيم وتعزيز المناخ الأخلاقي في الجامعات الحكومية لما له من أثر ايجابي على الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي وممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمي.

المقدمة

شهد العالم في السنوات الأخيرة تغيرات جوهرية على صعيد الاقتصاد العالمي، وظهر عدد من القوى أثرت بشكل كبير على مفهوم ونمط الإدارة، الأمر الذي أدى إلى ظهور عدد من المداخل والأنظمة والمفاهيم الحديثة لمواكبة تلك المتغيرات وتحقيق السرعة في التكيف والاستجابة مع تلك القوى، ولاسيما تطوير وتحسين الأداء والإرتقاء بمستوى الأهداف نحو تحقيق الأفضل. لقد أصبح "المناخ الأخلاقي" من المفاهيم الحديثة حيث يعد من المتغيرات الهامة التي تلعب دوراً كبيراً في توفير بيئة سليمة ملائمة لإنجاز الأعمال والمهام بالطريقة الصحيحة وبالدفقة والجودة المطلوبة والمتوقعة (أحمد، ٢٠١٢)، أن الأخلاقيات أصبحت تتمتع بأهمية خاصة في الوقت الحالي ويرجع ذلك إلى ما ظهر في الآونة الأخيرة من أزمات أخلاقية داخل المنظمات، مما أدى إلى تزايد الوعي لدى العديد من المنظمات بأهمية وجود مناخ أخلاقي تستطيع من خلاله أن تحقق الاستمرارية في النجاح على المدى الطويل ولقد ظهر الأهتمام بالمناخ الأخلاقي للمنظمة على يد (Victor & Cullen, ١٩٨٨) حيث أشارا إلى أن المناخ الأخلاقي هو "عبارة عن تصورات العاملين تجاه الممارسات والاجراءات والمعايير والقيم السائد داخل المنظمة وذلك من خلال سياق أخلاقي". وترى (دعاء، ٢٠١٢)، أن المناخ الأخلاقي هو تخطيط وتنظيم من قبل الإدارة العليا لسياستها وإجرائتها ووضع قواعدها وقوانينها بمرجعية أخلاقية (بما يتفق مع الأخلاق) وأن يحترم وينفذ العاملون هذه القواعد بشكل أخلاقي تحت قيادة ورقابة أخلاقية.

لتحقيق السرعة في التكيف والاستجابة مع تلك التغيرات، وتحسين كفاءة وفعالية الإدارة والارتقاء بمستوى الأهداف نحو تحقيق الأفضل، لقد أدركت العديد من المنظمات أن القيمة الحقيقية لأصولها لا تتجسد في رأس مالها المادي فقط، وإنما برأس مالها الفكري أيضاً والذي يتمثل بإبداع العاملين ومهاراتهم وإتقان المنظمة وبراءات الاختراع وعلاقتها مع العملاء. أصبح رأس المال الفكري يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة من الموارد البشرية ممثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والاستراتيجي للأنظمة والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات بما يضمن للمنظمة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة (حامد، ٢٠١٣).

تأسيساً على ما سبق فقد أصبح من متطلبات بيئة العمل الحالية وما تتسم به من حدة منافسة هو التركيز على مدى ادراك العاملين لأهمية وتأثير المناخ الأخلاقي في بيئة العمل التي يعملون فيها وكيفية تنمية رأس مالها الفكري لتحقيق عناصر تتفوق بها على منافسيها سواء كان ذلك على مستوى جودة المنتج أو الخدمة أو على مستوى التكلفة والسعر أو غيرها من استراتيجيات التميز .

مشكلة البحث

أن أصعب ما يمكن أن تعاني منه المنظمات في الوقت الحالي هو موضوع الأخلاقيات وذلك بسبب ما ظهر في الأونة الأخيرة من مشاكل أخلاقية، أثرت في بيئة العمل حيث أن تشير الدراسات السابقة كدراسة (Mehwish,2011) إلى أن المصلحة الشخصية كأحد أنواع المناخ الأخلاقي لها تأثير سلبي على الرضا عن العمل، ودراسة (حسن، ٢٠١٢) إلى يجب على الإدارة العليا في المستشفيات الحكومية والخاصة أن تعمل على تدعيم وتعزيز مناخ الرعاية لما له من أثر ايجابي على مدركات هيئته التمريض للعدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة. ودراسة (أصرف، ٢٠١٣) إلى أن القيادة التحويلية وإبعادها الأربعة تعدل العلاقة بين رأس المال الفكري وأبعاد التكيف مع التغيير التنظيمي وتعد هذه النتيجة منطقية حيث انه كلما زادت الدافعية التحويلية كلما زادت درجة التكيف إلى التغيير التنظيمي، لذلك تتمثل مشكلة البحث في "وجود قصور في ادارة رأس المال الفكري لدى المسؤولين بالجامعات متمثل في الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي وسلوك المواطنه التنظيمي، لدى الموظفين كعناصر غير ملموسة لقياس رأس المال الفكري ناتج عن عدم الإهتمام بالمناخ الأخلاقي لدى الموظفين داخل الجامعات".

في ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية.

اسئلة البحث

١. ما مدى توافر المناخ الأخلاقي بأبعاده المختلفة داخل الجامعات الحكومية المصرية؟
٢. ما مدى تأثير أبعاد المناخ الأخلاقي على تحسين كفاءة وفعالية إدارة رأس المال الفكري في الجامعات الحكومية المصرية؟

أهمية البحث

1. يرى الباحثون أهمية بالغة في دراسة الأخلاق بوجه عام، وتطبيقها في كافة المجالات نتيجة لما ظهر من فساد أخلاقي في الكثير من المجالات.
 2. لذلك اختار الباحثون موضوع المناخ الأخلاقي، وتأثير على تحسين كفاءة وفعالية إدارة رأس المال الفكري لأنه الرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي، وسلوك المواطن التنظيمي لدى العاملين من الاصول القيمة وغير الملموسه والمحور الأساسي في فكر الادارة الجديدة، وتحقيق بيئة ابداعية تتواءم مع متطلبات العصر، وقادرة على تحقيق الاهداف وتلبية الطموحات، لدى العاملين بجامعات.
- لذا تأتي أهمية البحث من أهمية وجود مناخ أخلاقي صحي في ظل المتغيرات البيئية السريعة التي تعيشها الجامعات الحكومية المصرية والمنافسة الشديدة والتغير التكنولوجي السريع، لكي يعطى الفرصة لنمو الطاقات الابداعية ويشجع التجديد ويمنح العاملين مجالاً أوسع في العمل والاتصالات واتخاذ القرارات وتحسين فعالية وكفاءة الأداء.

أهداف البحث

- تتركز أهداف الدراسة فيما يلي:
1. ابراز مفهوم واهمية المناخ الأخلاقي ودوره في الجامعات المصرية.
 2. التعرف على دور المناخ الأخلاقي في تحسين كفاءة إدارة رأس المال الفكري بالجامعات.
 3. دراسة تأثير عناصر المناخ الأخلاقي من جميع الأبعاد والتي تشمل (الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية) على (الرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي، وسلوك المواطن التنظيمي).
 4. اجراء دراسة ميدانية لتأثير المناخ الأخلاقي على فعالية إدارة راس المال الفكري بالتطبيق علي الجامعات المصرية الحكوميه محل الدراسة.

فروض البحث

في ضوء مشكلة وأهداف الدراسة يمكن صياغة الفروض التالية:

الفرض الرئيسي: "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأبعاد فعالية إدارة رأس المال الفكري".

الفروض الفرعية:

1. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي والتي تتمثل في الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية، وبين الرضا الوظيفي.
2. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي والتي تتمثل في الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية، وبين الاندماج الوظيفي.
3. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي والتي تتمثل في الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية، وبين سلوك المواطنة التنظيمي.

محدود البحث

الحدود المكانية: اقتصر البحث على بعض الجامعات الحكومية بالقاهرة الكبرى، وهي جامعة عين شمس والقاهرة وبنها.

الحدود الزمنية: الحدود الزمنية للقيام بالدراسة الميدانية من خلال الفترة الزمنية من بداية شهر أكتوبر ٢٠١٤ وحتى شهر يناير ٢٠١٦.

منهجية البحث

قام الباحثون باتباع المنهج الوصفي لتحقيق الهدف من البحث والتحقق من الفروض كالتالي:

- **المنهج الاستقرائي:** من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، والكتب العلمية والدوريات العلمية، بهدف التعرف على المشكلة محل البحث.

- **المنهج الاستدلالي التحليلي:** بهدف تحليل البيانات التي تثبت صحة او عدم صحة الفروض البحثية التي قام عليها البحث.

الدراسات السابقة

* **دراسة (محمد، ٢٠٠٥):** هدفت الدراسة إلى دراسة العناصر الرئيسية لرأس المال الفكري وتأثيرها على الفعالية التنظيمية. وتوصلت الدراسة إلى يجب على إدارة المنظمة أن تتعامل مع رأس المال الفكري على أنه مورد رئيسي واستراتيجي من بين الموارد المختلفة التي تمتلكها المنظمة.

* **دراسة (Praveen,et.al,2010)** تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر كل من الاتصالات الفعالة وتمكين العاملين على المناخ الأخلاقي للمنظمة. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الاتصالات الفعالة ترتبط إيجابياً مع بُعد القواعد على مستوى المنظمة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

* **دراسة (Mehwish,2011)** أوضحت هذه الدراسة معرفة الاسباب التي تجعل القطاع العام لا يتبع بالكامل اخلاقيات العمل. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن المصلحة الشخصية كأحد أنواع المناخ الأخلاقي لها تأثير سلبي على الرضا عن العمل.

* **دراسة (حسن، ٢٠١٢)** أظهرت هذه الدراسة أن ابعاد المناخ الأخلاقي والتي تتمثل في مناخ الرعاية ومناخ القوانين واللوائح ومناخ القواعد في المستشفيات الخاصة اعلى من المستشفيات الحكومية. وتوصلت هذه الدراسة إلى يجب على الإدارة العليا في المستشفيات الحكومية والخاصة أن تعمل على تدعيم وتعزيز مناخ الرعاية لما له من أثر ايجابي على مدركات هيئة التمريض للعدالة التنظيمية بابعادها المختلفة.

* **دراسة (أصرف، ٢٠١٣)** أظهرت هذه الدراسة مفهوم رأس المال الفكري واعتباره الثروة الحقيقية التي تضمن للمستشفيات التكيف مع التغير والاستمرار في الأداء المتميز. وتوصلت هذه الدراسة: إلى أن القيادة التحويلية وإبعادها الأربعة تعدل العلاقة بين رأس

المال الفكري وأبعاد التكيف مع التغيير التنظيمي وتعد هذه النتيجة منطقية حيث انه كلما زادت الدافعية التحويلية كلما زادت درجة التكيف إلى التغيير التنظيمي.

الإطار النظري للدراسة

مفهوم المناخ الأخلاقي وأبعاده: قام (Peterson, 2002) بتقديم مفهوم المناخ الأخلاقي فهو: "عبارة عن تصور وإدراك لما هو السلوك الأخلاقي الصحيح وكيف يجب علينا إدارته فهو يشير الى ثقافته التنظيمية". ولكنه يركز تحديدا على الجو العام الذي يحيط بالمنظمة.

ويشير (Tsai & Huang,2007) إلى أنه يمكن توضيح وشرح الأبعاد الخمس للمناخ الأخلاقي كما يلي:

١-الرعاية (Caring): ويركز هذا البعد على معيار الكرم الأخلاقي ويعتمد على الاهتمام بالآخرين ويؤكد هذا البعد على أن الأفراد داخل المنظمة لديهم إخلاص واهتمام متناهي لتحقيق السعادة للآخرين.

٢-الاستقلالية (Independence): ويقصد بها إستقلالية الفرد في تفكيره وتصرفاته وسلوكه حسب معتقداته ومبادئه دون إجبار من جهة العمل لتنفيذ قواعد معينه ويرتكز هذا البعد على معيار المبادئ.

٣-القانون والدستور المهني (Law & Code): يقصد به إتزام الموظفون بالقوانين وإحترام التعليمات ويرتكز هذا البعد أيضا على معيار المبادئ.

٤-القواعد (Rules): يركز هذا البعد على قبول العاملين للقواعد المحددة من قبل المنظمة وأن القرارات التنظيمية موجهة من خلال مجموعة من القواعد الداخلية والمعايير الأخلاقية.

٥-الذاتية (Instrumental): ويتضمن هذا البعد معيار الأناية ويعتمد أساساً على تعظيم المصالح الشخصية وتشير معظم الدراسات إلى أن هذا النوع أقل أنواع المناخ الأخلاقي تفضيلاً. (Cullen et.al,2003)

مفهوم رأس المال الفكري ومكوناته: يستحوذ رأس المال الفكري Intellectual Capital الذي يعبر عن الأصول غير الملموسة في المنظمة على اهتمام كبير في الوقت الحاضر من حيث مفهومه وعناصره وتحديد قيمته، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها: أن قياس الأصول غير الملموسة يساعد الإدارة على أن تركز اهتمامها على تنمية وحماية رأس المال الفكري كما أنها تدعم هدف المنظمة الخاص بزيادة قيمة الأسهم، بالإضافة إلى المساعدة على زيادة كفاءة أسواق رأس المال من خلال تزويد المستثمرين الحائرين والمرتبين بمعلومات أفضل، ومن ثم تخفيض التقلبات إلى الحد الأدنى مما يؤدي إلى تخفيض تكلفة رأس المال في الأجل الطويل. (Skyrme, 1997) أما (سعد على، صالح أحمد، ٢٠٠٩) فيعرفه بأنه: "مجموعة من العاملين الذين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والمهارة والخبرة والقيم، يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية، لتحسين أداء عمليات المنظمة، وتطوير مساحة ابداعها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها، ويجعل فرق قيمتها السوقية عن الدفترية كبيراً".

يتكون رأس المال الفكري من: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال

العلاء.

المقاييس غير النقدية (السلوكية) لرأس المال الفكري (الطنملي، ٢٠٠٩) نقلاً عن (حامد، ٢٠١٣)

- الرضا الوظيفي: ويعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة سرور أو مشاعر إيجابية تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبراته الوظيفية. ويتحدد الرضا الوظيفي وفقاً للتفاعل بين العناصر المكونة لبيئة العمل وهي خصائص الوظيفية، وخصائص المنظمة، وخصائص العاملين.
- الاندماج الوظيفي: ويعرف الاندماج الوظيفي بأنه درجة الارتباط النفسي للفرد بوظيفته، ويعبر عن المعتقدات الفكرية للفرد تجاه وظيفته. ويتكون مقياس الاندماج الوظيفي من عشرة عبارات على مقياس ليكرت الخماسي تتراوح بين جداً، وغير موافق على الإطلاق.
- سلوك المواطنة التنظيمي: ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه مجموعة السلوكيات التي تؤدي اختياريًا بالإضافة إلى الدور الرسمي المحدد للفرد، وتساعد على تحقيق الفعالية

التنظيمية، أي أنها سلوكيات إيجابية وبناءة قد يكافأ عليها الفرد وفقاً لنظام المكافآت بالمؤسسة، ويقاس سلوك المواطنة التنظيمية بواسطة مقياس (Gregerson & Pearce) والذي يتكون من عشر عبارات على مقياس ليكرت الخماسي.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في بعض الجامعات الحكومية بكلياتها المختلفة بالقاهرة الكبرى، وهي جامعة القاهرة، وجامعة عين شمس، وجامعة بنها. وتم اختيار هذا النوع من المنظمات، نظراً لأهمية هذا القطاع الحيوي.

عينة الدراسة: قام الباحثون باختيار عينة عشوائية وممثلة عن: السادة العاملين بالجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وذلك باستخدام المعادلة التالية لتحديد حجم العينة من نسبة المجتمع.

$$\frac{ق(ق-1)}{ن} \sqrt{\text{الخطأ المسموح به} = \text{الدرجة المعيارية} \times$$

$$\frac{0,5(0,5-1)}{ن} \sqrt{0,05 = 1,96 \times$$

حيث: ن = حجم العينة.

ق = نسبة وجود الظواهر محل الدراسة في العينة، وقد اعتبرتها الباحثة (٥٠%) .

نسبة الخطأ المسموح به = (٥%).

الدرجة المعيارية = وهي المقابلة لمعامل الثقة الذي تعمم به النتائج (٩٥%)، وبذلك تكون

الدرجة المعيارية (١,٩٦).

وبتطبيق هذه المعادلة في ضوء الافتراضات السابقة يكون حجم العينة الممثلة لمجتمع

الدراسة ن = ٣٨٤ مفردة.

ويوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة:

جدول (١): توزيع عينة الدراسة

الجامعة	عدد الاستمارات المجمعة
جامعة القاهرة	١٨٩
جامعة عين شمس	١٤٠
جامعة بنها	٥٥
إجمالي	٣٨٤

حيث بلغت عدد الاستمارات المستردة والقابلة للتحليل (٣١٠) استمارة بمعدل استجابة ٨٩% .
تصميم قائمة الاستقصاء: تم تصميم قائمة استقصاء تضمنت مجموعة من العبارات تقيس اتجاهات أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة، ولتصمم هذه القائمة، فقد قام الباحثون بالإطلاع على عديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة، بالإضافة إلى قيامها بإجراء لقاءات ميدانية مع السادة الموظفين بالجامعات محل الدراسة، وطرح عليهم بعض الأسئلة المفتوحة حول موضوع الدراسة، وانتهت إلى إعداد استمارة استقصاء تكونت من عدة مقاييس لقياس آراء واتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة، هي:

المناخ الأخلاقي: وتم قياسه باستخدام مقياس (Victor & Cullen, 1988) المعدل المكون من ١٤ عبارة والذي يقيس الأبعاد الخمسة للمناخ الأخلاقي. ويتكون من البنود من (١-١٤)، وتقيس العبارات (١-٣) بعد من أبعاد المناخ الأخلاقي الخمسة وهو بعد الرعاية، وتقيس العبارات (٤-٦) بعد من أبعاد المناخ الأخلاقي الخمسة وهو بعد الاستقلالية، وتقيس العبارات (٧-٩) بعد من أبعاد المناخ الأخلاقي الخمسة وهو بعد القانون والدستور المهني، وتقيس العبارتين (١٠-١٢) بعد من أبعاد المناخ الأخلاقي الخمسة وهو بعد القواعد، وتقيس العبارات (١٣-١٤) بعد من أبعاد المناخ الأخلاقي الخمسة وهو بعد الذاتية.

المتغير التابع، والمقاييس غير النقدية (السلوكية) لرأس المال الفكري:

- الرضا الوظيفي: وتم قياسه باستخدام مقياس مكون من خمس عبارات (١٥ - ١٩)
- الاندماج الوظيفي: وتم قياسه باستخدام مقياس مكون من خمس عبارات (٢٠ - ٢٤)
- سلوك المواطنة التنظيمي: وتم قياسه باستخدام مقياس مكون من ثمانية عبارات (٢٥ - ٣٢)

حيث يمثل المناخ الأخلاقي المتغير المستقل لدراسة، والرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمي، المتغير التابع والمقاييس غير النقدية (السلوكية) لرأس المال الفكري. وقد صممت الاستمارة بطريقة "ليكرت" على مقياس خماسي الاتجاه، حيث كان لكل إجابة وزن مرجح، وذلك كما يلي:

درجة الموافقة:-	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
الوزن المرجح:-	٥	٤	٣	٢	١

اختبار الصدق والثبات: أوضح الباحثون فيما يلي نتائج اختبارات الثبات لكل من مقاييس المناخ الأخلاقي، والمقاييس غير النقدية (السلوكية) لرأس المال الفكري، واعتمد الباحثون على جميع مفردات الاستقصاء دون حذف أي منها. ويوضح جدول (٢) نتائج اختبارات الصدق والثبات لاستمارة الاستقصاء ككل.

جدول (٢): معاملات الصدق والثبات (كرونباخ ألفا) لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	الصدق (كرونباخ ألفا)	الثبات
المناخ الأخلاقي	١٤	%٧٥	%٨٦
رأس المال الفكري	١٨	%٨٩	%٩٤
الإجمالي	٣٢	%٨٩	%٩٤

ويتضح من الجدول السابق أن متغير المناخ الأخلاقي بلغ قيمة الصدق %٧٥ بمعامل ثبات %٨٦ ومتغير رأس المال الفكري بلغ الصدق %٨٩ بمعامل ثبات %٩٤، وقيمة الصدق (معامل كرونباخ ألفا) لجميع أسئلة الاستمارة قد بلغت %٨٩ وبمعامل ثبات %٩٤. ويتبين من الجدول السابق أن معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة تعبر عن نسب عالية تصلح لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي حيث تشير إلى ثبات استمارة الاستقصاء المستخدمة وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلالها.

اختبار صحة الفروض:

- ١- نتائج تحليل الانحدار المتعدد.
- ٢- نتائج تحليل الانحدار البسيط.
- ٣- تحليل الارتباط.

١) نتائج تحليل الانحدار المتعدد: أوضح الباحثون فيما يلي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في أبعاد فعالية إدارة رأس المال الفكري والتي تتمثل في الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمي.

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في الرضا الوظيفي للعينة الكلية. وقد أوضح الباحثون في الجدول رقم (٢) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في الرضا الوظيفي للعينة الكلية وذلك للتحقق من صحة الفرض: "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي والتي تتمثل في الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية، وبين الرضا الوظيفي".

جدول (٣): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في الرضا الوظيفي

للعينة الكلية

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	الخطى المعياري	المعامل المعيارى Beta	اختبارات " ت "	
					القيمة	المعنوية
الرضا الوظيفي	الرعاية	-0,183	0,066	-0,153	2,783	0,006
	الاستقلالية	0,188	0,062	0,158	3,057	0,002
	القانون والدستور المهني	0,213	0,090	0,141	2,358	0,019
	القواعد	0,523	0,060	0,471	8,730	0,000
	الذاتية	0,107	0,045	0,113	2,381	0,018
<p>بعض مؤشرات النموذج: قيمة اختبار "ف" = 63,359 معامل الارتباط = 0,612 معامل التحديد المعدل = 0,364 المعنوية = 0,000 ** معامل التحديد = 0,374 الخطأ المعياري للنموذج = 0,75610</p>						

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

يتضح لنا من الجدول السابق أن الرضا الوظيفي يتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأبعاد المناخ الأخلاقي حيث يشير النموذج إلى أن معامل التحديد يساوى 0,374 وذلك يعنى أن أبعاد المناخ الأخلاقي في معادلة الانحدار لها القدرة على تفسير 36,4% من تباين متغير الرضا الوظيفي.

تشير النتائج إلى معنوية النموذج حيث إن قيمة (ف) المحسوبة تساوى ٦٣,٣٥٩ بمستوى دلالة يساوى ٠,٠٠٠ (عند مستوى معنوية ٠,٠١).

يشير معامل الانحدار لُبعد القواعد الذي تبلغ قيمته ٠,٤٧١ إلى وجود علاقة طردية ذات تأثير معنوي بين بعد القواعد و الرضا الوظيفي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى ٨,٧٣٠ وهى معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

يشير معامل الانحدار لُبعد الاستقلالية الذي تبلغ قيمته ٠,١٥٨ إلى وجود علاقة طردية ذات تأثير معنوي بين بعد الاستقلالية و الرضا الوظيفي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى ٣,٠٥٧ وهى معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١، يشير معامل الانحدار لُبعد الرعاية الذي تبلغ قيمته -٠,١٥٣ إلى وجود علاقة عكسية ذات تأثير معنوي بين بعد الرعاية و الرضا الوظيفي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوى -٢,٧٨٣ وهى معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١، تشير النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين كلا من (بُعد القانون والدستور المهني - وُبعد الذاتية) والرضا الوظيفي، مما سبق نستنتج رفض الفرض الفرعي جزئيا حيث أنه توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين (القواعد - الاستقلالية - الرعاية) والرضا الوظيفي في حين أنه ليس هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين (القانون والدستور المهني - الذاتية) والرضا الوظيفي.

٢) تحليل الانحدار لتأثير المناخ الأخلاقي في الاندماج الوظيفي:

أوضح الباحثون فيما يلي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في المقياس الكلى الاندماج الوظيفي.

جدول (٤): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في الاندماج الوظيفي للعينة الكلية

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	الخطى المعياري	المعامل المعياري Beta	اختبارات " ت "	
					القيمة	المعنوية
الرضا الوظيفي	الرعاية	٠,١٨١	٠,٠٥٠	٠,١٩٩	٣,٥٩١	٠,٠٠٠
	الاستقلالية	٠,١٣٥	٠,٠٤٧	٠,١٤٨	٢,٨٥٤	٠,٠٠٥
	القانون والدستور المهني	٠,٣٩٨	٠,٠٦٩	٠,٣٤٥	٥,٧٣٣	٠,٠٠٠
	القواعد	٠,٠٨٠	٠,٠٤٦	٠,٠٩٤	١,٧٢٩	٠,٠٨٥
	الذاتية	٠,٠٤٩-	٠,٠٣٥	٠,٠٦٨-	١,٤٢٥-	٠,١٥٥
بعض مؤشرات النموذج: قيمة اختبار "ف" = ٣٥,٢٢٤ معامل الارتباط = ٠,٦٠٦ معامل التحديد المعدل = ٠,٣٥٦ المعنوية = ٠,٠٠٠ ** معامل التحديد = ٠,٣٦٧ الخطأ المعياري للنموذج = ٠,٥٨٠٨٣						

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

يتضح لنا من الجدول السابق أن الاندماج الوظيفي يتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأبعاد المناخ الأخلاقي حيث يشير النموذج إلى أن معامل التحديد يساوي ٠,٣٦٧ وذلك يعني أن أبعاد المناخ الأخلاقي في معادلة الانحدار لها القدرة على تفسير ٣٥,٦% من تباين متغير الاندماج الوظيفي.

تشير النتائج إلى معنوية النموذج حيث إن قيمة (ف) المحسوبة تساوي ٣٥,٢٢٤ بمستوى دلالة يساوي ٠,٠٠٠ (عند مستوى معنوية ٠,٠١).

يشير معامل الانحدار لبُعد الرعاية الذي تبلغ قيمته ٠,١٩٩ إلى وجود علاقة طردية ذات تأثير معنوي بين بعد الرعاية و الاندماج الوظيفي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي ٣,٥٩١ وهي معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

يشير معامل الانحدار لبُعد القانون والدستور المهني الذي تبلغ قيمته ٠,٣٤٥ إلى وجود علاقة طردية ذات تأثير معنوي بين بعد القانون والدستور المهني و الاندماج الوظيفي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي ٥,٧٣٣ وهي معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

يشير معامل الانحدار لُبُعد الاستقلالية الذي تبلغ قيمته ٠,١٤٨ إلى وجود علاقة طردية ذات تأثير معنوي بين بعد الاستقلالية والاندماج الوظيفي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي ٢,٨٥٤ وهي معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١. تشير النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين كلا من (بُعد القواعد - وُبُعد الذاتية) والاندماج الوظيفي.

مما سبق نستنتج رفض الفرض الفرعي جزئياً حيث أنه توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين (الرعاية - الاستقلالية - القانون والدستور المهني) والاندماج الوظيفي في حين أنه ليس هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين (القواعد - الذاتية) والاندماج الوظيفي.

٣) تحليل الانحدار لتأثير المناخ الأخلاقي في سلوك المواطنة التنظيمي:

أوضح الباحثون فيما يلي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في المقياس الكلي في سلوك المواطنة التنظيمي.

جدول (٥): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في سلوك المواطنة التنظيمي للعيينة الكلية

اختبارات " ت "	المعامل المعنوي	القيمة	المعامل المعنوي Beta	الخطى المعياري	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٠,٠٠٢	٣,١٥٤	٠,١٦٦	٠,٠٣٩	٠,١٢٢	٠,١٢٢	الرعاية	الرضا الوظيفي
٠,٠٠١	٣,٣٨٨	٠,١٦٧	٠,٠٣٦	٠,١٢٣	٠,١٢٣	الاستقلالية	
٠,٠٠٠	٤,٧٠٥	٠,٢٦٩	٠,٠٥٣	٠,٢٥٠	٠,٢٥٠	القانون والدستور المهني	
٠,٠٠٠	٥,٥٨٦	٠,٢٨٧	٠,٠٣٥	٠,١٩٧	٠,١٩٧	القواعد	
٠,١٧٦	١,٣٥٧-	٠,٦١-	٠,٠٢٦	٠,٠٣٦-	٠,٠٣٦-	الذاتية	
<p>بعض مؤشرات النموذج:- قيمة اختبار "ف" = ٤٥,٨٨١ معامل الارتباط = ٠,٦٥٦ معامل التحديد المعدل = ٠,٤٢١ المعنوية = ٠,٠٠٠ ** معامل التحديد = ٠,٤٣٠ الخطأ المعياري للنموذج = ٠,٤٤٤٦٣</p>							

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

يتضح لنا من الجدول السابق أن سلوك المواطنة التنظيمي يتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأبعاد المناخ الأخلاقي حيث يشير النموذج إلى أن معامل التحديد يساوي ٠,٤٣٠ وذلك يعني أن أبعاد المناخ الأخلاقي في معادلة الانحدار لها القدرة على تفسير ٤٢,١% من تباين متغير سلوك المواطنة التنظيمي.

تشير النتائج إلى معنوية النموذج حيث إن قيمة (ف) المحسوبة تساوي ٤٥,٨٨١ بمستوى دلالة يساوي ٠,٠٠٠ (عند مستوى معنوية ٠,٠١).

يشير معامل الانحدار لُبعد القانون والدستور المهني الذي تبلغ قيمته ٠,٢٦٩ إلى وجود علاقة طردية ذات تأثير معنوي بين بعد القانون والدستور المهني و سلوك المواطنة التنظيمي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي ٤,٧٠٥ وهي معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

يشير معامل الانحدار لُبعد القواعد الذي تبلغ قيمته ٠,٢٨٧ إلى وجود علاقة طردية ذات تأثير معنوي بين بعد القواعد و سلوك المواطنة التنظيمي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي ٥,٥٨٦ وهي معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١

يشير معامل الانحدار لُبعد الاستقلالية الذي تبلغ قيمته ٠,١٦٧ إلى وجود علاقة طردية ذات تأثير معنوي بين بعد الاستقلالية و سلوك المواطنة التنظيمي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي ٣,٣٨٨ وهي معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١، تشير النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين وُبعد الذاتية سلوك المواطنة التنظيمي، مما سبق نستنتج رفض الفرض الفرعي حيث أنه توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين (الرعاية - الاستقلالية - القانون والدستور المهني - القواعد) سلوك المواطنة التنظيمي في حين أنه ليس هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين (الذاتية) و سلوك المواطنة التنظيمي.

تحليل الانحدار البسيط لتأثير مقياس المناخ الأخلاقي الكلي على إدارة رأس المال الفكري:

لمعرفة هل أبعاد المناخ الأخلاقي لها تأثير معنوي على فعالية إدارة رأس المال الفكري قام الباحثون بعمل تحليل انحدار بسيط والذي يهدف لتوضيح العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل ومعرفة هل للمتغير المستقل (المناخ الأخلاقي) أثر على المتغير التابع (فعالية إدارة رأس المال الفكري)، والجدول رقم (٦) يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط بين المناخ الأخلاقي ككل إدارة رأس المال الفكري:

جدول (٦): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير مقياس المناخ الأخلاقي الكلي على إدارة رأس

المال الفكري

المتغير المستقل	المتغيرات التابع	معامل الانحدار B	الخطى المعياري	اختبارات " ت "	
				المعامل المعياري Beta	القيمة المعنوية
مقياس المناخ الأخلاقي	إدارة رأس المال الفكري	٠,٧٥٨	٠,٥٠٠	٠,٦٥٤	١٥,١٥٦
المقدار	-	١,٠١٢	٠,١٨٩	-	٥,٣٦٤

بعض مؤشرات النموذج:-
 قيمة اختبار "ف" = ٢٢٩,٧١٤
 معامل الارتباط = ٠,٦٥٤
 معامل التحديد المعدل = ٠,٤٢٥
 المعنوية = ٠,٠٠٠
 معامل التحديد = ٠,٤٢٧
 الخطأ المعياري للنموذج = ٠,٤٤٢٢٥

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

مما سبق يتضح لنا وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي وأبعاد إدارة رأس المال الفكري. ومن خلال العرض السابق لنتائج التحليل الإحصائي نستنتج عدم صحة الفرض.

(١) تحليل الارتباط: أوضح الباحثون فيما يلي مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة.

جدول (٧): مصفوفة الارتباط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي

الذاتية	القواعد	القانون والدستور المهني	الاستقلالية	الرعاية	الرضا الوظيفي	
				٠,٠٩٣	١,٠٠٠	الرضا الوظيفي
				١,٠٠٠	٠,٠٩٣	الرعاية
			١,٠٠٠	**٠,٣٥٧	**٠,٢٦٧	الاستقلالية
		١,٠٠٠	**٠,٣٧٥	**٠,٥٠٣	**٠,٣٦٣	القانون والدستور المهني
	١,٠٠٠	**٠,٥١٧	**٠,٢٤٢	**٠,٢٦٠	**٠,٥٤٧	القواعد
١,٠٠٠	*٠,١٢١	٠,٠١٠	*٠,١٢٩	-٠,١٤٧ **	**٠,١٩٧	الذاتية

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

يتضح من الجدول السابق: "هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد المناخ الأخلاقي وبين المقياس الكلي لرضا الوظيفي".

جدول (٨): مصفوفة الارتباط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والاندماج الوظيفي

الذاتية	القواعد	القانون والدستور المهني	الاستقلالية	الرعاية	الاندماج الوظيفي	
				**٠,٤٩٠	١,٠٠٠	الاندماج الوظيفي
				١,٠٠٠	**٠,٤٩٠	الرعاية
			١,٠٠٠	**٠,٣٥٧	**٠,٣٧٢	الاستقلالية
		١,٠٠٠	**٠,٣٧٥	**٠,٥٠٣	**٠,٥٨١	القانون والدستور المهني
	١,٠٠٠	**٠,٥١٧	**٠,٢٤٢	**٠,٢٦٠	٠,٣٧٢ **	القواعد
١,٠٠٠	*٠,١٢١	٠,٠١٠	*٠,١٢٩	**٠,١٤٧	**٠,٥٠	الذاتية

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

يتضح من الجدول السابق ما يلي: هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين

كل بعد من أبعاد المناخ الأخلاقي وبين المقياس الكلي للاندماج الوظيفي.

جدول (٩): مصفوفة الارتباط بين أبعاد المناخ الأخلاقي وسلوك المواطنة التنظيمي

الذاتية	القواعد	القانون والدستور المهني	الاستقلالية	الرعاية	سلوك المواطنة التنظيمي	
				**٠,٤٧١	١,٠٠٠	سلوك المواطنة التنظيمي
				١,٠٠٠	**٠,٤٧١	الرعاية
			١,٠٠٠	**٠,٣٥٧	**٠,٣٨٣	الاستقلالية
		١,٠٠٠	**٠,٣٧٥	**٠,٥٠٣	**٠,٥٧٠	القانون والدستور المهني
	١,٠٠٠	**٠,٥١٧	**٠,٢٤٢	**٠,٢٦٠	**٠,٤٩٤	القواعد
١,٠٠٠	*٠,١٢١	٠,٠١٠	*٠,١٢٩	**٠,١٤٧-	**٠,٠٣٧	الذاتية

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

يتضح من الجدول السابق ما يلي: هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين كل

بعد من أبعاد المناخ الأخلاقي وبين المقياس الكلي لسلوك المواطنة التنظيمي.

جدول (١٠): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المقياس الكلي إدارة رأس المال الفكري	المقياس الكلي المناخ الأخلاقي	
**٠,٦٥٩	١,٠٠٠	المقياس الكلي المناخ الأخلاقي
١,٠٠٠	**٠,٦٥٩	المقياس الكلي إدارة رأس المال الفكري

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي: هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي وبين المقياس الكلي إدارة رأس المال الفكري.

نتائج وتوصيات الدراسة

يتناول هذا الجزء من المبحث أهم نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وكذلك نتائج اختبار الفروض، بالإضافة للتوصيات التي يقترحها الباحثون، وذلك على النحو التالي:

أولاً:- النتائج

ثانياً:- التوصيات

ثالثاً:- بحوث مستقبلية

النتائج:

درجة مصداقية النتائج المحققة على جميع مفردات الاستقصاء دون حذف أي منها باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع مفردات استمارة الاستقصاء أكبر من ٠,٩، وبالتالي فإن المقاييس المستخدمة تتسم بالثبات.

كذلك قد بلغ معامل ألفا كرونباخ لمقياس المناخ الأخلاقي ككل ٨٦% وهو مرتفع جداً، بما يعكس ثبات المقياس الكلي.

كذلك قد بلغ معامل ألفا كرونباخ لمقياس إدارة رأس المال الفكري ٩٤% وهو مرتفع جداً بما يعكس ثبات المقياس الكلي.

يتضح من ذلك أن قيمة معامل الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة كلها بلغت ٩٤%، وبالتالي فإن المقاييس المستخدمة تتسم بالثبات.

١) نتائج اختبارات صحة الفروض:

وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين الرضا الوظيفي، والمناخ الأخلاقي فيما يتعلق بكل من مناخ (القواعد - الاستقلالية - الرعاية)، بينما ليس هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين مناخ (القانون والدستور المهني - الذاتية) والرضا الوظيفي.

وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين الاندماج الوظيفي، والمناخ الأخلاقي فيما يتعلق بكل من مناخ (الرعاية - الاستقلالية - الدستور المهني)، بينما ليس هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين مناخ (القواعد - الذاتية) والاندماج الوظيفي.

وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين سلوك المواطنة التنظيمي، والمناخ الأخلاقي فيما يتعلق بكل من مناخ (القواعد - الاستقلالية - الرعاية - القانون والدستور المهني)، بينما ليس هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين مناخ (الذاتية) وسلوك المواطنة التنظيمي.

٢) نتائج اختبار صحة الفرض الرئيسي:

تم رفض الفرض الرئيسي للدراسة (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأبعاد فعالية إدارة رأس المال الفكري) والفروض المتفرعة عنه وقبول الفرض البديل (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأبعاد فعالية إدارة رأس المال الفكري).

حيث أكدت النتائج على أنه: وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي والمقياس الكلي لأبعاد إدارة رأس المال الفكري.

وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي وبين المقياس الكلي لإدارة رأس المال الفكري.

التوصيات: بناء على نتائج الدراسة الميدانية، يرى الباحثون أن نواحي معينه يجب الاهتمام في للجامعات الحكومية وتشمل التوصيات شقين أساسيين وهما: توصيات موجهه لمجتمع الدراسة، وتوصيات ببحوث مستقبلية وذلك على النحو التالي:

توصيات خاصة بمجتمع الدراسة:

• أظهرت النتائج أن مستوى المناخ الأخلاقي كان يزيد عن الدرجة المتوسطة، لذا يوصى بتدعيم وتعزيز المناخ الأخلاقي في الجامعات الحكومية لما له من أثر ايجابي على الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي وممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمي، وذلك عن طريق ما يلي:

عمل ندوات وورش عمل لتوضيح أهمية المناخ الأخلاقي، وضع برنامج تدريبي لتدعيم ممارسة أبعاد المناخ الأخلاقي التي تتمثل في (الرعاية - الاستقلالية- القواعد - القانون والدستور المهني).

• يجب على الإدارة العليا في الجامعات الحكومية أن تعمل على الحد من مناخ الذاتية بقدر المستطاع لما له من أثر سلبي على الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي وممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمي ، وذلك عن طريق ما يلي:

تطبيق نظام فرق العمل للحد من ظهور الأنانية وتحقيق المصالح الشخصية على حساب الآخرين.

أن تقوم إدارة الموارد البشرية في الجامعات بتطوير استراتيجيات عملية الاختيار والتعيين بحيث تتضمن اختبارات عن التقييم الأخلاقي والشخصية الأخلاقية.

• يجب على الإدارة العليا في الجامعات الحكومية أن تعمل على استثمار الأصول الفكرية الغير ملموسة وتميئها وتطويرها، وذلك عن طريق ما يلي:

القيام بتعزيز الرضا عن الوظيفة في الجامعة، من خلال تحديد الحقوق والواجبات لكل العاملين والشروط الخاصة بكل وظيفة مما يزيد من متعة العاملين بإشغالهم لوظائفهم وعدم الشعور بالضيق والملل.

تمهيد الطريق للاندماج وذلك من خلال التركيز بدرجة أكبر على غرس روح الاندماج والالتزام لدى القادة والمديرين بالجامعات، إذ لا يعقل أن يلتزم المرؤوسون بالاندماج في العمل وهم يعتقدون أن رؤساءهم غير مندمجين، بل إن روح الاندماج يتم نقلها بشكل أفضل عن طريق الاقتداء بالرؤساء والقادة.

تدعيم ممارسة سلوك المواطنة التنظيمي وذلك من خلال إيجاد برامج تدريبية له، وجعل الحصول عليها من متطلبات الترقية للمراتب الأعلى للعاملين بالجامعات.

توصيات ببحوث مستقبلية:-

- دراسة محددات تؤثر في المناخ الأخلاقي للمنظمات مثل القيادة الملهمة.
- دراسة عن كيفية تقييم إدارة رأس المال الفكري في المؤسسات الحكومية.
- دراسة العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورأس المال الفكري في قطاعات أخرى مثل قطاع السياحة.

المراجع

أحمد على محمد حسن (٢٠١٢): "العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي للمنظمة وسلوكيات المواطنة التنظيمية"، رسالة ماجستير، كلية تجارة، جامعة عين شمس.

حامد جودت حامد أصرف (٢٠١٣): "نموذج مقترح للعلاقة بين رأس المال الفكري وانماط القيادة والتكيف مع التغيير" بالتطبيق على المستشفيات في قطاع غزة، رسالة دكتوراه، كلية تجارة، جامعة عين شمس.

دعاء ممدوح محمد شلبي (٢٠١٢): "العلاقة بين المناخ الأخلاقي والتفكير الابتكاري في ظل مدركات الرضا عن الأجر" دراسة مقارنة بين جامعة عين شمس واحدى الجامعات الخاصة. رسالة ماجستير، كلية تجارة، جامعة عين شمس.

رأفت وليم كامل (٢٠١٤): "الجداريات الداعمة لخبرة العميل وعلاقتها بمكونات رأس المال الفكري في البنوك التجارية المصرية": نموذج مقترح، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد ١.

سعد علي العنزي، وصالح أحمد علي (٢٠٠٩): إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار إليزابوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

شيماء علي فريج (٢٠١٣): "أثر الاختلافات الثقافية على سلوكيات القيادة الأخلاقية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد الأول، العدد الأول.

هاني محمد السعيد عبده (٢٠٠٦): "إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال"، دراسة ميدانية على منظمات صناعة الإلكترونيات بمدينة العاشر من رمضان، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.

Al- Ali, N. (2003): "Comprehensive Intellectual Capital Management: Step by Step", John Wiley & Sons, Inc, Hoboken, New Jersey, U.S.A.

Appelbaum, S. Deguire and M. Lay (2005): 'The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior' Corporate Governance 5(4), 43–55.

Babin, B. J. (2004): Buyer Reactions to Ethical Beliefs in the Retail Environment. Journal of Business Research, Vol.57, N. 10, pp 1155 – 1163..

Brower, H. H. and Shrader, C. B. (2000): Moral reasoning and ethical climate: Not - for – profit vs. For- profit boards of directors. Journal of Business Ethics, 26, 147-167.

Budd, J,W. Employment With a human face: Balancing efficiency, equity and voice, Electronic Version. Ithaca, NY: ILR Press,(2004).

Cullen, J.B.; Parboteeah, K., and Victor, B. (2003): The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A two – study analysis, Journal of Business Ethics, 46, 127 -141.

Daft L. Richard (2003): Management, 6th.Ed., Thompson South-Western Publishing Co.

- Skyrme, D. (1997): “Measuring The Value of Knowledge: metrics for The Knowledge Based Business” Business Intelligence, London.
- Tsai, M.T. and Huang, C.C. (2007): The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and The Three components of organizational commitment: A study of nurses in taiwan ,Journal of Business Ethics, vol.80, N.3 pp 565 -581.
- Victor, B. and J. B. Cullen: (1988): A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations in W. C. Frederick (ed.), Research in Corporate Social Performance and Policy (JAI Press, Greenwich CT), pp. 51–71.

THE IMPACT OF ETHICAL CLIMATE TO IMPROVE THE EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS OF THE MANAGEMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL

[26]

**Al-Kholy, S. M.⁽¹⁾; Gebril, Magda⁽¹⁾; Hany, A. F.⁽²⁾
and Azouz, Fatma, M.**

1) Faculty of Commerce, Ain Shams University 2) Institute of Environmental Studies & Research, Ain Shams University

ABSTRACT

The present study attempts to identify the shortness exists in management of the intellectual capital among employees of governmental universities being represented in job satisfaction, job adaptation an integration, in addition to organizational citizenship behavior as non-concrete elements for intellectual capital management resulted in the unconcern of ethical climate among universities employees.

The study concludes the following: The main hypothesis of study is rejected (there is no significant impact between dimensions of the ethical climate and dimensions of the intellectual capital management's effectiveness) and so the branch-hypotheses; while the alternative hypothesis is approved (there is a significant impact between dimensions of the ethical climate and dimensions of the intellectual capital management's effectiveness).

The study results indicate the following: There is no significant impact between the total measurement of ethical climate and the total measurement of dimensions of the intellectual capital management. There is a direct statistical significant relationship between the total measurement of ethical climate and the total measurement of the intellectual capital management.