

أثر أخلاقيات الأعمال على تعزيز عمليات إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية مؤسسة اتصالات الجزائر نموذجا

The impact of business ethics on enhancing knowledge management processes in Algerian enterprises Algeria Telecom Corporation as a model

أحمد صخر¹ ، مفيد عبد اللاوي²

¹ جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي – (الجزائر)، الايميل sekher-ahmed@univ-eloued.dz

² جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي – (الجزائر)، الايميل moufid-abdallaoui@univ-eloued.dz

¹مخبر: النمو والتنمية الاقتصادية في الدول العربية

²مخبر: النمو والتنمية الاقتصادية في الدول العربية

تاريخ الاستلام: 2021/05/01؛ تاريخ المراجعة: 2021/06/05؛ تاريخ النشر: 2021/06/30

ملخص: تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اختيار عينة مكونة من 30 عاملا، ومن أجل الحصول على المعلومات حول الدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبيان ومن أجل تحليل البيانات تم استخدام برنامج SPSS، توصلت الدراسة الى عدم وجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى للمتغيرات الشخصية عند مستوى معنوية 0.05، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الأعمال مجتمعة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة مجتمعة عند مستوى معنوية 0.05. حيث أن المتغير المفسر (أخلاقيات الأعمال) يفسر 71.9% من التباين الحاصل في عمليات إدارة المعرفة.

الكلمات المفتاح: أخلاقيات أعمال، إدارة معرفة، معرفة ظاهرة.

تصنيف JEL: D83 ;M10

Abstract: This research paper is talking about the role of business ethics in the application of knowledge management processes in Algeria Telecom Unit Ouargla. The descriptive analytical approach was adopted, where a sample of 30 workers was selected, and in order to obtain information about the study, a tool was used. The questionnaire and in order to analyze the data, the SPSS program was used. The study found that there were no statistically significant differences in the employees' responses to business ethics in the application of knowledge management processes that are attributed to personal variables at a significance level of 0.05. There is a statistically significant effect of the combined dimensions of business ethics in the application of management processes. Knowledge combined is at a level of significance 0.05. As the explained variable (business ethics) explains 71.9% of the variation in knowledge management processes.

Keywords: Business ethics, Knowledge management, Apparent knowledge

Jel Classification Codes : D83 ;M10

I- تمهيد :

تعد أخلاقيات الأعمال من بين العناصر المهمة في المؤسسة من أجل بلوغ أهدافها المخطط لها، حيث أصبح من المواضيع الحساسة و المحورية التي تحظى باهتمام متزايد وذلك بسبب تفشي ظاهرة الفساد و الغش في تعاملات المؤسسات تجاه أصحاب المؤسسة و غياب الشفافية، و الممارسات غير الأخلاقية، حيث أصبحت هناك رؤية واضحة تجاه أخلاقيات الأعمال في السنوات الأخيرة من أجل دمجها كأحد المحاور الرئيسية في ممارستها التشغيلية خاصة تجاه العنصر البشري في المؤسسة. والذي يعتبر مصدر لكل عمليات إدارة المعرفة التي تحتاجها المؤسسة حيث تشهد المؤسسات الجزائرية تحولا كبيرا في مجال تدفق المعلومات مما يحتم على المؤسسات مواكبة هذه التحولات وهذا يجعلها تفكر بجدية في كيفية الاستفادة منها وتخزينها وتحويلها وتطبيقها في إطار ممارسة إدارة المعرفة، وبالتالي استخدامها بكفاءة عالية. وهذا راجع لكون ادارة المعرفة تحتل مكانة هامة في الاقتصاد المعرفي.

ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

ما هو أثر أخلاقيات الأعمال على تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية؟

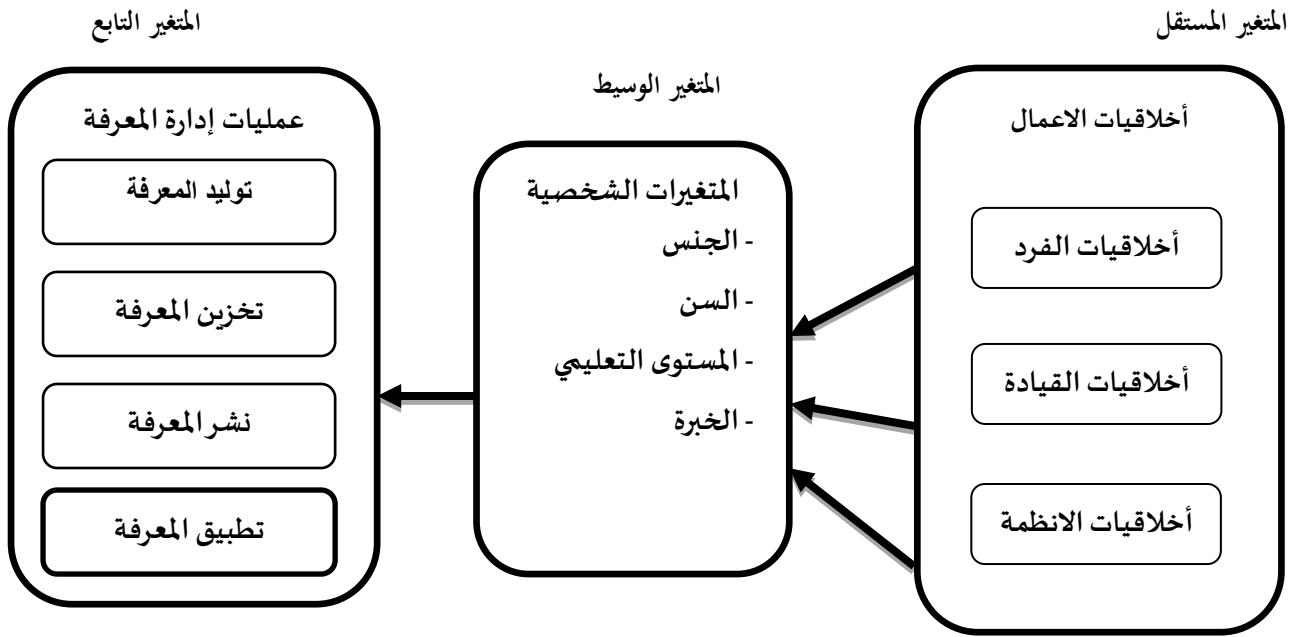
وتتفرع عن هذه الاشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأنظمة الوظيفية تطبيق عمليات إدارة المعرفة مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الأعمال مجتمعة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة مجتمعة مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى للمتغيرات الشخصية؟
- ما هو واقع إدارة المعرفة في مؤسسة اتصالات الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

- **الفرضية 01:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- **الفرضية 02:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- **الفرضية 03:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأنظمة الوظيفية في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- **الفرضية 04:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الأعمال مجتمعة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة مجتمعة عند مستوى معنوية 0.05
- **الفرضية 05:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى للمتغيرات الشخصية عند مستوى معنوية 0.05
- **الفرضية 06:** لا يوجد تطبيق مرتفع لعمليات إدارة المعرفة.

الشكل رقم 01: النموذج الافتراضي لدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة حول أخلاقيات الأعمال وإدارة المعرفة والعلاقة التآثرية بينهما.
- تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة بأخلاقيات الأعمال وإدارة المعرفة.
- إبراز أهمية أخلاقيات الأعمال وإدارة المعرفة بالنسبة للمؤسسات في ظل التحولات الاقتصادية الكبيرة التي يشهدها العالم.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في أنها تعالج موضوع حديث قلة المراجع فيه خاصة تلك المتناولة للموضوع الحالي بنفس متغيراته أخلاقيات الأعمال و عمليات إدارة المعرفة تحاول هذه الدراسة إثراء الموضوع المدروس من أجل لفت انتباه المؤسسات حول ضرورة دمج هذين المتغيرين في ممارستها التنظيمية.

منهج البحث والأدوات المستخدمة:

- بالنظر الى طبيعة الموضوع محل الدراسة وحتى نتمكن من اختبار الفرضيات والاجابة على الاشكالية المطروحة اعتمدنا في دراستنا على المزج بين المنهجين الوصفي والتحليلي وذلك باعتماد على الأدوات والمصادر التالية:
- الجانِب النظري تم استعمال البحث المكتبي من أجل الحصول على ما تناولته المراجع والمصادر العربية والأجنبية من مواضيع لتزويد دراستنا بمعلومات موثوقة وكذا بالاعتماد على المقالات والمجلات العلمية المحكمة ومذكرات التخرج دكتوراه وماجستير كما تمت الاستعانة بالمواقع الالكترونية من أجل جلب أكبر عدد من الدراسات.
- أما في الجانب التطبيقي: تم استخدام أداة الاستبيان. والذي تم توزيعه على عمال المؤسسة عينة الدراسة، وتم تحليل النتائج بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي SPSS النسخة 25.

الدراسات السابقة:

- 1- نور علي عبود العبيدي (2018) بعنوان: أخلاقيات الأعمال وانعكاساتها على الانضباط الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد العاملين في مديرية بلدية الموصل، حيث تم دراسة إشكالية ما هو الأثر الذي اسهمت من خلاله أخلاقيات الأعمال في بلورة

الانضباط الوظيفي لدى الافراد العاملين في بلدية الموصل؟ كما هدفت الدراسة الى تحديد علاقة الارتباط والتأثير بين أخلاقيات الأعمال والانضباط الوظيفي، كما اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان للوصول إلى النتائج وتحليلها، ويتمثل مجتمع الدراسة في كل مديريات البلدية في جميع محافظات العراق بينما كانت عينة الدراسة من بلدية الموصل، كما توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الأعمال والانضباط الوظيفي في المنظمة المبحوثة.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل والانضباط الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

2- دراسة سامي عبد الله المدان و محمد موسى (2010) بعنوان قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ إدارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الأردنية (أورانج) هدفت الدراسة إلى قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ إدارة المعرفة، في مجموعة الاتصالات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها. حيث تم طرح الإشكالية التالية ما واقع إدارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الأردنية وما الصعوبات والمشكلات التي تواجه التنفيذ الفعال لإدارة المعرفة؟ حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام أداة الاستبيان للحصول على البيانات وتحليلها، وتوصلت الدراسة الى أن عوامل الثقافة التنظيمية تفسر ما نسبته (72.9 %) من التباين في إدارة المعرفة. كما توصلت إلى أن القيادة كانت العامل الأكثر تأثيراً من بين عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ إدارة المعرفة.

■ **موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :** ما يميز الدراسات السابقة هي اختلاف بيانات العمل التي تمت فيها الدراسة فاختلقت النتائج المتوصل إليها، كما أن ما يميز دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة هي حداثة الدراسة الحالية من جهة وعدم تطرق الباحثين السابقين الى دراسة متغيرات الدراسة الحالية بمتغير أخلاقيات الأعمال وإدارة المعرفة وهذا من يعطي لدراسة الحالية جودة أكبر، كما أن دراستنا تناولت الموضوع في مؤسسة اتصالات الجزائر وهي مشابهاً لدراسة سامي عبد الله المدان و محمد موسى (2010) في نفس القطاع .

II. الادبيات النظرية لأخلاقيات الأعمال :

مفهوم أخلاقيات الأعمال من المفاهيم القديمة والتي حث عليها الدين الإسلامي الحنيف، كما يسهم التاريخ والتقاليد والأعراف والثقافة القومية والوطنية والتكوين القبلي والعائلي وظهور الجماعات المرجعية، والقادة الأحزاب السياسية ووسائل الإعلام وتطورها والخبرة العلمية والعملية للمجتمع، في تشكيل أخلاقيات الأعمال في أي مجتمع من المجتمعات وهناك العديد من التعريفات للأخلاقيات الأعمال نذكر منها (النويقة عطاء الله، 2016، صفحة 119).

II.1: مفهوم أخلاقيات الأعمال

- عرفها (Smith 1790) تركز أخلاقيات الأعمال على كل ما هو خير وحق في النشاط الاقتصادي بشكل خاص، أين تدخل المنظمة في عملية تحليل أخلاقي للأنشطة والممارسات الاقتصادية (يحيوي، 2017، صفحة 32).
- عرفها (klimsza.L 2014) أنها إعادة دراسة الأعمال والنشاطات وعمليات صنع القرار عند وجود ممارسات أو قضايا أخلاقية متصلة بنشاط الشركة وهي تخص الزبائن، الموظفين، المجتمع والبيئة (خرشي ، 2020، صفحة 159)
- وتعرف بأنها اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وزبائنها والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بعمل المنظمات .وتعرف أيضا بأنها مجموعة المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ (العمرى، 2017، صفحة 440)
- وعرفها (valock) بأنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد، وهذا التعريف يحاول أن يعطي لأخلاقيات الأعمال بعداً علمياً ليتم استيعابها ضمن علم الإدارة، حتى لا تصبح أخلاقيات الإدارة هي نقطة الضعف الذاتية في الدراسة المنهجية للإدارة قراراتها وعملياتها المختلفة (بومدين ، 2015، صفحة 80)

II-2: مقومات أخلاقيات الأعمال في المؤسسة

يوجد ثلاث مقومات أساسية لبناء منظمات الأعمال أخلاقية هي:

1- أخلاقيات الفرد

ويمثل المدراء الفئة الرئيسة من الأفراد المكونين للأساس الأول من أسس المنظمة الأخلاقية، وهنا تجب الإشارة إلى أهمية أن يتسم هؤلاء الأفراد بالصدق والاستقامة وأن تنعكس تلك السمات في قراراتهم وسلوكياتهم، وذلك لثقة بقية الأفراد من داخل وخارج المنظمة بالمدراء كونهم أداة لتنفيذ المعايير الأخلاقية، والمعاملة الصادقة، ويكونون أخلاقيون في تعاملاتهم العادلة مع الآخرين، وهم الذين يبذلون الجهود للوصول إلى مديات أخلاقية متطورة، ويترتب عليهم تحديد طرق تركيز الانتباه على القيم الأخلاقية داخل المنظمة، وإيجاد البيئة التنظيمية التي تشجع وترشد وتدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين، ولأجل ذلك يتوجب على المدراء أن يعملوا على إيجاد مناخ العمل الأخلاقي الملائم ليمارس فيه الآخرون أعمالهم، والذي يتضمن خمسة جوانب أساسية هي (حياوي و آخرون، 2011، الصفحات 126-127).

1-الأفراد: من خلال تحديد ما هو أفضل للأفراد داخل المنظمة وخارجها.

2-الجوانب القانونية: ويتضمن التأكيد على إطاعة القوانين والمعايير المهنية وعدم انتهاكها يعد اعتباراً أخلاقياً مهماً في المنظمة.

3-الالتزام بالقواعد: ويشير إلى تعقب تلك القواعد والإجراءات والسياسات المنظمة.

4-التركيز على الجوانب المالية والأداء المنظمي: وذلك من خلال قيام الأفراد ببذل الجهود لتحقيق استفادة المنظمة والنتائج المتحققة فيها.

5-استقلالية الأفراد: وتتضمن استرشاد الأفراد بأخلاقياتهم الشخصية في المنظمة ليقرروا لأنفسهم ما هو الصحيح لاتباعه وما هو الخاطئ وتجنبه (ريم ياسر، 2007، الصفحات 27-28)

في حين أن هناك من الباحثين من يرى أن سعي المنظمة إلى تهيئة مناخ أخلاقي ملائم يتم من خلال ما يلي:

- يجب على الإدارة العليا استخدام موقعها القيادي لتجسيد البعد الأخلاقي ضمن القيم التي يركزون عليها،
- كما يجب عليهم تمثيل القيم الأخلاقية في رسالة المنظمة،
- يجب عليهم تفعيل ومباشرة القيم الأخلاقية بصورة عملية، إذ يتعين عليهم أن ينفذوا عمليات التعيين والفصل وتوزيع الحوافز والمكافآت من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية،
- كما يتوجب على المدراء أن يكونون قادرين على التفكير بوعي تام في التداعيات الأخلاقية لقراراتهم المتخذة في المنظمة كسبيل لبناء المنظمة الأخلاقية (حياوي و آخرون، 2011، الصفحات 127-128).

2- أخلاقيات القيادة:

أبرزت دراسة السياسات والممارسات الأخلاقية في العديد من المنظمات الناجحة حقيقة أن الدور الذي يمارسه القائد في هذه المنظمات في مجال تحديدها حيويًا، ففي إحدى الدراسات التي تم إجراؤها لقراء مجلة السكرتارية وجد أن العاملين مدركين بشكل حقيقي للزلات الأخلاقية لقيادتهم، وأن المنظمات تسهم بشكل سريع في إشاعة مواقع الاتصال بالطريقة التي يحدد المدراء فيها وسيلة الفعل الأخلاقية وإن الطريق الأولي الذي يختاره المدير ليحدد النعمة الأخلاقية للمنظمة يتم من خلال الأفعال والتصرفات التي يقوم بها، أي عكس تلك القيم في الواقع العملي. وإذا لم يصغي الأفراد إلى القيم الأخلاقية التي يحددها لهم قادتهم، فإن ذلك يؤثر أن الأفكار التي يحملونها تدور حول عدم أهمية القيم الأخلاقية في المنظمة (ريم ياسر، 2007، الصفحات 28-29).

3- أخلاقيات الأنظمة الوظيفية للمنظمة:

إن منظمة الأعمال هي المؤثر والمتأثر بالسلوك الأخلاقي أو اللاأخلاقي الذي يمارسه المديرون والعاملون فيها، فهي تشير إلى السياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاقيات ونظم المكافأة والاختبار والتدريب التي تشكل مجملها واحدة من أهم القوى المساهمة في تشكيل أخلاقيات الأعمال والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين، ولكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين وبمجموع هذه التأثيرات تتولد قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الأعمال. (طويهر، 2017، صفحة 174)

III- الأدبيات النظرية لإدارة المعرفة

III-1 مفهوم المعرفة

- يعرفها (Wilg-16-1993) إدارة المعرفة بأنها تخطيط المعرفة وتنظيمها وتنسيقها و توليفها و الأصول المرتبطة برأس المال الفكري و العمليات و القدرات و الإمكانيات الشخصية و التنظيمية، وبشكل يتم معه إنجاز أكبر قدر ممكن من الأثر الإيجابي في نتائج الميزة التنافسية. (مزعل مشرف، 2008، صفحة 234)
- (ويرى الكبيسي 2002 : 62) ان إدارة المعرفة هي المصطلح المعبر عن العمليات والأدوات والسلوكيات التي يشترك بصياغتها وأدائها المستفيدون من المنظمة لاكتساب و تخزين وتوزيع المعرفة وعكسها في عمليات الأعمال للوصول الى أفضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الأمد والتكيف (سليمان، 2010، الصفحات 67-68).

III-2 أنواع إدارة المعرفة

هناك أنواع عديدة من المعرفة التي يراد إدارتها وأكثرها شيوعاً والتي أتفق عليها الكتاب والباحثين هما: المعرفة الضمنية (Tacit Knowledge) والمعرفة الظاهرة (Explicit Knowledge) حيث تناولوا كل منهما تحليلاً وتفصيلاً كالآتي:

III - 1-2 - المعرفة الضمنية : هي المعرفة المبنية بالأساس على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية المكتسبة لأداء عمل، وبالتالي لا يمكن التعبير عنها بسهولة ويصعب نقلها إلى الآخرين .وقد تكون تلك المعرفة فنية أو إدراكية (البغدادى و اخرون، 2008، صفحة 119)

III - 2-2 - المعرفة الظاهرة : هي المعرفة التي يمكن تقاسمها مع الآخرين، وتتعلق هذه المعرفة بالبيانات و المعلومات الظاهرة التي يمكن الحصول عليها و تخزينها في ملفات و سجلات المنظمة، وكذلك الموجودة و المخزنة في ملفات و سجلات و التي تتعلق بسياسات المنظمة و إجراءاتها و برامجها و موازاتها و مستنداتها و أسس و معايير التقويم و التشغيل و الاتصال و مختلف العمليات الوظيفية وغيرها (جبار الشمري، 2011، صفحة 182)

III - 3 - عمليات إدارة المعرفة:

III - 3 - 1 توليد المعرفة (Knowledge Generating)

إن توليد المعرفة يعني إبداع المعرفة عند عدد من الكتّاب، ويتم توليد المعرفة من خلال المشاركة ما بين فرق وجماعات العمل لتوليد رأس مال معرفي جديد في ممارسات جديدة تساهم في إيجاد حلول جديدة بصورة ابتكارية للمشكلات التي تواجه المنظمة (بني حمدان، 2010، صفحة 232)

III - 3 - 2 خزن المعرفة (Knowledge Storage) :

تشير عملية خزن المعرفة الى اهمية الذاكرة التنظيمية، فالمؤسسات التي تواجه خطراً كبيراً نتيجة لفقدانها للكثير من المعرفة التي يحملها الافراد الذين يغادرونها لسبب او اخر ، وبات خزن المعرفة والاحتفاظ بها مهم جداً لاسيما للمؤسسات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل والتي تعتمد على التوظيف والاستخدام (سامرة مهدي، 2012، صفحة 264)

III - 3 - 3 توزيع المعرفة (Knowledge Distribution) تشمل عملية توزيع المعرفة المصطلحات النقل (Transfer) المشاركة (Sharing) و النشر (Diffusion) و التحريك (Moving) و التدفق (flow) (الكبيسي 2005) ويوضح كل من (Newman & Conrad, 1999: 3) ان نقل المعرفة يشير الى النشاطات المشتركة مع تدفق المعرفة من جماعة لأخرى اذ تشمل الاتصالات، والترجمة، والانتقال والتقنية والأداء (الياسري، 2013، صفحة 245) .

III - 3 - 4 تطبيق المعرفة (knowledge Application)

يعنى تطبيق المعرفة جعلها أكثر ملائمة للاستخدام في تنفيذ أنشطة المنظمة وأكثر ارتباطاً بالمهام التي تقوم بها .ومن الملاحظ أن الدراسات والأبحاث الخاصة بإدارة المعرفة لم تعط اهتماماً كبيراً لهذه المرحلة من عملية إدارة المعرفة، استناداً إلى أنه من المفترض أن تقوم المنظمة بالتطبيق الفعال للمعرفة والاستفادة منها بعد إبداعها وتخزينها وتطوير سبل استرجاعها ونقلها إلى العاملين (جاسر الاغا، 2012، صفحة 38).

IV – الطريقة و الأدوات

من خلال ما سبق عرضه في الجانب النظري للدراسة سنحاول في الدراسة الميدانية معرفة دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية ، تم توزيع استمارة الاستبيان على عمال المؤسسة، وسنعرض في البداية مجتمع وعينة الدراسة وطرق قياسها و الأدوات المستخدمة في الدراسة من أجل التوصل الى النتائج و تحليلها و مناقشتها.

1.IV: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في مؤسسات الاتصال في الجزائر سواء تلك المتعلقة بالقطاع الخاص على غرار مؤسسات الاتصال الهاتف الخليوي او المؤسسات العمومية، حيث يعتبر هذا القطاع جد حيوي على مستوى الاقتصاد الوطني.

2.IV: عينة الدراسة

تم اختيار مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية ورقلة كعينة للدراسة ، وتم اختيار عينة للدراسة مكونة من 45 موظف من هذه المؤسسة وقد تم توزيع استمارات الاستبيان على جميع الافراد العينة وقد تم استرجاع 30 استبيان واستبعاد 15 ليصبح عدد الاستبانات الصالحة لتحليل الاحصائي 30 استبيان اي بنسبة 67% من عدد الاستبانات الموزعة.

3.IV: الطرق و الإجراءات المستخدمة في البحث

من أجل تقييم دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة، تم إعداد استبيان يضم 44 سؤال، وهذا لغرض الحصول على البيانات الأولية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي، حيث تم تصميمه بالاعتماد على استبيانات لدراسات سابقة محكمة من طرف أكثر من ثلاث مختصين، وتم تكييفه بما يتلاءم ودرستنا و للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي ، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 25 عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبيان مباشرة في برنامج SPSS.

ثبات الأداة : تم استخراج معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون و معاملات الثبات محاور الاستبيان بالاعتماد على معامل الفاكرونباخ وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

جدول رقم (01): قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان ككل

الرقم	المتغيرات	عدد الفقرات	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
01	أخلاقيات الأعمال	21	0.953	0.000
02	إدارة المعرفة	23	0.969	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من خلال الجدول رقم 01 يتبين ان قيم معامل ارتباط بيرسون قويه حيث تراوحت ما بين 0.953 و 0.969 وهي دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي فان عبارات الاستبيان تتميز بدرجة كبيرة من الاتساق الداخلي مما يجعلها ذات صدق وثيقة كبيرة لاتمام الدراسة المقترحة.

جدول رقم (02): معاملات الثبات لمحاور الاستبيان و الاستبيان ككل

المحور	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	معامل Alpha de Cronbach
المحور الأول أخلاقيات الأعمال	أخلاقيات الفرد	07	0.774
	أخلاقيات القيادة	07	0.899
	أخلاقيات الأنظمة الوظيفية	07	0.880
	مجموع المحور الأول	21	0.937

0.882	05	توليد المعرفة	المحور الثاني عمليات إدارة المعرفة
0.905	07	تخزين المعرفة	
0.903	08	نشر المعرفة	
0.968	03	تطبيق المعرفة	
0.955	23	مجموع المحور الثاني	
0.971	44	الاستبيان ككل	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

من الجدول رقم 02 يتبين لنا أن معاملات ثبات و ثقة محاور الاستبيان ككل بلغت (0.971) وهي درجة عالية من الثبات، كما تراوح ثبات أبعاد الاستبيان و محاوره ما بين 0.774 و 0.968، وبالتالي فإن جميعها أكبر من (0.6) وهو الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا، وهذا يعني وجود استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان، وبالتالي يمكن القول ان معاملات ثبات المقياس جيد لدراسة، وعدم تغييرها فيما لو تم إعادة توزيع الاستبيان على أفراد العينة عدة مرات.

V - النتائج ومناقشتها :

سنستطرق في هذا الجزء إلى عرض نتائج الدراسة ومناقشتها إضافة الى اختبار فرضيات الدراسة.

1.V- خصائص عينة الدراسة :

يظهر من خلال عينة الدراسة ان أغلب أفرادها ذكور بنسبة 66.7% ونسبة الاناث بلغت 33.3%، وكان المستوى التعليمي للأفراد عينة الدراسة يمثل المستوى الجامعي أغلبه ب 21 فرد أي بنسبة 70.0% بينما كان مستوى تقني سامي 06 أفراد ودراسات العليا ب 03 افراد أي بنسبة 20.0 % 10.0% على التوالي، اما مستوى الخبرة في عينة الدراسة تظهر ان أغلب العاملين من ذوي الخبرة بين 11 و 20 سنة أي بنسبة 63.3%.

2.V- تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA

1- الفروق الجوهرية للإجابات العمال حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تبعاً للجنس.

- **الفرضية 05:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى للمتغيرات الشخصية عند مستوى معنوية 0.05.
- **H0:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى معنوية 0.05.
- **H1:** توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (03): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات إجابات العاملين حسب الجنس

ANOVA					
أخلاقيات الأعمال كمدخل لتطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية					
اختبار (F)		الاناث		الذكور	
المتوسطة الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسطة الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسطة الحسابي	الانحراف المعياري
2.46	0.731	2.47	0.695	0.002	0.969

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يظهر من خلال الجدول رقم 03 ما يلي:

■ لا يوجد فروق جوهرية بين الذكور والاناث فيما يتعلق باستجابتهم حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة وذلك حسب الجنس حيث تشير قيم F ومعنويتها الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الذكور والاناث، وعليه فان متغير الجنس للمبحوثين لا يؤثر على إجابات العاملين. وعليه نقبل الفرض الصفري H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى معنوية 0.05 ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا نتيجة ان مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.969$ وهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$.

2- الفروق الجوهرية للإجابات العمال حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق إدارة المعرفة تبعا للسن.

■ H_0 : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير السن عند مستوى معنوية 0.05.

■ H_1 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير السن عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (04): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات إجابات العاملين حسب السن

ANOVA							
أخلاقيات الأعمال كمدخل لتطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية							
اختبار (F)		أكثر من 46 سنة		36-46 سنة		26-35 سنة	
المعنوية	القيمة المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0.095	2.570	0.454	2.62	0.690	2.263	0.709	2.92

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يظهر من خلال الجدول رقم 04 ما يلي:

لا يوجد فروق جوهرية بين إجابات العاملين تعزى لمتغير السن فيما يتعلق باستجابتهم حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة وذلك حسب السن حيث تشير قيم F ومعنويتها الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين فئات العينة، وعليه فان متغير السن للمبحوثين لا يؤثر على إجابات العاملين. وبتالي نقبل الفرض الصفري H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير السن عند مستوى معنوية 0.05 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا نتيجة ان مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.095$ وهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$.

3- الفروق الجوهرية للإجابات العمال حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تبعا للمستوى التعليمي.

■ H_0 : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 0.05.

■ H_1 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (05): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات إجابات العاملين حسب المستوى التعليمي

ANOVA							
أخلاقيات الأعمال كمدخل لتطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية							
اختبار (F)		جامعي		دراسات عليا		تقني سامي	
المتوسطة الحسابية	القيمة المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0.934	0.068	0.694	2.43	0.572	2.48	0.912	2.55

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يظهر من خلال الجدول رقم 05 ما يلي:

■ لا يوجد فروق جوهرية لإجابات العاملين تعزى لمتغير المستوى التعليمي فيما يتعلق باستجابتهم حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة وذلك حسب المستوى التعليمي، حيث تشير قيم F ومعنويتها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين فئات العينة، وعليه فإن متغير المستوى التعليمي للمبحوثين لا يؤثر على إجابات العاملين. نقبل الفرض الصفري H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 0.05 ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا نتيجة أن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.934$ وهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$.

4- الفروق الجوهرية للإجابات العمال حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تبعا لمستوى الخبرة.

■ H_0 : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير مستوى الخبرة عند مستوى معنوية 0.05.

H_1 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير مستوى الخبرة عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (06): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات إجابات العاملين حسب مستوى الخبرة

ANOVA									
أخلاقيات الأعمال كمدخل لتطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية									
اختبار (F)		أكثر من 20 سنة		من 11 إلى 20 سنة		من 06 إلى 10 سنة		أقل من 05 سنوات	
المتوسطة الحسابية	القيمة المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0.265	1.400	0.282	2.57	0.712	2.36	0.685	2.51	/	3.79

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

يظهر من خلال الجدول رقم 06 ما يلي:

■ لا يوجد فروق جوهرية لإجابات العاملين تعزى لمتغير مستوى الخبرة فيما يتعلق باستجابتهم حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة وذلك حسب المستوى التعليمي، حيث تشير قيم F ومعنويتها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين فئات العينة، وعليه فإن متغير مستوى الخبرة للمبحوثين لا يؤثر على إجابات العاملين. وعليه نقبل الفرض الصفري H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول دور أخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغير مستوى الخبرة عند مستوى معنوية 0.05 ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا نتيجة أن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.265$ وهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$.

3.VI - اختبار فرضيات الدراسة

- **الفرضية 01:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- **H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- **H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05

الجدول رقم (07): يوضح الانحدار الخطي المتعدد بين أخلاقيات الفرد وعمليات إدارة المعرفة

مقاييس الاختبارات	متغيرات الدراسة	قيمة معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار β	قيمة T	دلالة T	معامل تضخم التباين
		R	R ²	F	F	β	T	T	
	عمليات إدارة المعرفة	0.628	0.394	18.218	0.000	0.940	4.268	0.000	1.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

- يتضح من الجدول 07 بان هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين أخلاقيات الفرد وعمليات إدارة المعرفة بلغت 0.628، كما أظهرت نتائج الانحدار أن الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 4.268 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج أن المتغير المفسر (أخلاقيات الفرد) يفسر 39.4% من التباين الحاصل في عمليات إدارة المعرفة وذلك بنظر إلى معامل التحديد 0.394، كما جاءت قيمة β (0.940) توضح العلاقة بين أخلاقيات الفرد وعمليات إدارة المعرفة دالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها وهذا يعني أنه كلما تحسن أخلاقيات الفرد بوحدة واحدة تتحسن عمليات إدارة المعرفة بـ 0.940 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{عمليات إدارة المعرفة} = 0.940 \text{ اخلاقيات الفرد} + 0.574$$

- **الفرضية 02:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- **H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- **H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05

الجدول رقم (08): يوضح الانحدار الخطي المتعدد بين أخلاقيات القيادة و عمليات إدارة المعرفة

مقاييس الاختبارات	متغيرات الدراسة	قيمة معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار β	قيمة T	دلالة T	معامل تضخم التباين
		R	R ²	F	F	β	T	T	
	عمليات إدارة المعرفة	0.746	0.557	35.171	0.000	0.726	5.931	0.000	1.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

- يتضح من الجدول 08 بأن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين أخلاقيات القيادة وعمليات إدارة المعرفة بلغت 0.746، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 35.171 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (أخلاقيات القيادة) يفسر 55.7% من التباين الحاصل في عمليات إدارة المعرفة وذلك بنظر الى معامل التحديد 0.557، كما جاءت قيمة $(\beta = 0.726)$ توضح العلاقة بين أخلاقيات القيادة وعمليات إدارة المعرفة دالة احصائية، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها وهذا يعني انه كلما تحسن أخلاقيات القيادة بوحدة واحدة تتحسن عمليات إدارة المعرفة بـ 0.726 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

- كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج ان عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كتالي:

$$\text{عمليات إدارة المعرفة} = 0.726 \text{ اخلاقيات القيادة} + 0.658$$

- **الفرضية 03:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأنظمة الوظيفية في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- **H0 :** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأنظمة الوظيفية في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05.
- **H1 :** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأنظمة الوظيفية في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05

الجدول رقم (09): يوضح الانحدار الخطي المتعدد بين أخلاقيات الأنظمة الوظيفية وعمليات إدارة المعرفة

مقاييس الاختبارات متغيرات الدراسة	قيمة معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار β	قيمة T	دلالة T	معامل تضخم التباين
أخلاقيات الأنظمة الوظيفية	0.884	0.782	100.428	0.000	0.891	10.021	0.000	1.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

- يتضح من الجدول 09 بان هناك علاقة ارتباطية طردية قوية جدا بين أخلاقيات الأنظمة الوظيفية وعمليات إدارة المعرفة بلغت 0.884، كما أظهرت نتائج الانحدار ان الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 100.428 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج ان المتغير المفسر (أخلاقيات الأنظمة الوظيفية) يفسر 78.2% من التباين الحاصل في عمليات إدارة المعرفة وذلك بنظر الى معامل التحديد 0.782، كما جاءت قيمة $(\beta = 0.891)$ توضح العلاقة بين أخلاقيات الأنظمة الوظيفية و عمليات إدارة المعرفة دالة احصائية، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها وهذا يعني انه كلما تحسن أخلاقيات الأنظمة الوظيفية بوحدة واحدة تتحسن عمليات إدارة المعرفة بـ 0.891 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0 .

- كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج أن عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كتالي:

$$\text{عمليات إدارة المعرفة} = 0.891 \text{ أخلاقيات الأنظمة الوظيفية} + 0.351$$

- **الفرضية 04:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الأعمال مجتمعة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة مجتمعة عند مستوى معنوية 0.05.

- **H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الأعمال مجتمعة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة مجتمعة عند مستوى معنوية 0.05.
- **H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الأعمال مجتمعة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة مجتمعة عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (10): يوضح الانحدار الخطي المتعدد أخلاقيات الأعمال وعمليات إدارة المعرفة

مقاييس الاختبارات	قيمة معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار β	قيمة T	دلالة T	معامل تضخم التباين
متغيرات الدراسة								
أخلاقيات الأعمال	0.848	0.719	71.672	0.000	0.688	8.466	0.000	1.000
إدارة المعرفة								

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

- يتضح من الجدول 10 بأن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية جدا بين أخلاقيات الأعمال وعمليات إدارة المعرفة بلغت 0.848، كما أظهرت نتائج الانحدار أن الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة F البالغة 71.672 بدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وتفسر النتائج أن المتغير المفسر (أخلاقيات الأعمال) يفسر 71.9% من التباين الحاصل في عمليات إدارة المعرفة وذلك بنظر إلى معامل التحديد 0.719، كما جاءت قيمة β (0.688) توضح العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وعمليات إدارة المعرفة دالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج قيمة T و الدالة المرتبطة بها وهذا يعني أنه كلما تحسن أخلاقيات الأعمال بوحدة واحدة تتحسن عمليات إدارة المعرفة بـ 0.688 وحدة. وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية البديلة H0.

- كما يوضح الجدول نتائج التعددية الخطية حيث كشفت النتائج أن عامل تضخم التباين 1.000 للنموذج كان أصغر من (03) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة خط الانحدار كالتالي:

$$\text{عمليات إدارة المعرفة} = 0.688 \text{ أخلاقيات الأعمال} + 0.635$$

- **الفرضية 06:** لا يوجد تطبيق مرتفع لعمليات إدارة المعرفة.

- **H0:** لا يوجد تطبيق مرتفع لعمليات إدارة المعرفة.

- **H1:** يوجد تطبيق مرتفع لعمليات إدارة المعرفة

الجدول رقم (11): واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة اتصالات الجزائر

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	البعد
متوسط	0.907	2.59	30	توليد المعرفة
متوسط	0.888	2.57	30	تخزين المعرفة
متوسط	0.815	2.59	30	نشر المعرفة
ضعيف	1.146	2.41	30	تطبيق المعرفة
متوسط	0.812	2.54	30	واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة اتصالات الجزائر

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS النسخة 25

- من خلال الجدول رقم 11 نستنتج بأن عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة اتصالات الجزائر كانت بمستوى متوسط فيما يخص (توليد المعرفة وتخزينها ونشرها) بينما كانت عملية تطبيق المعرفة ضعيفة، لكن عموماً هناك تطبيق متوسط لعمليات إدارة المعرفة في المؤسسة عينة الدراسة بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.54 وانحراف معياري 0.812، و عليه فإننا نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1.

VII - الخلاصة :

لقد خالصنا إلى العديد من النتائج التي تبين وجود علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة في مؤسسة اتصالات الجزائر، وفيما يلي عرض لأهم النتائج:

1- نتائج الدراسة

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات القيادة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأنظمة الوظيفية في تطبيق عمليات إدارة المعرفة عند مستوى معنوية 0.05
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الأعمال مجتمعة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة مجتمعة عند مستوى معنوية 0.05. حيث ان المتغير المفسر (أخلاقيات الأعمال) يفسر 71.9% من التباين الحاصل في عمليات إدارة المعرفة
- تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة يبقى محصور بين المتوسط والضعيف.
- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي و الخبرة) عند مستوى معنوية 0.05.

(2): التوصيات:

- يجب على المؤسسة عينة الدراسة الاهتمام بغرس ثقافة إدارة المعرفة بين العاملين.
- يجب على المؤسسة عينة الدراسة الاهتمام أكثر بعملية تطبيق المعرفة.
- الاهتمام أكثر بتحسين مستوى العاملين حول إدارة المعرفة من خلال تنظيم دورات تكوينية.
- يجب على المؤسسة دمج ممارسات إدارة المعرفة في تعاملاتها اليومية.

3-المراجع

- احمد سامرة مهدي. (2012). عمليات الادارة المعرفية واثرها في القدرات الابداعية دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في المكتبات الجامعية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية (30)، 264.
- اسحاق خرشي . (2020). خلق القيمة المشتركة كمفهوم جديد في أخلاقيات الاعمال للشركات منظور تحليلي. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد و الادارة، 04(01)، 159.
- اكرم محسن ظفر ناصر حسين الياسري. (2013). اثر عمليات ادارة المعرفة و التعلم التنظيمي في الاداء الاستراتيجي. مجلة القادسية للعلوم الادارية و الاقتصادية، 15(03)، 245.
- الرواشدة ريم ياسر. (2007). اثر الالتزام باخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الاردنية. رسالة ماجستير، 27-28. الاردن: جامعة مؤتة الاردن.
- بشير النويقة عطاء الله. (2016). أثر اخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة. مجلة دراسات العلوم الادارية، 43(01)، 119.
- جميلة و اخرون العمري. (2017). اثر المسؤولية الاجتماعية على اخلاقيات الاعمال للمؤسسات دراسة اراء بعض المديرين و رؤساء شركات التأمين في الجزائر. الملتقى الدولي حول الاداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثالثة أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية (صفحة 440). ورقلة الجزائر: جامعة ورقلة.

- خالد محمد فارس سليمان الشليبي بني حمدان. (2010). دور إدارة المعرفة في تطبيق المقارنة المرجعية دائرة الجمارك العامة الاردنية-دراسة حالة،. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية (25)، 232.
- طه مداني شريفة رفاع طويهر. (2017). دور اخلاقيات الاعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية مؤسسة سونلغاز الاغواط. الملتقى الدولي حول الاداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثالثة أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية (صفحة 174). جامعة ورقلة.
- عادل هادي البغدادي، و اخرون. (2008). دور ادارة المعرفة في اعادة هندسة عمليات منظمة الاعمال دراسة تطبيقية في معمل اطارات بابل. مجلة العلوم الاقتصادية، 05(21)، 119.
- عباس مزعل مشرف. (2008). ادارة المعرفة و اثرها في تحقيق الابداع المنظمي. مجلة اداب الكوفة، 01(01)، 234.
- فارس سليمان. (2010). دور ادارة المعرفة في رفع كفاءة اداء المنظمات دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق. مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، 2(26)، 67-68.
- محمد حامد كريم الحدراوي جبار الشمري. (2011). عمليات ادارة المعرفة و اثرها في مؤشرات الاقتصاد المعرفي دراسة تحليلية لاراء عينة من المؤسسات الرقمية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الادارية، 04(18)، 182.
- ميادة حيواي، و اخرون. (2011). تأثير اخلاقيات الاعمال في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الادارية، 07(21)، 126-127.
- ناصر احمد غنيم ابو الخير جاسر الاغا. (2012). واقع تطبيق عمليات ادارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة و اجراءات تطويرها. مجلة جامعة الاقصي، 16(01)، 38.
- نور الهدى يحياوي. (2017). أخلاقيات الاعمال و اثرها على حوكمة المنظمات. اطروحة دكتوراه، 32. سيدي بلعباس، الجزائر: جامعة سيدي بلعباس.
- يوسف بومدين . (2015). اخلاقيات الاعمال و ارتباطها بالممارسات السليمة للحكومة في منظمات الاعمال المعاصرة من منظور اداري و اسلامي. مجلة الاقتصاد و المالية ، 01(01)، 80.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

أحمد صخر، مفيد عبد اللاوي (2021)، أثر أخلاقيات الأعمال على تعزيز عمليات إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية مؤسسة اتصالات الجزائر نموذجاً، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 6(العدد 01 مكرر)، الجزائر: جامعة الوادي، الوادي، الجزائر ص.ص 1-15.

