

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

إعداد

أ. د / حسنين السيد طه (١)
أستاذ إدارة الأعمال والموارد البشرية المتفرغ
عميد كلية التجارة الأسبق – جامعة مدينة السادات

محمد عبد الرؤوف إبراهيم هيبية (٢)
باحث دكتوراه قسم إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة مدينة السادات

(١) أستاذ إدارة الأعمال والموارد البشرية المتفرغ- عميد كلية التجارة الأسبق – جامعة مدينة السادات.
(٢) باحث دكتوراه قسم إدارة الأعمال كلية التجارة -جامعة مدينة السادات، مدير إدارة الحقوق التأمينية لأصحاب المعاشات منطقة شمال القاهرة - الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي الصندوق الحكومي ، الهاتف: ٠١٠٠٩٥٠٩٣٧٧ ، البريد الإلكتروني : muhammadhi2010@gmail.com

المستخلص:

اهتم هذا البحث بمعرفة أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)، وقد اعتمد الباحثان في الحصول على البيانات الأولية على أسلوب الاستقصاء الموجه إلى المستقصى منهم المستهدفين من البحث، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لتجميع البيانات من (٢٧٨) موظفاً. ولأغراض التحليل واختبار الفروض تم استخدام بعض الأساليب والاختبارات الإحصائية منها الوسط الحسابي، والانحراف المعياري لإستخراج تحليل وصفي بسيط، و تم اختيار تحليل الإنحدار المتعدد للتحقق من أثر أخلاقيات الأعمال على الرافعة المعرفية، وتوصل الباحثان لوجود درجة منخفضة من أخلاقيات الأعمال، ودرجة متوسطة من الرافعة المعرفية، ولوجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال على الرافعة المعرفية، وتم التوصل إلى مجموعة من التوصيات من خلال خطة تنفيذية مقترحة بناءً على النتائج النظرية والعملية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، الرافعة المعرفية، الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية، مستلزمات الرفع المعرفي، وظائف تحقيق الرفع المعرفي، رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها.

Abstract:

This research was interested in knowing “the impact of work ethics on the knowledge leverage” (an applied study on the National Social Insurance Authority).

For obtaining the primary data, the researchers relied on the survey method directed to the Targeted respondents (Simple Random Sample of 320 emp.) .

For the purposes of analysis and hypothesis testing, some statistical methods and tests were used such as descriptive analysis and Multiple regression analysis to verify the impact of business ethics on the cognitive leverage. The researchers concluded that there is a low degree of work ethics and a medium degree of Knowledge leverage in the authority, and that there is a statistically significant effect of business ethics on the knowledge leverage. A set of recommendations were reached through a proposed implementation plan based on theoretical and practical results.

Key words :Business Ethics , Knowledge Leverage, National Authority for Social Insurance, Independence and objectivity, honesty and sincerity, integrity and transparency, Knowledge Leverage requirements, Knowledge Leverage’s functions, Knowledge Leverage’s assets to realize their value.

١ - مقدمة:

يكثر الحديث عن أخلاقيات الأعمال، وذلك في عالم اليوم الذي أصبح يتغير فيه كل شيء، رغم أنها من عقود قليلة فقط لم تكن موضع اهتمام، خاصة وأن الأعمال ولعقود طويلة لم تكن تحفل إلا بمعايير الربح، غير أنه مع تزايد الفساح الأخلاقية وتزايد الانتقادات للأعمال ومعاييرها المتمثلة في الربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، لم يعد بالإمكان التزام الصمت وأصبح من الحكمة أن تقابل رؤية الأعمال القائمة على الربح والكفاءة المادية برؤية أخرى هي الرؤية القائمة على أخلاقيات الأعمال ومعاييرها الخاصة التي لا تقل أهمية عن معايير الربح والكفاءة في نموذج جديد هو النموذج الاجتماعي الأخلاقي. إن عالمنا المعاصر أكثر عرضة للمأزق الأخلاقية تحت تأثير عوامل عديدة منها تزايد المنافسة الشديدة بين الشركات، وتزايد الاتجاه نحو العولمة، وأخيراً الأعمال القائمة على المعرفة والتي أدت بدورها إلى المزيد من التخصص المهني والاحترافي (يحيى، ٢٠١٧).

كما تعمل المنظمات على امتلاك المعرفة لمواجهة التحديات التي ظهرت في كافة ميادين أعمال المنظمات والتي تجري بوتيرة متسارعة وأصبحت الموارد الغير ملموسة هي أساس التنافس وأصبح نجاح المنظمات تقاس بمواردها المعرفية. لقد أصبحت المنظمات اليوم تقاس ليس بما تمتلك من موارد مادية بل بما تمتلكه من مواردها المعرفية والتي تعمل جميع المنظمات على امتلاكها واستثمارها بأفضل الطرق من أجل رفع مستوى المعرفة الموجودة في المنظمات في كافة مجالات العمل الاقتصادية والتجارية والعلمية والخدمية وذلك في ظل بيئة أصبحت فيها المعرفة الوسيلة الرئيسية لمواكبة المنظمات العالمية مما دفعها إلى محاولة امتلاك المعرفة والاستثمار الامثل لها والعمل على رفعها داخل المنظمات، وأصبحت المنظمات تستخدم مصطلح " الرافعة المعرفية " أي زيادة المعرفة الموجودة داخلها وتطبيقها وإعادة استخدامها لتحقيق درجة عالية من التوافق والتكيف والمواءمة مع البيئة المحيطة من خلال تعزيز رفع قدراتها التعليمية لزيادة الرفع المعرفي (محمود، ٢٠٢٠).

أما عن التأمينات الإجتماعية فيرى البعض (الصياد، ٢٠١٠) أن مظلة التأمين الاجتماعي امتدت تشريعياً لتشمل كل مواطن مصري، سواء بشكل مباشر (المؤمن عليه وصاحب المعاش) أو بشكل غير مباشر (المستحقين عن المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات)، بهدف تحقيق الإستقرار الوظيفي والأمن الاقتصادي والإستقرار الإجتماعي. وفي ضوء ما تقدم؛ يسعى الباحثان للتعرف على أثر أخلاقيات الأعمال بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، والأمانة والاستقامة، والنزاهة والشفافية) على الرافعة المعرفية بأبعادها (مستلزمات الرفع المعرفي، وظائف تحقيق الرفع المعرفي، رفع الموجودات المعرفية لادراك قيمتها) بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، بهدف تحقيق قيمة مضافة للمنظمة، وتحسين الأداء المؤسسي والاستخدام الامثل للموارد؛ وتحقيق رفاهية المجتمع ورضا العميل وصولاً للتميز المؤسسي، ويحاول الباحثان من خلال هذا البحث تحديد ما إذا كان هناك أثر لأخلاقيات الأعمال على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

٢. الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بدراسة استطلاعية شملت عدداً من مناطق ومكاتب التأمين الاجتماعي بالقاهرة الكبرى (القاهرة - الجيزة - القليوبية) وكانت عناصر تلك الدراسة الآتية:

١/٢ أهداف الدراسة الاستطلاعية :

استهدفت الدراسة الاستطلاعية بلورة مشكلة وتساؤلات البحث التي سوف تتم الإجابة عنها من خلال الدراسة الميدانية وصياغة الفروض الأساسية للبحث كأسباب محتملة لتفسير مشكلة البحث والتعرف على الخصائص العامة لمجتمع البحث وتكوين صورة مبدئية عنه.

٢/٢ اسلوب الدراسة الاستطلاعية:

اعتمدت الدراسة الاستطلاعية على الأساليب الأساسية الآتية:

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

١/٢/٢ المقابلات الشخصية :

تمثلت في بعض المقابلات الشخصية الفردية والجماعية مع عينة ميسرة من (٥٠) من العاملين في مناطق ومكاتب التأمين الاجتماعي بالقاهرة الكبرى على هامش الندوات الشهرية التي ينظمها صندوق التأمين الاجتماعي السبب الأول من كل شهر، منها مقابلات مع رؤساء سابقين للصندوق، ومقابلة مع رئيس قطاع الشؤون الفنية، ومقابلات مع رئيس الإدارة المركزية لمناطق شمال وشرق القاهرة ورئيس الإدارة المركزية لمناطق شرق الدلتا، بالإضافة إلى مقابلات مع مديري ونواب مناطق ومكاتب (العباسية، وشمال القاهرة، وابن سندر، ومدينة نصر، ووسط القاهرة، والمعادي، وشمال الجيزة، وجنوب الجيزة، وشبرا الخيمة، وشبرا، والساحل، وروض الفرج، وعين شمس)، وكذلك العاملين بالمستويات الإدارية الأدنى بتلك المناطق، وكانت الأسئلة محور المقابلات عن مستوى أخلاقيات الأعمال بالهيئة فيما يتعلق بـ (الاستقلالية والموضوعية، والأمانة والاستقامة، والنزاهة والشفافية)، وكذلك عن مستوى الرافعة المعرفية فيما يتعلق بـ (وجود وتحديث بنية تحتية معرفية، وظائف تحقيق الرفع المعرفي [توليد - ابتكار - اكتشاف... إلخ]، رفع الموجودات المعرفية (تطبيق المعرفة، المشاركة بالمعرفة أو النشر والتبادل... إلخ))، وأثر ذلك على التميز المؤسسي بالهيئة.

حيث تبين من تلك المناقشات أن بعض العاملين وعددهم (٩) أي ما يعادل (١٨٪) من العينة يتعرضون بدرجة أو باخرى لبعض التصرفات الأخلاقية فبعض العاملين يشكون من تسلط رؤسائهم، عليهم بأى نفوذ التلويح والتهديد بالعقاب، أو من زملاءهم اللذين يتقربون إلى بعض الرؤساء لتشويهم للحصول على مكانة وظيفية الأمر الذي يؤثر على (الاستقلالية والموضوعية، والأمانة، والنزاهة والشفافية) في قيامهم بأعمالهم وانتشار روح العداوة والإيذاء بين العاملين وينعكس ذلك على تقديم الخدمة كالتعامل بأسلوب الإهانات المتبادلة، وأيضاً اشتكى (٧ موظفين) أي ما يعادل (١٤٪) من العينة من أن بعض الزملاء يشتركون في مزاح لا أخلاقي على مرأى ومسمع من الجميع، ووفقاً لرأى (٦ موظفين) أي ما يعادل (١٢٪) من عينة الدراسة تبين وجود قضايا لأخلاقية (محسوبية، غش، تزوير، واختلاس، ورشوة... إلخ) واجهت الصندوق، ومن جهة أخرى تبين من تلك المناقشات شكوى (٤٤ موظفاً) أي ما يعادل (٨٨٪) من العينة من تعطل شبكة الحاسب شهرياً، ووفقاً لرأى (١٤٪) من العينة يفضل بعض العاملين العمل اليدوي على العمل المميكن، ووفقاً لرأى (٥٤٪) من العينة صعوبة الحصول أو الاستفادة من المعرفة المطلوبة إما بسبب عدم وجود بنية تحتية كافية وذلك وفقاً لرأى (١٢٪) من العينة، أو بسبب عدم توافر المهارات البشرية وفقاً لرأى (١٤٪) من العينة، أو بسبب عدم اهتمام المسؤولين بالمعرفة وعدم تشجيعهم للتدريب والتعلم وفقاً لرأى (٢٨٪) من العينة مما يؤدي لضعف عمليات تخزين وتبادل ومشاركة وتطبيق المعرفة وبالتالي انخفاض مستوى المعرفة اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة وفاعلية، ووفقاً لرأى (٣٢٪) من العينة تبين انخفاض مستوى معرفة الموظفين بالقوانين والتعليمات إلى الحد الحرج الذي يحتمل معه وجود وتكرار أخطاء مالية عند حساب الإيرادات أو المصروفات الخاصة بالهيئة، وتبين شكوى (٦٨٪) من العينة على عدم قدرتهم على مواجهه أعباء العمل المتزايدة لاعتمادهم على أساليب تقليدية في أداء الأعمال بسبب (ضعف الموارد، وانخفاض التدريب، وعدم شمول البرامج لحالات الاستحقاق المختلفة للمعاش)، وعدم ملائمة ظروف العمل، وعدم الاعتماد على الأساليب التكنولوجية الحديثة كالحاسب، ووسائل التواصل الاجتماعي، ووفقاً لرأى (٣٢ موظف) أي ما يعادل (٦٤٪) من العينة أنهم لا يعتمدون على المعلومات الواردة في الكتب الدورية، أو التعليمات، أو الندوات التثقيفية، أو الدورات التدريبية، أو أى وسائل تعليمية أخرى مما يقلل من المعرفة، ووفقاً لرأى (٣٨٪) من العينة تفضيل الزملاء الاحتفاظ بخبراتهم وعدم مشاركتها، وهذه الأمور تؤدي في نهاية الأمر لعدم زيادة المعرفة. ووفقاً لرأى (١٥ موظف) أي ما يعادل (٣٠٪) من العينة وجود ربط بين الدورات التدريبية وموظفين بعينهم، وعدم تكافؤ الفرص.

٢/٢/٢ الملاحظة الشخصية: من خلال الملاحظة المباشرة في مكان العمل لاحظ الباحثان:

- عدم شمول برامج الحاسب لحالات المزايا مما يضيع أو يؤخر الحقوق التأمينية .
- انخفاض مستوى معرفة الموظفين بالقوانين التأمينية والتعليمات الدورية.
- عدم الاهتمام بالتدريب، وعدم وجود خطط وسياسات واضحة لرفع المعرفة.
- التمييز في المعاملة بين الجمهور لتفاوت المستوى الأخلاقي للعاملين.
- ظهور علامات عدم رضاء الجمهور على المعاملة السيئة لهم من قبل العاملين .
- انتشار التدخين، والضوضاء .

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

- ظهور صراعات تصل إلى حد استدعاء الشرطة أو الشجار أو السباب بين العاملين والجمهور، وبين الزملاء والرؤساء.
- قيام موظفين بالتزوير والسرقة والاحتيال واختلاس أموال أصحاب المعاشات .
- تقصيل نسبة كبيرة من العاملين الاحتفاظ بمعارفهم وعدم مشاركتها.
- الربط بين الدورات التدريبية وموظفين بعينهم، وعدم تكافؤ الفرص
- ولاحظ الباحث تباين مستوى المعرفة بين العاملين ، وكثرة الجدل بينهم ، هذا بالإضافة إلى اتجاهات الباحث بصفته أحد الأعضاء العاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

٣- مشكلة البحث:

يكثر الحديث عن أخلاقيات الأعمال على نحو ملفت للنظر، حيث ظهرت مفاهيم عديدة منها: قواعد وأداب المهنة، أخلاقيات الإدارة ، انتشار المدونات الأخلاقية، ولم تصبح أخلاقيات الأعمال كذلك (موضع اهتمام) إلا مع تضخم الفضائح الأخلاقية وتزايد الانتقادات للأعمال ومعاييرها المتمثلة في الربح والكفاءة، وكذلك لتأثيرها (أخلاقيات الأعمال) الإيجابي في العديد من النواحي والمفاهيم التنظيمية والإدارية الأخرى مثل: السلوك التنظيمي (يحي، ٢٠١٧)، والالتزام التنظيمي (رابحي وآخرون، ٢٠١٩)، والحوكمة (مخلوفي، ٢٠١٨)، والتميز المؤسسي (سلمي، ٢٠٢١)، والتشارك المعرفي (رياض، ٢٠١٨)، ومن جهة أخرى فإن الرافعة المعرفية تعمل على تجميع و تحديد المعارف بكفاءة بما يضمن للمنظمة تحقيق التميز والتفوق على المنافسين حيث أن رأس مال المنظمة أضحي اليوم هو المورد المعرفي (الزبيدي، ٢٠١٦)، وأنها تؤدي للاستثمار المعرفي الأمثل (Wiig, 2004)، وأنها تؤثر إيجابياً في كثير من النواحي والمفاهيم التنظيمية والإدارية مثل: القدرة الإبداعية (Kumar et al, 2012)، رفع الأداء بالمنظمات الصناعية (غزالي، ٢٠١٦)، وصولاً لتمييز الأداء المؤسسي (المدهون، ٢٠١٤) .

واعتماداً على الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة ذات الصلة فإن مشكلة البحث تتمثل في التساؤل الرئيس التالي:

" هل تؤثر أخلاقيات العمل في الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي".

وفي ضوء ذلك تم صياغة مشكلة البحث من خلال تساؤلات فرعية هي:

١/٣ ما درجة أخلاقيات العمل بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي؟

٢/٣ ما درجة الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي؟

٣/٣ هل هناك أثر لأخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية في الهيئة؟

٤- أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى:

١/٤ التحقق من درجة أخلاقيات العمل بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

٢/٤ التحقق من واقع الرافعة المعرفية لهذه الهيئة من جانب العاملين بها.

٣/٤ تحديد أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية بالهيئة.

٤/٤ في ضوء النتائج التي سوف يتم التوصل إليها يمكن الخروج بالعديد من التوصيات التي يمكن لمتخذي القرارات الاسترشاد بها في مجال العمل التأميني.

٥- أهمية البحث:

ويمكن بيان مدى أهمية البحث من خلال مستويين:

أ- على المستوى العلمي:

(١) حداثة الربط بين متغيري البحث (أخلاقيات العمل، والرافعة المعرفية) وإمكانية التعرف على تأثير كل متغير في تحسين أعمال المنظمات.

(٢) محاولة إثارة الاهتمام بالرافعة المعرفية والذي أصبح من المجالات الحديثة وخاصة في المجال العلمي

(٣) محاولة تقديم مساهمة في دتجراسة ظاهرة أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرافعة المعرفية نظراً لقلّة الأبحاث التي تناولت العلاقة بين هاتين الظاهرتين - في حدود علم الباحثين - في البيئة العربية خاصة في مجال التأمين الاجتماعي.

ب- على المستوى العملي:

(١) طبق البحث على واحد من القطاعات الفعالة والمهمة وهو قطاع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي . حيث تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بتطوير القطاع التأميني ، وتركز الاهتمام على التطوير التشريعي

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

والإداري لهذا القطاع ، و هذا البحث يعتبر محاولة مكملة للمحاولات الأخرى المبذولة لتطوير العمل الإداري في هذا القطاع وخاصة تلك المتعلقة بالعنصر البشري .

(٢) أهمية موضوع أخلاقيات العمل للمنظمات والمجتمع – باعتباره أحد القيم الإدارية الحديثة كأحد مظاهر الضبط الاجتماعي؛ لآثاره الإيجابية على التميز المؤسسي باعتباره من أسس الغايات التي تسعى لها المنظمة.

(٣) أهمية موضوع الرافعة المعرفية باعتبارها وظيفة هامة وأداة ضرورية من وظائف وأدوات الإدارة في عصر الرقمنة للاستفادة من المخزون المعرفي لإثراء ورفع قيمة المنظمة في ظل العولمة و المنافسة الشرسية والتطور التكنولوجي .

٦ - الدراسات السابقة لأخلاقيات العمل و الرافعة المعرفية وفروض البحث:

يعتمد هذا البحث على فرض رئيس تم تصميمه لتحقيق أهداف البحث، ومن جهة التأصيل النظري:

(١) استهدفت دراسة (المعاضدي، ٢٠٠٥) تحديد أثر أخلاقيات العمل (الثقافة التنظيمية، القيم، أنظمة المنظمة) في تعزيز إدارة المعرفة (المعرفة الضمنية، المعرفة الظاهرة، عمليات إدارة المعرفة) وفق وهي دراسة تطبيقية على عينة عشوائية من (٩٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس جامعة الموصل (بالعراق)، وبعد التحليل تم التوصل إلى تبين أبعاد أخلاقيات العمل من حيث التأثير في إدارة المعرفة؛ إذ بينت الدراسة أن ترتيب أهمية التأثير يبدأ بأنظمة المنظمة ثم الثقافة المنظمة ثم القيم، كما تم التوصل لوجود علاقة ارتباط وتأثير معنويين بين أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة

(٢) استهدفت دراسة (محمود وآخرون، ٢٠١١) تحديد أثر معايير أخلاقيات المحاسب الإداري -وهي مجموعة القيم العامة التي يجب أن يتحلى بها أى شخص منها(الأمانة، الاستقامة، الولاء، العدالة)؛ وكذلك القيم المهنية في جودة معلومات التقارير المالية(الوقتية، التنبؤية، الرقابية، الصدق، الموضوعية، الحياد)، وهي دراسة حالة على عينة عشوائية من (٣٦) محاسباً من العاملين في مختلف القطاعات ضمن مدينة تكريت، وبعد التحليل تم التوصل إلى تبين معايير أخلاقيات المحاسب الإداري من وجهة نظر الباحثين، كما تم التوصل لوجود علاقة ارتباط وتأثير (طردية) معنوية بين أخلاقيات المحاسب الإداري وجودة معلومات التقارير المالية.

(٣) استهدفت دراسة (Kumar et al, 2012) معرفة أثر مشاركة المعرفة وأخلاقيات الأعمال الإسلامية على القدرة الإبداعية في منظمات القطاع العام بماليزيا، وطبقها على عينة من (٤٧٢ موظف) من موظفي الخدمات الإدارية والدبلوماسية، وتوصلت لأن التحفيز الداخلي لمشاركة المعرفة مهم جداً لمنظمات القطاع العام، وأن العلاقة قوية بين قدرة الموظفين على المشاركة المعرفية وقدرته على الإبداع؛ كما أنها مشروطة ومعتمدة بشكل طردي على أخلاقيات الأعمال الإسلامي.

(٤) وعن أخلاقيات المهن فقد استهدف (إسماعيل وآخرون، ٢٠١٣) بحث القواعد الأخلاقية لإختصاصي المعلومات والمكتبات في عصر الإنترنت، وحددت مفهوم الأخلاقيات المهنية بشكل عام، والأخلاقيات المهنية لأخصائي المعلومات ووظائفه الجديدة في البيئة الرقمية وفي بيئة الإنترنت على وجه التحديد، وكذلك أشهر الانتهاكات في الفضاء السيبراني، وتوصلا إلى وجود كثير من القواعد الخاصة بأخلاقيات المهنة وأخلاقيات التعامل مع مجتمع المعلومات والإنترنت وفق اللوائح والقوانين التي تحد من الجرائم الإلكترونية وتحمي الملكية الفكرية، وأن المكتبات والمعلومات هي مهنة مؤسسية ولا يعمل موظفوها بحرية أو بمعزل عن القواعد والأنظمة التي تحكم سلوكهم، لذلك يجب على المتخصصين في مجال المعلومات الالتزام بهذه القواعد والأخلاق.

(٥) وسعى (Wu, 2016) لمعرفة العلاقة بين نشر أخلاقيات الأعمال (الميزة النسبية، التركيب، التوافق، الملاحظة، قابلية المحاولة) وتبادل المعرفة (رغبة المشاركة، منافسة الزملاء، دعم الشركة) وابتكار الخدمة، وطبقت هذه الدراسة نهجاً بحثياً كمياً على (٣٥٧) شركة في صناعة السفر والسياحة على جانبي مضيق تاوان، وتوصلت إلى أن زيادة وضوح أنشطة أخلاقيات الأعمال في المنظمة يعزز قدرتها على عرض ابتكار الخدمة، بشرط أن تحدث مشاركة المعرفة بفاعلية كمتغير وسيط.

(٦) واستهدفت دراسة (رياض، ٢٠١٨) التعرف على أثر الالتزام بأخلاقيات العمل (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الإدارة) على التشارك المعرفي (نقل المعرفة، تحويل المعرفة، تبادل المعرفة) في المؤسسة الجزائرية الوطنية لتوزيع الكهرباء (سونلغار)، وطبق الاستقصاء على عينة من (٨٠ عاملاً)، وبعد التحليل تم التوصل لوجود مستوى متوسط لممارسة أخلاقيات الأعمال، ومستوى مرتفع لممارسة التشارك المعرفي، وتم التوصل إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على التشارك المعرفي.

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

٧) واستهدفت دراسة (شريف وآخرون، ٢٠١٨) إلى تحليل دور أخلاقيات الأعمال في إدارة المعرفة (توليد المعرفة، بناء المعرفة، ابتكار المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) في (٦) من الكليات الإنسانية بجامعة صلاح الدين بأربيل- العراق، وتم الاعتماد على الاستقصاء الموجه لعينة مكونة من (١١٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، إستنتج البحث وجود مستوى جيد لكل من أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة في الكليات المبحوثة مما أكد حرص تلك الكليات على ممارسة أخلاقيات العمل الخاصة بوظيفة التدريس الجامعي، وتهيئة المناخ المناسب لإدارة المعرفة، كما توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إدارة المعرفة مجتمعة ومنفردة.

٨) واستهدفت دراسة (Tobing, 2021)، تحديد تأثير مسئولية، ومعرفة المدقق (المراجع المحاسبي)، وأخلاقياته على جودة نتائج التدقيق (المراجعة) في (١١ شركة) من شركات المحاسبة جنوب جاكارتا (اندونيسيا)، وعلى عينة من (١٢٢ مدقق)، وأظهرت نتائج الاختبار أن هناك تأثيراً إيجابياً (في نفس الاتجاه)، وجوهرياً للمسائلة والمعرفة والأخلاق على جودة نتائج عمل المدقق.

٩) واستهدفت دراسة (صخر وآخرون، ٢٠٢١) تسليط الضوء على دور أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الأنظمة) في تطبيق عمليات إدارة المعرفة (توليد، تخزين، نشر، تطبيق) في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة، وتم الاعتماد على الاستقصاء الموجه لعينة مكونة من (٣٠) عاملاً، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى للمتغيرات الشخصية عند مستوى معنوية (٥٪)، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الأعمال مجتمعة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة مجتمعة عند مستوى معنوية (٥٪) حيث أن المتغير المستقل (أخلاقيات الأعمال) يفسر (٩، ٧١٪) من التباين الحاصل في عمليات إدارة المعرفة.

١٠) واستهدفت دراسة (Suryani et al, 2021) فحص العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية، والإرتباط الوظيفي وسلوكيات مشاركة المعرفة، واختبرت تأثيرات الوساطة للإرتباط الوظيفي والآثار المعدلة للهوية التنظيمية على هذه العلاقة، وطبقها على عينة من (٣٩٦) عضواً من العاملين بالبنوك الإسلامية في إندونيسيا وأشارت النتائج إلى أن الإلتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية يؤثر بشكل مباشر إيجابي معنوي على الإرتباط الوظيفي وسلوكيات مشاركة المعرفة، وبشكل غير مباشر على سلوكيات مشاركة المعرفة من خلال الإرتباط الوظيفي كوسيط بينهما، وأخيراً تكون تأثيرات أخلاقيات الأعمال الإسلامية على سلوكيات مشاركة المعرفة أكبر عندما يصل الموظفون إلى مستوى عالٍ من الإندماج (الهوية) التنظيمي.

١١) وأخيراً؛ استهدفت دراسة (بوبكر وآخرون، ٢٠٢٢) تسليط الضوء على دور التعلم التنظيمي كمتغير وسيطي في العلاقة بين إدارة المعرفة (تشخيص، اكتساب، تخزين، نشر، تطبيق) وأخلاقيات العمل (الأمانة والاستقامة، احترام الوقت، السرعة والالتقان، العدالة وعدم التحيز، احترام القوانين والأنظمة)، في مؤسسة سونلغاز بولاية وهران (الجزائر)، وتم الاعتماد على الاستقصاء الموجه لعينة مكونة من (٢٧٦) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى لوجود علاقة وأثر معنويين بين إدارة المعرفة وأخلاقيات الأعمال، حيث أن المتغير المستقل (إدارة المعرفة) يفسر (٩، ٧١٪) من التباين الحاصل في المتغير التابع (أخلاقيات الأعمال).

يرى الباحثان أن هناك اتفاق بين دراسات (المعاضدي، ٢٠٠٥)، و(شريف وآخرون، ٢٠١٨)، و(صخر وآخرون، ٢٠٢١)، و(بوبكر وآخرون، ٢٠٢٢) في وجود علاقة وتأثير بين أخلاقيات الأعمال وإدارة المعرفة علماً بأن الرافعة المعرفية هي إحدى وظائف إدارة المعرفة، وحيث أنه لا توجد دراسات سابقة تشير إلى وجود علاقة بين متغيرات البحث، وفي ضوء ذلك تم صياغة الفرض الأول على النحو التالي:

الفرض الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال والرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي

كما أن هناك اتفاق بين دراسات (Kumar et al, 2012)، و(Wu, 2016)، و(رياض، ٢٠١٨)، و(Suryani et al, 2021) في وجود علاقة وتأثير بين أخلاقيات الأعمال ومشاركة المعرفة (إحدى وظائف البعد الأخير من أبعاد الرافعة المعرفية)، كما أن هناك اتفاق ضمني بين دراسة (إسماعيل وآخرون، ٢٠١٣) والتي ترى ضرورة الإلتزام بالقواعد والأخلاق عند تدقيق المعلومات؛ ودراسة (محمود وآخرون، ٢٠١١) التي ترى علاقة ارتباط وتأثير بين أخلاقيات المحاسب الإداري وجودة معلومات التقارير المالية؛ وبمعنى آخر فإن الدراستين السابقتين تؤكدان أيضاً على وجود علاقة بين أخلاقيات الأعمال والرافعة المعرفية (باعتبار المعلومات هي المادة الخام للمعرفة)، وحيث أنه لا

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

توجد دراسات سابقة تشير الى وجود علاقة بين متغيرات البحث، وفي ضوء ذلك تم صياغة الفرض الثاني على النحو التالي:

الفرض الثاني: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، ويتفرع منه :

– **الفرض الفرعي الاول:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للاستقلالية والموضوعية على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث.

– **الفرض الفرعي الثاني:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأمانة والاستقامة على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث.

– **الفرض الفرعي الثالث:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للنزاهة والشفافية على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث.

وأخيراً فإن كل الدراسات السابقة اهتمت بمفاهيم أخلاقيات الأعمال والرافعة المعرفية باعتبارها ظواهر (مشكلات) تستحق البحث والدراسة ، باعتبارها من القيم الادارية الحديثة التي ينبغي السعي إليها ؛ لأنها تعطي قيمة مضافة للمنظمة ، كما أن كل منها تنعكس على جوانب تنظيمية ايجابية مثل تحسين الأداء المؤسسي والاستخدام الأمثل للموارد والالتزام التنظيمي وتحقيق ميزة تنافسية وتخفيض السلوكيات السلبية ؛ وتحقق رفاهية المجتمع ورضا العميل ، إلا أنها (الدراسات السابقة) لم تتناول نفس الأبعاد الموجودة في البحث الحالي إلى حد كبير ؛ علماً بأن الأبعاد المستخدمة في البحث الحالي هي الأكثر شيوعاً وافقت العديد من الدراسات عليها ، بالإضافة لاختلاف بيئة الدراسة (المجتمع والمنظمة) ، وكذلك تبين للباحث أهمية دراسة تلك العلاقة بصورة متكاملة لما تبين من أهمية كلاً من الاخلاقيات والرافعة المعرفية كل على حدة ومجتمعين في رفع قيمة المنظمة.

٧- حدود البحث:

١/٧ **حدود مكانية:** اقتصرت الدراسة على مركز عمليات القاهرة (بلاطو غلي) والمكاتب الأمامية التابعة له؛ حيث أن المركز عبارة عن مجمع تأميني – لا يتعامل مع الجمهور - يضم عدة مناطق تأمينية (للقيام بتقدير وصرف المعاشات لموظفي القطاع الحكومي والقطاع العام)، و عدة مكاتب تأمينية (للقيام بتقدير وصرف المعاشات لموظفي القطاع الخاص)، أما المكاتب الأمامية فهي نقاط تنتشر جغرافياً لتلقى طلبات اصحاب المعاشات والتعامل معهم، حيث أن القطاع التأميني تم دمجهم، وتم تقسيمه – جزئياً – لمراكز عمليات ومكاتب أمامية تابعة له على مستوى الجمهورية وجاري استكمال التقسيم.

٢/٧ **حدود زمنية:** تم جمع البيانات اللازمة للدراسة خلال عام ٢٠٢٢ .

٣/٧ **حدود موضوعية:** تم الاقتصار على بعض الأبعاد لمتغيرات الدراسة وليس جميعها ، وهي الأبعاد الأكثر استخداماً ، وذلك بسبب قيود الوقت والتكلفة .

٨- الإطار النظري:

٨/١ الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال

٨/١/١ أخلاقيات العمل :

يؤكد (قاسم وآخرون ، ٢٠٢١) على أن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة المبادئ والقواعد التي تهيمن على السلوك الوظيفي للفرد أو الجماعة وتتعلق بما هو صواب أو خطأ .

وتشير (بولديد وآخرون ، ٢٠١٩) إلى أنها " الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الاداري بحيث يصبح هذا القرار خياراً أخلاقياً أخذاً في الاعتبار ما هو صحيح وجيد للفرد ، والمجموعات والمنظمة "

ويرى (شريف ، ٢٠١٥) أخلاقيات الأعمال من خلال الاسلام – باعتباره مصدراً لها – أنها الاطار الشامل الذي يحكم التصرفات والافعال تجاه شئ ما، وتوضيح ما هو مقبول (أو صحيح) وما هو مرفوض (أو خاطئ) بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم الدين الاسلامي و القانون ، والذي تلعب فيه الثقافة التنظيمية والقيم الاسلامية وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده.

ويعرفها (Abubakar etal, 2010) أنها " مجموعة من الأسس والقواعد والضوابط التي تتشكل من مصادر محددة ، وتصبح إطاراً مرجعياً من المعايير ، تحكم منهج تفكير وتصرف وسلوك الأفراد في المنظمة (قياديين ومدبرين وتنفيذيين) للتمييز بين ما هو مقبول وما هو غير مقبول ، وما هو صحيح وما هو غير صحيح ، وما هو مشروع وما

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

هو غير مشروع ، بما يترتب عليه السلوك الوظيفي والاداري والقيادي والمؤسسي المنضبط أخلاقياً وقيماً من وجهة نظر المؤسسة ، والمجتمع.

ويرى (هوارى، ٢٠١٠) بأن أخلاقيات العمل هي ما يتعلّق بالعمل من مبادئ ومُثل خُلقية. ويتفق الباحثان مع (بولديد وآخرون، ٢٠١٩) أنها "الدراسة والتحليل المنهجي... حيث أن الغرض من الأخلاقيات هو التطبيق ومراعاة اتخاذ القرارات بحكم أن الإدارة عملية إتخاذ قرارات. ٢/١/٨ أبعاد أخلاقيات الأعمال:

تتعدد أبعاد أخلاقيات الأعمال وكان الأكثر شيوعاً ما استخدمه (قاسم وآخرون، ٢٠٢١؛ الحادو، ٢٠١٧؛ خرفي، ٢٠١٦؛ kasasbeh et al, 2014) وغيرهم، وهي (قاسم وآخرون، ٢٠٢١):

(١) الاستقلالية والموضوعية: وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أي مصالح متعارضة، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو تفقد موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم.

(٢) الأمانة والاستقامة: وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم.

(٣) النزاهة والشفافية: وتعني إتصاف العاملين في الشركات بالعدل وأن يتحلون عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم وأن يتجردوا من المصالح الشخصية، كما ينبغي عليهم ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير.

٢/٨ الإطار النظري للرافعة المعرفية :

١/٢/٨ الرافعة المعرفية :

يرى (محمود وآخرون، ٢٠٢٠) الرافعة المعرفية أنها " توافر المعلومات بكافة أبعدها، لتحقيق أعلى معدلات الفائدة للمنظمة مع عدم إغفال معيار الجودة والكفاءة للمنتج التكنولوجي".

ويراها (Mohajan, 2017) أنها "مجموعة من التصميم التنظيمي والمبادئ التشغيلية والعمليات والهياكل التنظيمية والتطبيقات والتقنيات التي تساعد العاملين في مجال المعرفة على الاستفادة بشكل كبير من إبداعهم وقدرتهم على إنجاز الأعمال".

وترى (الزبيدي وآخرون، ٢٠١٦) الرافعة المعرفية " وضع المعرفة أو الموجودات المعرفية والتي تم اكتسابها موضع الاستخدام والتطبيق أو توزيعها بين المستويات الادارية والاستفادة منها بالوقت والمكان المحددين لغرض تحقيق عوائد ناجمة عن الاستخدام المتكرر للمعرفة أو للموجودات المعرفية ، وبشكل يفوق التكلفة التي قد صرفت للحصول أو للمحافظة عليها باعتبارها حققت الكفاءة المعرفية".

ويراها (Handzic et al, 2015) أنها "مفتاح البقاء والازدهار في الاقتصاد العالمي الجديد من أجل تحسين نجاح المشروعات، وبالتالي زيادة الفاعلية التنظيمية".

ويتفق الباحثون (محمود وآخرون، ٢٠٢٠؛ الزبيدي وآخرون، ٢٠١٦؛ Wiig, 2004) أن الرافعة المعرفية هي واحدة من وظائف وعمليات إدارة المعرفة ، ويتضح ذلك من الشكل رقم (١):

ويرى الباحثان أن الرافعة المعرفية هي " واحدة من وظائف وعمليات إدارة المعرفة تهدف لرفع قيمة المنظمة من خلال وضع المعرفة أو الموجودات المعرفية والتي تم اكتسابها موضع الاستخدام والتطبيق بالوقت والمكان المناسب ، لتحقيق التميز المؤسسي".

شكل رقم (١) وظائف إدارة المعرفة



Source: Wiig, Karl.M (2004), The Institutional Knowledge evaluation.

٢/٢/٨ أبعاد الرافعة المعرفية:

تتمثل أبعاد الرافعة المعرفية في ثلاثة أبعاد أساسية (محمود وآخرون، ٢٠٢٠؛ الزبيدي وآخرون، ٢٠١٦؛ Wiig, 2004) كما هي في شكل رقم (٢):
 البعد الأول: مستلزمات الرفع المعرفي:

وتكون تلك المستلزمات على نوعين :

(١) بنية صلبة (hard) : وتشمل البنية الأساسية التي تدعم عمل المنظمة وتشمل المعلومات والاتصالات وكافة التقنيات الحديثة المتصلة بالمنظمة وتدعم التعاون والعمل الجماعي .

(٢) بنية ناعمة (soft) : وهي التي تطور المعرفة وتعزز الأدوار والمهارات والسلوكيات لتعزيز المعرفة في المنظمة.
 البعد الثاني: وظائف تحقيق الرفع المعرفي:

ويتمثل هذا البعد في وظائف:

١. توليد المعرفة: تشير عملية توليد المعرفة إلى تلك العمليات التي تعني شراء، امتصاص، ابتكار، اكتشاف، اكتساب، اسر، واستحواذ المعرفة، اكتشاف فالحصول علي المعرفة إما عن طريق الشراء المباشر أو عن طريق عقود الاستخدام والتوظيف، بينما يشير الامتصاص إلى القدرة على الفهم والاستيعاب للمعرفة الظاهرة.

٢ - تخزين المعرفة: وتهدف إلى الاحتفاظ بالمعرفة وهي مهمة جدا لا سيما للمنظمات التي تعاني من معدل دوران عالي في العمل ، لأن العاملين يأخذون معرفتهم الضمنية غير الموثقة معهم، أما الصريحة فتبقى مخزونة وموثقة في

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

قواعدها، كالذاكرة التنظيمية التي تحتوي على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة بما فيها الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الإلكترونية .
➡ البعد الثالث: رفع الموجودات لأدراك قيمتها :
ومن أهم وظائف هذا البعد:

- 1- توزيع المعرفة: بوصفها موجودا تزداد بالاستخدام والمشاركة، ويتبادل الافكار والخبرات والمهارات بين الأشخاص تنمو وتتعاظم لدى كل منهم، لذا سعت المنظمات إلى تشجيع المشاركة، لتوزيع، النشر، المشاركة، التدفق، النقل والتحرير، ومن أساليب توزيع المعرفة ما يلي: فرق المشروعات المتنوعة معرفيا للتوزيع الداخلي - شبكة المعلومات الداخلية(الانترنت) - التدريب من قبل الزملاء القدامى ذوي الخبرة- وكلاء المعرفة - الوثائق...إلخ).
- 2 - تطبيق المعرفة : إن الهدف والغاية من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمنظمة وهو أبرز عملياتها، وتشير هذه العملية إلى مصطلحات الاستعمال، إعادة الاستعمال ، الاستفادة، وقد استخدمت عدة أساليب لتطبيق المعرفة منها: (الفرق الداخلية متعددة الخبرات - مبادرات العمل - مقترحات الخبراء الداخلي - اعتماد مقاييس لتطبيق المعرفة...إلخ).

شكل رقم (٢) أبعاد الرافعة المعرفية



المصدر: الباحثان.

٩- منهجية البحث :

يتعلق هذا البحث بدراسة أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية بالتطبيق على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، وبالتالي فإن تصميم هذا البحث يعتمد على المدخل الوصفي الإستقرائي، ويقصد بالدراسة الوصفية الدراسة التي يتم تصميمها بغرض التركيز على الوصف الدقيق للخصائص والمتغيرات والعلاقات والاختلافات (ادريس، ٢٠١٦) ، والتي تتمثل في تحديد مستويات أخلاقيات العمل والرافعة المعرفية ، والكشف عن نوع ودرجة العلاقة بينهما، أما المنهج الإستقرائي فهو الذي يكشف عن الكل أو العام (المجتمع) بما تحقق في جزئياته ، أي استدلال بالخاص - من خلال أدوات الاستدلال (عيد، ٢٠١٦).

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

وتتضمن منهجية البحث ما يلي:

١/٩ طرق جمع البيانات : وتنقسم إلى:

١/١/٩ البيانات الثانوية:

استخدم الباحثان في تكوين الإطار النظري للدراسة على العديد من الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة والدراسات السابقة والكتب والمراجع العربية والأجنبية والمقالات والأبحاث المنشورة وغير المنشورة التي تناولت موضوعي أخلاقيات الأعمال والرافعة المعرفية، والعلاقة بينهما.

٢/١/٩ البيانات الأولية:

اعتمد الباحثان في الحصول على البيانات الأولية على أسلوب الاستقصاء الموجه إلى المستقصى منهم المستهدفين من الدراسة ، لتجميع البيانات من وحدات المعاينة من العاملين بمركز عمليات القاهرة ، والمكاتب الأمامية التابعة لها (الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)، وتم تصميم قائمة الاستقصاء في شكلها النهائي لتشتمل على جزئين أساسيين ، حيث يتضمن الجزء الأول (١٥) عبارة تغطي الأبعاد الثلاثة للأخلاقيات الأعمال، بالإضافة إلى (٣٢) عبارة تتعلق بالأبعاد الثلاثة من الرافعة المعرفية بالجزء الثاني، وقد تقرر الاعتماد بسبب قيود الوقت والتكلفة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة لتمثيل المجتمع الخاص بهم .

٢/٩ مجتمع البحث :

يمكن تعريف مجتمع البحث من وجهة نظر إحصائية على أنه (إدريس، ٢٠١٦):

"جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع الدراسة وتشترك في صفة معينة أو أكثر، والتي مطلوب جمع البيانات حولها "

هذا البحث هو "دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي"؛ وتم تصنيف المجتمع الخاص بالدراسة الميدانية الحالية إلى مجتمع مركز عمليات القاهرة، ومجتمع المكاتب الأمامية (حيث يجري تقسيم الهيئة إلى مجتمعات عمليات ، ومجتمعات خط أمامي لها).

وقد تم تصنيف مجتمع البحث الحالي إلى :

■ **مجتمع المديرين :** ويتكون من الإدارة العليا وتضم رؤساء الإدارة المركزية لمناطق القاهرة الكبرى، والإدارة الوسطى وتضم مديري عموم ومديري مناطق القاهرة الكبرى ونواب مديري المناطق، والإدارة الإشرافية وتضم مديري الإدارات ورؤساء الأقسام ؛ ويبلغ العدد الإجمالي لمجتمع المديرين (٤٢) مفردة هو مبين في الجدول رقم (١) .

جدول رقم (١)

أعداد المديرين بالمستويات الإدارية بمركز القاهرة الكبرى

المستوى الإداري القاهرة الكبرى	عليا	وسطى	إشرافية	إجمالي
مركز عمليات القاهرة hgrh	٢	٦	١٤	٢٢
الخط الأمامي	٢	٦	١٢	٢٠
الإجمالي	٤	١٢	٢٦	٤٢

المصدر: سجلات شئون العاملين الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي

ونظراً لصغر حجم طبقات مجتمع المديرين الذي يضم موظفي الإدارة العليا والإدارة الوسطى والإدارة الإشرافية فقد تقرر الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل لكل مفردات هذه الطبقات .

■ **مجتمع الموظفين :** ويتكون من الموظفين بالمستويات الأدنى العاملين في مركز عمليات القاهرة الكبرى، والموظفين العاملين في الخط الأمامي التابع لمركز القاهرة الكبرى؛ ويتكون هذا المجتمع من ١٠٠٠ موظفاً توزيعهم كما في الجدول رقم (٢).

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

جدول رقم (٢)
أعداد موظفي مركز القاهرة الكبرى

موظفون	المنطقة التأمينية
٦٠٠	مركز عمليات القاهرة الكبرى
٤٠٠	الخط الأمامي للقاهرة الكبرى
١٠٠٠	الإجمالي

المصدر : جدول من سجلات شئون العاملين الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي

٣/٩ **تحديد حجم عينة الموظفين :** تم تحديد حجم العينة وفقاً لإحدى الطرق التي تعتمد على النظرية الإحصائية وهي طريقة حجم العينة بمعلومية حجم المجتمع (إدريس ، ٢٠١٦):

$$n = \frac{N [Z^2 \cdot P (1-P)]}{Ne^2 + Z^2 \cdot P(1-P)}$$

حيث أن :

- n = حجم العينة .
N = حجم مجتمع الدراسة
Z = حدود الخطأ المعياري وهي ١,٩٦ وذلك عند درجة الثقة ٩٥٪.
P = نسبة الذين تتوافر فيهم الخاصية موضوع الدراسة في مجتمع البحث .
(1 - p) = نسبة الذين لا تتوافر فيهم الخاصية موضوع الدراسة في مجتمع البحث.
e = مقدار الخطأ المسموح به عند التقدير .

$$n = \frac{1000 \times \{(1.96)^2 \cdot (.50 \times .50)\}}{1000 \times (.05)^2 + \{(1.96)^2\}} = 278$$

ويجدر الإشارة إلى :

- Z = ١,٩٦ وذلك عند درجة ثقة ٩٥ % .
p = ٥٠ % نظرا لعدم وجود دراسات سابقة عن تباين المجتمع لذلك يفترض الباحث أن أسوأ الحالات (عندما يكون تباين المجتمع في أقصاه) والتي تحدث عندما تكون النسبة في المجتمع تساوى ٥٠ % .
e = ٥ %

وتم استخدام العينة العشوائية الطبقية لتوزيع (٢٧٨) استمارة بالنسبة للموظفين (بالمستوى الأدنى)، وبذلك قرر الباحث توزيع (٣٢٠) استمارة استقصاء على مجتمعي البحث (المديرين والموظفين).

٤/٩ **معدل الاستجابة على قوائم الاستقصاء:** كما بالجدول رقم (٣):

جدول رقم (٣) معدل الاستجابة

معدل الاستجابة	عدد القوائم المستوفاة بالكامل	عدد القوائم الغير مستوفاة بالكامل	عدد القوائم التي تم تجميعها	عدد القوائم الموزعة	المستوى الوظيفي
٥٠٪	٢	٠	٢	٤	عليا
٦٧٪	٨	٣	١١	١٢	وسطى
٥٨٪	١٥	٨	٢٣	٢٦	إشرافية
٩٢٪	١٦٥	١٢	١٧٧	١٧٩	مركز عمليات القاهرة الكبرى
٨٩٪	٨٨	٩	٩٧	٩٩	الخط الأمامي للقاهرة الكبرى
٨٧٪	٢٧٨	٣٢	٣١٠	٣٢٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين.

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

٥/٩ متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة ونموذج البحث:

وفى ضوء مشكلة وأهداف وفروض البحث، صُنفت متغيرات البحث لمجموعتين كالآتي:

١/٥/٩ أخلاقيات الأعمال (المتغير المستقل):

واشتملت على ثلاثة أبعاد وهي الاستقلالية والموضوعية، والأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية ولتصميم مقياس خاص لأخلاقيات الأعمال اعتمد الباحثان على المقياس الذي استخدمه (عسيري، ٢٠٢٠)، مع إجراء بعض التعديلات والحذف والإضافة بما يتناسب مع طبيعة البحث الحالي، وتم الوصول إلى (١٥) عبارة تغطي الأبعاد الثلاثة لأخلاقيات الأعمال. وهو على وزن مقياس ليكرت Likert Scale المتدرج من خمس نقاط (غير موافق تماماً/غير موافق/إلى حد ما/موافق/تماماً) لقياس اتجاهات المستقصى منهم نحو أخلاقيات الأعمال وفي ظله يقوم المستقصى منه بالإشارة إلى درجة الموافقة أو عدم الموافقة على مجموعة من العبارات التي تتعلق بالعبارات ذات الصلة .

٢/٥/٩ الرافعة المعرفية (المتغير التابع):

وتتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية هي: مستلزمات الرفع المعرفي، ووظائف تحقيق الرفع المعرفي وتتمثل في: وظائف (توليد المعرفة، التدريب والتعلم، تخزين المعرفة)، ووظائف رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها وتشمل وظائف (المشاركة بالمعرفة ونقلها، تطبيق المعرفة، رفع المعرفة).

ولتصميم مقياس خاص للرافعة المعرفية اعتمد الباحثان على المقياس الذي استخدمه (الزبيدي وآخرون، ٢٠١٦) بالنسبة لأبعاد الرافعة المعرفية وتم استخدام (٣٢) عبارة هي نفس العبارات التي استخدموها، وذلك بعد تعديلها.

وهي على وزن مقياس ليكرت المتدرج من خمس نقاط (غير موافق تماماً/غير موافق/إلى حد ما/موافق/تماماً) لقياس اتجاهات المستقصى منهم نحو الرافعة المعرفية.

٣/٥/٩ يوضح الجدول التالي رقم (٤) مصطلحات ومفاهيم البحث (وهي لباحثين آخرين) والتي تبناها الباحثان وكذلك يوضح التعريفات الإجرائية التي وضعها الباحثان :

جدول رقم (٤)

التعريف المفاهيمي والتعريف الإجرائي لقياس متغيرات الدراسة

المتغير	التعريف المفاهيمي	التعريف الإجرائي	مصدر دراسات سابقة
أخلاقيات الأعمال	هي مجموعة المبادئ والقواعد التي تهيم على السلوك الوظيفي للفرد أو الجماعة وتتلصق بما هو صواب أو خطأ، واتفقت العديد من الدراسات على أن أبعادها تتمثل في:	سؤال الافراد بشكل مباشر عن مدى هيمنة مجموعة المبادئ والقواعد على السلوك الوظيفي للفرد أو الجماعة بالهيئة.	
والموضوعية والاستقلالية	وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أي مصالح متعارضة، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو تفقد موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم.	سؤال الافراد بشكل مباشر عن مدى اتصاف السلوك الوظيفي للفرد أو الجماعة بالاستقلالية والموضوعية بالهيئة.	قاسم وآخرون، ٢٠٢١؛ عسيري ٢٠٢٠،
والاستقامة والأمانة	وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العميل ويحفظوا أسرارهم	سؤال الافراد بشكل مباشر عن مدى اتصاف السلوك الوظيفي للفرد أو الجماعة بالهيئة بالأمانة والاستقامة	Kasasbah et al, 2014
النزاهة والشفافية	وتعني أن يتصف العاملين في الشركات بالعدل وأن يتحلون عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أدايتهم وأن يتجردوا من المصالح الشخصية، كما ينبغي على العاملين ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير	سؤال الافراد بشكل مباشر عن مدى اتصاف السلوك الوظيفي للفرد أو الجماعة بالهيئة بالنزاهة والشفافية.	

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

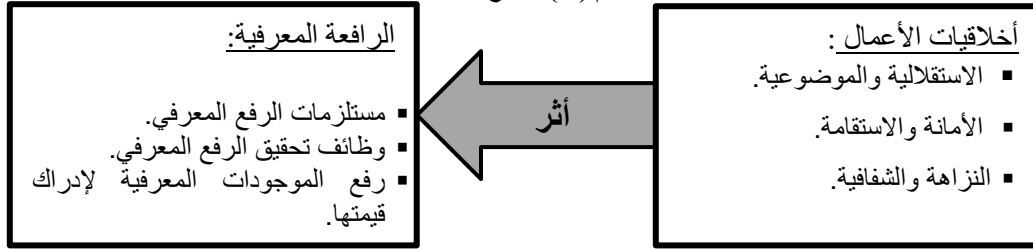
محمود وأخرون ٢٠٢٠، ؛ الزبيدي وأخرون ٢٠١٦، ؛ Wiig ،2004	سؤال الافراد بشكل مباشر عن مدى وضع المعرفة أو الموجودات المعرفية والتي تم اكتسابها موضع الاستخدام والتطبيق أو توزيعها بين المستويات الادارية والاستفادة منها بالوقت والمكان المحددين لغرض تحقيق عوائد ناجمة عن الاستخدام المتكرر للمعرفة أو للموجودات المعرفية، وبشكل يفوق التكلفة التي قد صرفت للحصول أو للمحافظة عليها باعتبارها حققت الكفاءة المعرفية؛ واتفقت العديد من الدراسات على أن أبعادها :	الرافعة المعرفية
	سؤال الافراد بشكل مباشر عن مدى وجود بنية تحتية معرفية صلبة (hard) تشمل المعلومات والاتصالات وكافة التقنيات الحديثة المتصلة بها ، وبنية تحتية معرفية ناعمة (soft) وهي التي تطور المعرفة وتعزز الادوار والمهارات السلوكية.	الرفع المعرفي مستلزمات
	سؤال الافراد بشكل مباشر عن مدى اكتساب وبناء وتنظيم الموجودات المعرفية.	وظائف تحقيق الرفع المعرفي
	سؤال لافراد بشكل مباشر لمدى مشاركة ونقل وتطبيق ورفع المعرفة.	المعرفة الجوهرية الرفع

المصدر: من إعداد الباحثين.

٤/٥/٩ نموذج البحث :

يمكن تلخيص متغيرات الدراسة وطبيعة العلاقات التأثيرية التي اشتملت عليها فروض البحث في الشكل رقم (٣):

شكل رقم (٣) نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحثين.

١٠ - أساليب تحليل البيانات واختبارات فروض البحث:

قام الباحثان باستخدام الأساليب والاختبارات الآتية:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستقصاء.
- معامل الاتساق الداخلي لقياس صدق الاستقصاء.
- اختبار (T-Test) لاختبار معنوية معاملات الانحدار والارتباط.
- الإحصاءات الوصفية.
- تحليل الانحدار المتعدد.
- تحليل الانحدار البسيط.

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

١/١٠: تقييم الثبات و الاعتمادية في المقاييس:

قام الباحثان بقياس ثبات متغيرات وأبعاد البحث والدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha وكانت النتائج كما بالجدول رقم (٥):

جدول (٥)
معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	أبعاد الدراسة
٠,٦١٤	١٥	المتغير المستقل أخلاقيات العمل
٠,٧٧٩	٥	البعد الأول الاستقلالية والموضوعية
٠,٧٦٣	٥	البعد الثاني الأمانة والاستقامة
٠,٧٤٩	٥	البعد الثالث النزاهة و الشفافية
٠,٨١٩	٣٢	المتغير التابع الرافعة المعرفية
٠,٧٩٤	٥	البعد الأول مستلزمات الرفع المعرفي
٠,٧٢٨	١٢	البعد الثاني وظائف تحقيق الرفع المعرفي
٠,٨٦٩	٤	توليد المعرفة
٠,٨٠٢	٤	التدريب والتعلم
٠,٧٨٨	٤	تخزين المعرفة
٠,٨٦٢	١٥	البعد الثالث رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها
٠,٨٢٤	٤	المشاركة بالمعرفة ونقلها
٠,٧٥٦	٤	تطبيق المعرفة
٠,٨١٤	٧	رفع المعرفة
٠,٦٦٩	٧٠	المقياس ككل

المصدر : من إعداد الباحثان إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من ٠,٦٠٪ لجميع أبعاد الدراسة، بالإضافة الى ان معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل أكبر من ٠,٦٠٪، حيث جاء يساوى (٠,٦٦٩) وعلى ذلك يُمكن الإعتماد عليها في قياس ابعاد الدراسة ، وهذا يؤكد على ان الاستبيان يقيس ما بني من أجله وان جميع البنود والابعاد واضحة للمبحوثين وليس فيها غموض ولوقام الباحثان بتطبيق الاستبيان مرة ثانية على نفس العينة ستعطي نفس النتائج تقريبا، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل اليه درجة عالية من الثبات في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية والتسويقية (محمد وآخرون، ٢٠٢١).

٢/١٠: تقييم الصدق (Validity) في المقاييس:

١/ ٢/١٠ : قياس الاتساق الداخلي لأبعاد المتغير المستقل أخلاقيات العمل:

قام الباحثان بعمل تحليل الارتباط بين عبارات كل بعد مع درجة البُعد نفسه لقياس الصدق الداخلي لكل عبارة من عبارات أبعاد أخلاقيات الاعمال وكانت النتائج كما بالجدول رقم (٦):

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

جدول رقم (٦) - معاملات الاتساق الداخلي لعبارات المتغير المستقل أخلاقيات الاعمال

م	العبارات	معامل الارتباط	المعنوية	الصدق
بعد الاستقلالية والموضوعية				
١	التزم الحيادية وعدم التحيز أثناء تأدية الأعمال	**،٧٩٢	.٠٠٠	يوجد
٢	أقاوم التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الأعمال	**،٧٦١	.٠٠٠	يوجد
٣	أتجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلال عند القيام بالأعمال	**،٨٠٤	.٠٠٠	يوجد
٤	أقدم المقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل.	**٧٣٤	.٠٠٠	يوجد
٥	الحاجة للاستقلالية والموضوعية في عملي امر حيوي	**،٥١٩	.٠٠٠	يوجد
بعد الأمانة والاستقامة				
١	أعطي معلومات صحيحة ومؤكدة عند السماح لي بذلك حسب الحاجة والغرض فقط	**،٧٥٨	.٠٠٠	يوجد
٢	لدى القدرة المهنية لتحسين العمل وإتقانه وحفظ أسرار	**،٧٩٧	.٠٠٠	يوجد
٣	أحرص على تأدية المهام الموكلة إلي بأمانة وإخلاص.	**،٧٩٤	.٠٠٠	يوجد
٤	أحرص على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية.	**،٥٨٣	.٠٠٠	يوجد
٥	ألتزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجة.	**،٥٧٣	.٠٠٠	يوجد
بعد النزاهة والشفافية				
١	يؤثر الافتقار إلى العدالة والنزاهة على أداء العاملين لدى الهيئة	**،٧٣٤	.٠٠٠	يوجد
٢	يمكن للجميع الاطلاع على التقارير العامة	**،٣٦٠	.٠٠٠	يوجد
٣	أؤدي واجباتي ومهامي بنشاط، متوخيا بذلك الشفافية والنزاهة والدقة المهنية	**،٧٦٦	.٠٠٠	يوجد
٤	أمتنع عن قبول الهدايا أو الأموال من الآخرين لتحقيق أهداف خاصة.	**،٧٢٨	.٠٠٠	يوجد
٥	تم سياسة التوظيف بناء على الأداء والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة.	**،٧٨٦	.٠٠٠	يوجد

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية ٠,٠١

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS

أكدت النتائج على صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير المستقل (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط والتي تراوحت بين (**،٨٠٤،**،٥١٩) وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوي ٠,٠١ وهذا يدل على ان جميع العبارات صالحة لقياس أبعاد المتغير المستقل أخلاقيات الاعمال، بمعنى أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه (محمد وآخرون، ٢٠٢١).

٢/٢/١٠ : قياس الاتساق الداخلي لأبعاد المتغير التابع الرافعة المعرفية :

كما قام الباحثان بعمل تحليل الارتباط بين عبارات كل بعد مع درجة البعد نفسه لقياس الصدق الداخلي لكل عبارة من عبارات أبعاد الرافعة المعرفية، وكانت النتائج بالجدول رقم (٧):

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

جدول رقم (٧) - معاملات الاتساق الداخلي لعبارات المتغير التابع الرافعة المعرفية

م	العبارات	معامل الارتباط	المعنوية	الصدق
مستلزمات الرفع المعرفي				
١	المهارات البشرية اللازمة لاستثمار المعرفة.	**٠,٥٤٣	,٠٠٠	يوجد
٢	القدرات اللازمة لاستثمار المعرفة.	**٠,٧٤٤	,٠٠٠	يوجد
٣	بنية تحتية كافية لقواعد المعرفة (البيانات) لاستثمار المعرفة.	**٠,٧٨٩	,٠٠٠	يوجد
٤	تهتم الإدارة بالاستثمار المكثف في تكنولوجيا المعلومات (أجهزة حاسب-برمجيات-...-...) اللازمة للمعرفة القابلة للاستخدام مرات	**٠,٧٩٤	,٠٠٠	يوجد
٥	يتم التحديث المستمر على المعارف المخزونة وفقاً للتطورات الحاصلة	**٠,٨,٤.	,٠٠٠	يوجد
وظائف تحقيق الرفع المعرفي				
توليد المعرفة				
١	نقل التكنولوجيا لزيادة كل جوانب المعرفة.	**٠,٧١٣	,٠٠٠	يوجد
٢	جذب أفضل الكفاءات العلمية والتكنولوجية.	**٠,٩٠٤	,٠٠٠	يوجد
٣	تشجيع الإبداع.	**٠,٨٧٧	,٠٠٠	يوجد
٤	تكوين فرق عمل من تخصصات مختلفة.	**٠,٨٦٦	,٠٠٠	يوجد
التدريب والتعلم				
١	زيادة المعرفة من خلال تصميم برامج تدريبية متنوعة.	**٠,٨٣٤	,٠٠٠	يوجد
٢	توفير ورش و فرق عمل.	**٠,٨٣٠	,٠٠٠	يوجد
٣	التعلم من خلال الاستفادة من تجارب الموظفين.	**٠,٧٩٣	,٠٠٠	يوجد
٤	تطوير معارف العاملين بتوثيق ما يمتلكه الأفراد من معرفة.	**٠,٧٠١	,٠٠٠	يوجد
تخزين المعرفة				
١	قواعد البيانات (تصنيف البيانات لبنود كالاسم أو ت. الميلاد أو ...	**٠,٨١٨	,٠٠٠	يوجد
٢	تقارير عن سير العمل ودراسة حالة العمل.	**٠,٧١٧	,٠٠٠	يوجد
٣	بوجود أساليب ووسائل تتمتع بمرونة عالية في خزن واسترجاع المعرفة	**٠,٨٠٣	,٠٠٠	يوجد
٤	أجهزة حاسب آلي مركزية.	٠,٧٦٥	,٠٠٠	يوجد
رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها				
المشاركة بالمعرفة ونقلها				
١	أحدث الوسائل التكنولوجية.	**٠,٧٦١	,٠٠٠	يوجد
٢	برامج تدريبية أثناء العمل لرفع مستوى الكفاءة.	**٠,٨٤٧	,٠٠٠	يوجد
٣	تقارير ونشرات داخلية (إيجابيات وسلبيات العمل).	**٠,٨٢٢	,٠٠٠	يوجد
٤	اجتماعات رسمية لمناقشة مستجدات العمل.	**٠,٧٧١	,٠٠٠	يوجد
تطبيق المعرفة				
١	هيكل وأنظمة تسهل تطبيق المعرفة الجديدة.	**٠,٧٢٦	,٠٠٠	يوجد
٢	اسلوب فرق العمل ذات الخبرات المتعددة معرفياً.	**٠,٧٣٨	,٠٠٠	يوجد

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

يوجد	,٠٠٠	**٠,٧٩٥	اسلوب تشجيع الباحثين مادياً أو معنوياً لتطبيق معارف (مبتكرة) جديدة.	٣
يوجد	,٠٠٠	**٠,٢٧٢	إزالة أي عوائق أمام تطبيق المعارف.	٤
رفع المعرفة				
يوجد	,٠٠٠	**٠,٦٩١	تعتمد الهيئة أساليب عمل تسهل الاستثمار المعرفي وتستفيد منه	١
يوجد	,٠٠٠	**٠,٧٦٤	تطبق الهيئة المعارف الجديدة التي يحصل عليها العاملون.	٢
يوجد	,٠٠٠	**٠,٧٠٥	تستخدم الهيئة مواردها وموجوداتها المعرفية بكفاءة.	٣
يوجد	,٠٠٠	**٠,٧٠٣	تشعر بالحالة الاستقلالية والموضوعية .	٤
يوجد	,٠٠٠	**٠,٧٤٩	يتميز أداء العمل بالسرعة.	٥
يوجد	,٠٠٠	**٠,٦٦٩	تزيد دقة العمل وتقل الأخطاء.	٦
يوجد	,٠٠٠	**٠,٤٧٦	يؤدي العاملون أعمالهم بسهولة.	٧

**تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية ٠,٠١

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

وأكدت النتائج على صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد الرافعة المعرفية (المتغير التابع): (مستلزمات الرفع المعرفي، توليد المعرفة، التدريب والتعلم، تخزين المعرفة، رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها، المشاركة بالمعرفة ونقلها، تطبيق المعرفة، رفع المعرفة) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط والتي تراوحت بين (**٠,٢٧٢): (**٠,٨٨٧) وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوي ٠,٠١ وهذا يدل على ان جميع العبارات صالحة لقياس أبعاد المتغير التابع (الرافعة المعرفية)، بمعنى أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه (محمد وآخرون، ٢٠٢١).

١٠/٣/١ الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

١٠/٣/١ الإحصاء الوصفي لأخلاقيات الأعمال:

قام الباحثان بإيجاد الإحصاءات الوصفية لعبارات أبعاد أخلاقيات الأعمال بالجدول رقم (٨):

جدول (٨) الإحصاءات الوصفية لعبارات أبعاد أخلاقيات الأعمال

م	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	إختبار T-Test	درجة المعنوية
١	بُعد الاستقلالية والموضوعية	٢,٨٩٣٥	٠,٨٦٨١٥	٠,٣٠	٢,٠٤٥ -	٠,٠٤٢
٢	بُعد الأمانة والاستقامة	٢,٨٣٤٥	٠,٨٧١١٨	٠,٣١	٣,١٦٧ -	٠,٠٠٢
٣	بُعد النزاهة والشفافية	٣,٠٥٦١	٠,٨٥٩٧٠	٠,٢٨	١,٠٨٨	٠,٢٧٧

المصدر : من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

من خلال الجدول السابق (رقم ٨) يُمكن إستنتاج ما يلي:

- متوسط العبارات أقل من (٣) لبعدي الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة وهذا يدل علي إتجاه رأي المستقضي منهم نحو "عدم الموافقة" على عبارات هذا البعد، في حين أن متوسط العبارات يساوي (٣) لبعدي النزاهة والشفافية أي أن إجابات المستقضي منهم تشير الى الحياد، وبذلك فإن درجة أخلاقيات العمل كانت منخفضة.
- الانحراف المعياري تراوح بين (٠,٨٥٩٧ : ٠,٨٧١١٨) وهي نسبة صغيرة ويدل على إنخفاض التشتت ، مما يؤكد على أهمية هذه العبارات.
- معامل الإختلاف لجميع العبارات أقل من (٥٠%)، مما يؤكد إنخفاض نسبة الانحراف المعياري بالنسبة للوسط الحسابي، حيث أنه كلما قل معامل الإختلاف كان ذلك أفضل.

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

- يلاحظ من إختبار (T) أن مستوى المعنوية لمعظم العبارات كان أقل من (٥٪) للبعدين الأوليين، بينما كان أكبر من (٥٪) لُبعد النزاهة والشفافية بصفة عامة أكبر (٣) مما يؤكد علي أن درجة أخلاقيات العمل كانت منخفضة، ويرى الباحثون (محمد وآخرون، ٢٠٢١) أن اختبار T يقوم بنفس وظيفة اختبار Z أى يمكن استخدامه مع العينات الكبيرة ، غير أنه يفضل استخدام (T) في حالة العينات الصغيرة والمجتمعات غير الطبيعية وليس (Z). في ضوء ذلك فإنه بالنسبة درجة أخلاقيات الأعمال للعاملين بالهيئة تكون منخفضة

٢/٣/١٠ الإحصاء الوصفي للرافعة المعرفية:

كما قام الباحثان بإيجاد الإحصاءات الوصفية لأبعاد الرافعة المعرفية بالجدول رقم (٩):

جدول (٩) الأحصاءات الوصفية لعبارات الرافعة المعرفية

م	العبارات	الوسط الحسابي	الإتحراف المعياري	معامل الاختلاف	إختبار T-Test	درجة المعنوية
١	مستلزمات الرفع المعرفي	٣,١٣١	٠,٩٣٨٠	٠,٣٠	٢,٣٢٧	٠,٠٢١
٢	وظائف تحقيق رفع المعرفي					
	١/٢ توليد المعرفة	٢,٤٨٨٣	١,١٣٥٩	٠,٤٦	٧,٥١١-	٠,٠٠٠
	٢/٢ التدريب والتعلم	٣,٠٤١٤	١,٠٢٢٤	٠,٣٤	٠,٦٧٥	٠,٥٠٠
	٣/٢ تخزين المعرفة	٢,٩٣٩	٠,٩٦٠٩	٠,٣٣	١,٠٤٥ -	٠,٢٩٧
٣	رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها					
	١/٣ مشاركة المعرفة ونقلها	٢,٨٢١٩	٠,٩٩٦٧	٠,٣٥	٢,٩٧٩ -	٠,٠٠٣
	٢/٣ تطبيق المعرفة	٣,٠٧١٠	٠,٩٣١٦١	٠,٣٠	١,٢٧١	٠,٢٠٥
	٣/٣ رفع المعرفة	٣,٠٣٣٤	٠,٨٢٨٩١	٠,٢٧	٠,٦٧٢	٠,٥٠٢

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

من خلال الجدول رقم (٩) يُمكن إستنتاج ما يلي:

- متوسط جميع العبارات تساوي تقريباً (٣) بالنسبة لـ(مستلزمات الرفع المعرفي)، وكذلك لـبعد" التدريب والتعلم" من(وظائف تحقيق الرفع المعرفي)، والبعدين الأخيرين " تطبيق المعرفة، رفع المعرفة" من أبعاد(رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها) وهذا يدل علي إتجاه رأي المستقصى منهم نحو الحياد على تلك العبارات ، في حين يقترب المتوسط من (٣) للبعدين الأول والثالث (توليد المعرفة، تخزين المعرفة) من (وظائف تحقيق الرفع المعرفي) ، وكذلك للبعد الأول "المشاركة بالمعرفة ونقلها" من أبعاد (رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها) لتؤكد على الحياد بالنسبة لهذه العبارات، وبذلك فإن درجة الرافعة المعرفية كانت بصفة عامة متوسطة .
- الإنحراف المعياري تراوح من (٠,٨٢٨٩١ : ١,١٣٥٩) ، وتدل على إنخفاض التشتت .
- معامل الإختلاف لجميع العبارات أقل من (٥٠%) ، وذلك أفضل (محمد وآخرون، ٢٠٢١).
- يلاحظ من إختبار (T) أن مستوى المعنوية لمعظم العبارات أقل من (٥٪)، مما يؤكد علي موافقة/أوعدم موافقة العينة علي الرافعة المعرفية.
- في ضوء ذلك فإنه بالنسبة لدرجة الرافعة المعرفية للعاملين بالهيئة فإنها تميل للمتوسط.

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

٤/١٠ نتائج تحليل الفروض:

١/٤/١٠ نتائج تحليل الفرض الأول:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي. للتحقق من العلاقة بين أخلاقيات العمل كمتغير مستقل، والرافعة المعرفية كمتغير تابع، يلزم توضيح نوع وقوة هذه العلاقة من خلال معامل الارتباط؛ والذي بلغ (٠.٦٦)؛ ليثبت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والرافعة المعرفية، عند مستوى معنوية (٠.١)، وهذه العلاقة ذات قوة تصل لحوالي (٠.٦٦) فقط وفقاً لمعامل الارتباط بنموذج تحليل الانحدار المتعدد.

٢/٤/١٠ نتائج تحليل الفرض الثاني:

" لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث".

قام الباحثان بعمل تحليل الانحدار المتعدد وحصلوا على النتائج التالية كما بالجدول رقم (١٠):

جدول رقم (١٠) - نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية

Regression Weights					
معامل التحديد R ²	مستوى المعنوية P-Value	النسبة الحرجة C.R.	الخطأ المعياري S.E.	المعلمت المقدر β_i	المتغير المستقل
٠,٤٣٨	٠,٠٠٠١	٤,٩٦٤-	٠,٣٤١	١,٦٩٢-	الثابت
	٠,٠٠٠١	١٤,٦٩٩	٠,٠٧٩	١,١٥٧	أخلاقيات الاعمال

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة النسبة الحرجة المحسوبة لأخلاقيات الاعمال اكبر من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لهذا البعد اقل من (٠,٠١) وهذا يدل على ان هذا البعد معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على الرافعة المعرفية.
 - اشارة معامل الانحدار جاءت موجبة، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين أخلاقيات الاعمال والرافعة المعرفية.
 - قيمة الخطأ المعياري جاءت اقل من (٥٠٪) مما يدل على انخفاض التباين بالنسبة لهذا النموذج.
 - يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (٠,٤٣٨) أي أن المتغير المستقل (أخلاقيات الاعمال) يفسر (٤٣,٨٪) من التغير الكلي في المتغير التابع (الرافعة المعرفية)؛ وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.
- الفرض الفرعي الأول: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقلالية والموضوعية على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي"، فتوصل الباحثان بعد "تحليل الانحدار البسيط" للنتائج التالية كما بالجدول التالي رقم (١١):

جدول رقم (١١) تحليل الانحدار البسيط

أوزان الإندار Regression Weights					
معامل التحديد R ²	المعنوية P-Value	النسبة لدرجة C.R.	الخطأ المعياري S.E.	المعلمت المقدر β_i	المتغير المستقل
٠,١٧٥	٠,٠٠٠١	١١,٤٨١	٠,١٨٠	٢,٠٧٠	الثابت
	٠,٠٠٠١	٧,٦٦١	٠,٠٥٠	٠,٣٨٦	استقلالية وموضوعية

المصدر: من إعداد الباحثان إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة النسبة الحرجة (CR) المحسوبة لبعد الاستقلالية والموضوعية اكبر من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، ومستوى المعنوية أقل من (٠,٠١) فالبعد معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على (الرافعة المعرفية)، وإشارة معامل الإندار موجبة، مما يعنى أن العلاقة ايجابية بينهما، وإنخفاض التباين لأن الخطأ المعياري أقل من (٥٠٪) ، ومعامل التحديد

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

(R2) (0,175) أى أن المتغير المستقل - الاستقلالية والموضوعية - تفسر (17,5%) من التغير الكلي في المتغير التابع- الرافعة المعرفية، وباقي النسبة إما بسبب الخطأ العشوائي أو لعدم إدراج متغيرات أخرى
الفرض الفرعي الثاني: "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأمانة والاستقامة على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي"

فتوصل الباحثان بعد "تحليل الإنحدار البسيط" لنتائج جدول (12):

جدول رقم (12) تحليل الانحدار البسيط

أوزان الإنحدار Regression Weights					
المتغير المستقل	المعاملات المقدره β	الخطأ المعياري S.E.	النسبة المئوية الحرجة C.R.	المعنوية P-Value	معامل التحديد R^2
الثابت	0,871	0,191	4,552	0,0001	0,398
الأمانة والاستقامة	0,666	0,049	13,543	0,0001	

المصدر: من إعداد الباحثان إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS .
يتضح من الجدول السابق ما يلي:

قيمة النسبة الحرجة (CR) المحسوبة لبعء الأمانة والاستقامة أكبر من القيمة الجدولية $(1,96 \pm)$ ، ومستوى المعنوية أقل من (0,01) وبذلك فالبعء معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على الرافعة المعرفية ، وإشارة معامل الانحدار جاءت موجبة ، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بينهما ، ولأن قيمة الخطأ المعياري جاءت أقل من (0,50%) فالتباين منخفض ، ومعامل التحديد (R2) (0,398) أى أن المتغير المستقل - الأمانة والاستقامة - يفسر (39,8%) من التغير الكلي في المتغير التابع الرافعة المعرفية ، وباقي النسبة ترجع إما للخطأ العشوائي أو لعدم إدراج متغيرات أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

الفرض الفرعي الثالث: "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للنزاهة والشفافية على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي"، فتوصل الباحثان بعد "تحليل الإنحدار البسيط" لنتائج جدول (13):

جدول رقم (13) تحليل الانحدار البسيط

أوزان الإنحدار Regression Weights					
المتغير المستقل	المعاملات المقدره B_i	الخطأ المعياري S.E.	النسبة المئوية الحرجة C.R.	مستوى المعنوية P-Value	معامل التحديد R^2
الثابت	0,719	0,236	3,054	0,002	0,327
النزاهة والشفافية	0,689	0,059	11,590	0,0001	

المصدر: من إعداد الباحثان إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS .
يتضح من الجدول السابق ما يلي:

قيمة النسبة الحرجة (CR) المحسوبة لبعء النزاهة والشفافية أكبر من القيمة الجدولية $(1,96 \pm)$ ، ومستوى المعنوية أقل من (0,01) وهذا يدل على معنويته وتأثيره ذو الدلالة الاحصائية على الرافعة المعرفية، وإشارة معامل الانحدار موجبة، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بينهما، وقيمة الخطأ المعياري أقل من (0,50%)، فالتباين منخفض، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0,327) أى أن المتغير المستقل (النزاهة والشفافية) يفسر (32,7%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الرافعة المعرفية)، وباقي النسبة ترجع للخطأ العشوائي أو لعدم إدراج متغيرات أخرى
وبناءً على نتائج الفرض الثاني عن أثر أخلاقيات العمل - بصفة إجمالية - على الرافعة المعرفية، والفروض الثلاثة الفرعية المتعلقة بأثر كل بعد من أبعاد أخلاقيات العمل (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) - على حدة - على الرافعة المعرفية نرفض الفرض العدم ونقل الفرض البديل، أى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث.

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

١١ - مناقشة نتائج البحث:

١ / ١١ مناقشة النتائج المتعلقة باختبارات الفروض:

ويمكن للباحثان عرض نتائج البحث في الجدول (رقم ١٤):

جدول (١٤) نتائج متعلقة باختبارات الفروض

نتيجة اختباره	الفرض	م
رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل	"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث"	الفرض الاول
رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل	"لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث"	الفرض الثاني
رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل	"لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للاستقلالية والموضوعية على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ..."	الفرض الفرعي الأول
رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل	"لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للأمانة والاستقامة على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث".	الفرض الفرعي الثاني
رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل	"لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للنزاهة والشفافية على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث".	الفرض الفرعي الثالث

المصدر: من إعداد الباحثان .

٢ / ١١ مناقشة النتائج المتعلقة بالدراسة التطبيقية:

اتفقت نتائج البحث مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسات (المعاضيدي، ٢٠٠٥)، و(شريف وآخرون، ٢٠١٨)، و(صخر وآخرون، ٢٠٢١) - رغم اختلاف أبعاد الأخلاقيات والرافعة في تلك الدراسات -؛ حيث توصلوا لوجود علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية، مما حدا ببعض الباحثين (إسماعيل وآخرون، ٢٠١٣) لوضع القواعد الأخلاقية لاختصاصي المعلومات والمكتبات في عصر الانترنت للحد من الجرائم الالكترونية ولحماية الملكية الفكرية، ويمكن للباحثين توضيح ملخص نتائج الدراسة التطبيقية في الآتي:

(١) درجة أخلاقيات العمل للعاملون بالهيئة: أقل من (٣) لبعدي الاستقلالية والموضوعية، والأمانة والاستقامة وهذا يدل على إتجاه رأي المستقصى منهم نحو "عدم الموافقة" على عبارات هذا البعد، في حين أن متوسط العبارات يساوي (٣) لبعده النزاهة والشفافية أي أن إجابات المستقصى منهم تشير الى الحياد، وبذلك فإن درجة أخلاقيات العمل كانت منخفضة..

(٢) درجة الرافعة المعرفية للعاملون بالهيئة: يعبر العاملون بالهيئة عن الحياد نحو موافقتهم على الرافعة المعرفية، خصوصاً بالنسبة لبعده (مستلزمات الرفع المعرفي)، وعبارات "التدريب والتعلم" من (وظائف تحقيق الرفع المعرفي)، والبعدين الأخيرين "تطبيق المعرفة، رفع المعرفة" من أبعاد (رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها) حيث كان المتوسط بصفة عامة مساوياً (٣)، بينما يقترح العاملون بالهيئة من الحياد للبعدين الأول والثالث (توليد المعرفة، تخزين المعرفة) من (وظائف تحقيق الرفع المعرفي)، وكذلك للبعد الأول "المشاركة بالمعرفة ونقلها" من أبعاد (رفع الموجودات المعرفية لإدراك قيمتها) لتؤكد على الحياد بالنسبة لهذه العبارات؛ وبذلك تميل درجة الرافعة المعرفية للمتوسط .

(٣) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث، حيث تفسر أخلاقيات العمل ما مقداره (٤٣,٨٪) من التغير الكلي في المتغير التابع - الرافعة المعرفية، وتلك العلاقة وإن كانت متوسطة، فيجب البحث عن سبل المحافظة عليها وتقويتها، ورفع معدل تأثير أخلاقيات العمل في الرافعة المعرفية كوسيلة للتميز المؤسسي.

(٤) نظراً لوجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال على الرافعة المعرفية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة والبحث، وحيث تفسر أخلاقيات العمل ما مقداره (٤٣,٨٪) من التغير الكلي في المتغير التابع - الرافعة المعرفية فإن ذلك يشير لعوامل أخرى تؤثر في الرافعة المعرفية ينبغي عدم تجاهلها.

١٢. مساهمات البحث:

نتائج هذا البحث تشير إلى كل من الآثار النظرية والتطبيقية الآتية:

١/١٢: المساهمات النظرية:

- (١) يحاول البحث الحالي زيادة المعرفة وسد بعض الفجوات البحثية المتعلقة بأخلاقيات الأعمال والرافعة المعرفية، والسماح بتعميم بعض النتائج المعروضة، ويمكن تفصيلها كالتالي:
- (١) تعامل البحث الحالي مع موضوع "أثر أخلاقيات الأعمال على الرافعة المعرفية للمنظمات"، حيث إن الدراسات السابقة في مجال الموارد البشرية لم تولي اهتماماً كافياً لمفهوم أخلاقيات الأعمال خاصة مع ربط هذا المفهوم بالرافعة المعرفية-على حد علم الباحثين-؛ وهو ما حاول هذا البحث السعي لتحقيقه.
- (٢) تعد أخلاقيات الأعمال والرافعة المعرفية من المداخل المهمة التي تساعد العاملين على الاستفادة بشكل كبير من إبداعهم وقدرتهم على إنجاز الأعمال، كما تدعم التميز المؤسسي ويرفعان من قيمة المنظمات، وهما مجال دراسي مهم يتم تغطيتهما في هذا البحث.
- (٣) بالرغم من وجود مجموعة من الأبحاث حول أخلاقيات الأعمال والرافعة المعرفية، إلا أنه على حد علم الباحثين، فقد أصبح هذا البحث أول محاولة للتحقق من هذان المتغيران معاً بالأبعاد المذكورة-، وأكدت النتائج أن أخلاقيات الأعمال تؤثر على الرافعة المعرفية بشكل عام.

٢/١٢: المساهمات العملية/التطبيقية:

توصل البحث للمساهمات الآتية:

- (١) يرى العاملون بالهيئة إنخفاض درجة أخلاقيات العمل ووجود درجة متوسطة من الرافعة المعرفية تستدعي البحث والتركيز عليهما لزيادة تأثيرهما في الهيئة، وبالتالي فإن نتائج هذا البحث تدعم الدور الذي يمكن أن تؤثر فيه أخلاقيات العمل والرافعة المعرفية.
- (٢) علاوة على ذلك، يُظهر البحث التأثير المتوسط لأخلاقيات الأعمال على الرافعة المعرفية، حيث تفسر أخلاقيات العمل ما مقداره (٤٣,٨٪) من التغير الكلي في المتغير التابع - الرافعة المعرفية، وتلك العلاقة وإن كانت متوسطة، فيجب البحث عن سبل المحافظة عليها وتقويتها، ورفع معدل تأثير أخلاقيات العمل في الرافعة المعرفية كما ينبغي الاهتمام بالعوامل الأخرى تؤثر في الرافعة المعرفية وينبغي عدم تجاهلها.

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

١٣ التوصيات والدراسات المستقبلية:

١/١٣ التوصيات:

يرى الباحثان ضرورة التوصيات المبينة بالجدول رقم (١٥) الآتي:

جدول رقم (١٥) - توصيات البحث

م	مجال التوصية	مسئولية التنفيذ	متطلبات التنفيذ	المدة الزمنية للتنفيذ
١	أخلاقيات العمل	الإدارة العليا	(١) تضمين أخلاقيات العمل في استراتيجيات الهيئة ، من حيث استهداف مستوى أساسي لتحقيق أهداف أخرى كالرافعة المعرفية وصولاً للتميز المؤسسي.	بشكل سنوي.
		الإدارة العليا،	(٢) التركيز على الأبعاد المختلفة للأخلاقيات سواء المذكورة في البحث أو غيرها ، باعتبارها مدخل أساس ومفهوم إداري جديد للتميز المؤسسي.	بشكل شهري
		الموارد البشرية	(٣) الربط بين المدونات الأخلاقية والحوافز المادية والعينية. (٤) تدريب العاملين على تعزيز قدراتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة.	
٢	الرافعة المعرفية	الإدارة العليا	(٥) إنشاء قسم متخصص بالمعرفة يطلق عليه تسمية (ادارة المعرفة) تظهر في الهيكل التنظيمي بالهيئة وترتبط برئيسها مباشرة ، وتتولى ادارة المعرفة اشاعة ثقافة المشاركة بالمعرفة .	بشكل سنوي.
		الإدارة العليا،	(١) الاهتمام بالرفع المعرفي حيث يزيد من قدرات القيادات والعاملين لكونه من المواضيع المهمة والحساسة التي يستطيع من خلالها القادة الابتعاد عن الأساليب التقليدية في ممارسة الأعمال وتبادل الخبرات بين الإدارات كافة والانتقال إلى أنماط جديدة في العمل ويعزز الابداع داخل المنظمات لاسيما في عصر الرقمنة.	بشكل شهري
		الموارد البشرية	(٢) إبراز دور الرفع المعرفي بين العاملين من حيث مستوى إدراكهم ، ومن حيث استغلال الوسائل التكنولوجية المتوفرة في الهيئة واستخدامها لغرض تعظيم قيمة الهيئة ، و تشجيع ثقافة الرفع المعرفي في الهيئة والعمل على تشجيعه بكافة الوسائل؛ كتتظيم جلسات العصف الذهني ، وفرق العمل. (٣) وضع برامج لدعم الرافعة المعرفية يتضمن مزايا مادية وعينية.	بشكل شهري
٣	أخلاقيات العمل والرافعة المعرفية	الإدارة العليا، الموارد البشرية	(١) تعزيز الانظمة الرقابية داخل المؤسسة من خلال عمليات التفتيش وتوفير الأجهزة اللازمة لعصر الرقمنة ، والعمل على محاسبة أي فرد سواء فرد أو مسؤول عن الإخلال بنظام الهيئة، إضافة لعملية التقييم الدوري لمستوى الافراد الاخلاقي والمعرفي. (٢) توفير بيئة العمل التي تتصف بالعمل الجماعي التي تساعد على تطبيق أخلاقيات العمل والرافعة المعرفية من خلال التعاون والأداء المرن بين العاملين ، ووضع معايير اضافية تساعد على الترقية بناء على تقييم الاخلاقيات الوظيفية لديهم والكفاءة .	بشكل شهري

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

٢/١٣ - الدراسات المستقبلية:

حاول البحث الحالي التعرف على أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية بالتطبيق على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، إلا أن نطاق هذا البحث والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها تشير لوجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية؛ ومنها:

- (١) إمكانية إجراء هذا البحث على قطاعات أخرى غير قطاع التأمين الاجتماعي ، مثل الهيئات الخدمية (المستشفيات، البريد، الإدارات التعليمية...إلخ)، والقطاع العام، والقطاع الخاص.
- (٢) إمكانية إجراء هذا البحث بنفس المتغيرات (أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية) ولكن، بأبعاد أخرى لإضفاء الشمول على كافة أبعاد المتغيرات.
- (٣) إمكانية إجراء هذا البحث لمعرفة أثر أو (علاقة) أخلاقيات العمل على متغير آخر كالميزة التنافسية أو كالضغوط الوظيفية أو الرضا الوظيفي أو الانتماء التنظيمي...إلخ.
- (٤) إمكانية إجراء هذه البحث لمعرفة أثر أو (علاقة) متغير آخر مثل القيادة أو إدارة الموارد البشرية...إلخ على الرافعة المعرفية.

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

١٤ المراجع:

١/١٤ المراجع العربية:

- ادريس، ثابت عبد الرحمن (٢٠١٦)، بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الاسكندرية.
- بوبكر، ساخي؛ تيغزة، محمد بوزيان (٢٠٢٢)، دور التعلم التنظيمي كمتغير وسيطي في العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات العمل، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح - مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، مج ١٥، ع ١.
- بولحديد، مفيدة؛ غربي، سلمى (٢٠١٩)، أثر أخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي؛ دراسة حالة موظفي مديرية التجهيزات العمومية لولاية جيجل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر.
- الحادو، ضياء الحق الماهل عمر (٢٠١٧)، أخلاقيات العمل وأثرها على المسؤولية المجتمعية المدركة، دراسة علي عينة من شركات البترول السودانية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا.
- خرفي، خضرة (٢٠١٦)، أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية دراسة مقارنة بين (مؤسسة الإسمنت عين التوتة، مؤسسة سونلغاز، مؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية) مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الميدان: علوم اقتصادية علوم التسيير وعلوم تجارية الشعبة: علوم مالية ومحاسبية تخصص: دراسات محاسبية وجبائية معمقة.
- راجحي، مباركة؛ شعباني، لطفي (٢٠١٩)، أخلاقيات الاعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية، مجلة دفاتر اقتصادية، مجلد ١١، ع ١.
- رياض، جلاي (٢٠١٨)، أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على التشارك المعرفي دراسة حالة في مؤسسة سونلغاز، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الميدان، جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- الزبيدي، لمياء سليمان، والمولى، سماح مؤيد (٢٠١٦)، تأثير التيقظ القيادي في تحقيق الرافعة المعرفية دراسة استطلاعية في وزارة العلوم والتكنولوجيا، مجلة الإدارة والإقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد ١٠٧.
- شريف، أحمد أزان؛ حسن، محسن عثمان؛ جميل، بربشان معروف (٢٠١٨)، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في تعزيز عمليات إدارة المعرفة، دراسة تحليلية لآراء أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات الإنسانية في جامعة صلاح الدين، مجلة العلوم الإدارية العراقية، المجلد ٢، عدد ٤.
- شريف، مراد (٢٠١٥)، أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في الإسلام لتحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية بالمؤسسات الجزائرية، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي - الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي بلندن، بريطانيا.
- صخر، أحمد؛ عبد اللاوي، مفيد (٢٠٢١)، أثر أخلاقيات الأعمال على تعزيز عمليات إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية مؤسسة اتصالات الجزائر نموذجا جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي (الجزائر)، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد (٦) العدد ١ مكرر، يونيو.
- عسيري، أحمد حسن عامر (٢٠٢٠)، واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، مجلة البحوث والدراسات التجارية، مجلد ٤، ع ١.
- عبد، ايمن عادل (٢٠١٦)، البحث العلمي مدخل تطبيقي، الطبعة الاولى، دار عبيل للنشر والتوزيع.
- غزالي، عادل (٢٠١٦)، دور إدارة المعرفة في الرفع من أداء التنظيم الصناعي الجزائري، الصناعي دراسة ميدانية اطروحة دكتوراه، جامعة محمد لمين دباغين سطيف كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الجزائر.
- قاسم، سامر؛ فياض، لينا حسن؛ محمد، رامي محمد؛ معروف، حسن عبود (٢٠٢١)، دور اخلاقيات العمل في تحسين الأداء المالي، (دراسة ميدانية على فرع المصرف التجاري السوري)، مجلة جامعة حماة، مجلد ٤، ع ٢.

أثر أخلاقيات العمل على الرافعة المعرفية (دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي)

- محمد، صلاح مهدي؛ حامد، محمد سويلم (٢٠٢١)، الدليل الشامل للتحليل الإحصائي باستخدام SPSS دار النشر ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمود، صدام محمد؛ حسين، علي ابراهيم؛ احمد، محمد حامد (٢٠١١)، أثر المعايير الأخلاقية للمحاسب الإداري في جودة معلومات التقارير المالية دراسة حالة على عينة من المحاسبين في مدينة تكريت، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٤، العدد ٧.
- محمود، ناجي عبد الستار؛ مصطفى، غزوان (٢٠٢٠)، الهيكل التنظيمي المرن وأثره في الرافعة المعرفية دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعات عراقية مختارة، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٠، العدد ٢.
- مخلوفي، كرزة (٢٠١٨)، أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بتدعيم ممارسات الحوكمة في قطاع البنوك، مجلة الدراسات الاقتصادية المعقدة، جامعة عبدالحميد بن باديس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- المدهون، محمود عطا عمر (٢٠١٤)، عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات غزة، مذكرة الماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين.
- المعاضيدي، محمد عصام أحمد (٢٠٠٥)، أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة دراسة لأراء عينة من تدريسيي جامعة الموصل، شهادة الماجستير، إدارة الأعمال، جامعة الموصل، العراق.
- هوارى، معراج (٢٠١٠)، دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة غرداية الجزائر.
- يحي، زروق (٢٠١٧)، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراة في العلوم الاقتصادية، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر.

14/2 Foreign References:

- Abubakar, Hadiza S.; Abdul-Qadir, Ahmed B.; Yahaya, Hafsat (2021), Effect of Business Ethics on work Place Deviant Behavior in the Food and Beverages Company in Kaduna Metropolis Yauri, Gusau International Journal of Management and Social Sciences, Federal University, Vol.4 No.1, April.
- Chaudhary, Arooba; Islam, Talat; Ali, Hafiz Fawad; Jamil, Saqib (2021), Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics Global Knowledge, Memory & Communication, <https://www.emerald.com/insight/2514-9342.htm>
- Handzic, Meliha; Durmic, Nermina (2015), Knowledge Management, Intellectual Capital and Project, Electronic Journal of Knowledge Management, Volume 13 Issue 1.
- Islam, Gazi (2021), Business Ethics and Quantification: Towards an Ethics of Numbers, Journal of Business Ethics, ORIGINAL PAPER.
- Kasasbah, Emad Ali; Harada, Yoshifumi; Bin Osman, Abdullah; Aldalayeen, Basman omar (2014), THE IMPACT OF BUSINESS ETHICS IN THE COMPETITIVE ADVANTAGE (IN THE CELLULAR COMMUNICATIONS COMPANIES OPERATING IN JORDAN), European Scientific Journal April, University of Finance and Banking, Jordan, edition vol.10, No.10.

-Kumar,Naresh and Rose,Raduan Che(2012),The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability,Cross Cultural Management,Vol.19 No.2,Malaysia.

-Mohajan,Haradhan(2017),The Roles of Knowledge Management for the Development of Organizations,Journal of Scientific Achievements, February,Vol.2,No.2. Suryani,Suryani;Sudrajat,Budi;Hendryadi,Hendryadi;Oktrivina,Amelia (2021),Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors?The role of job embeddedness and organizational identification,Journal of Islamic Accounting and Business Research Vol. 12 No.8.

-Wiig Karl M(2004),People-Focused Knowledge Management How Effective Decision Making Leads to Corporate Success,5th ed,Elsevier Inc.

-Wu,Chen-Fong(2016),The relationship between business ethics diffusion,knowledge sharing and service innovation,Management Decision Vol. 54 No.6.