

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان : علوم اقتصادية، علوم التسيير و علوم تجارية
فرع: علوم التسيير
التخصص: إدارة الموارد البشرية
من إعداد الطالب : جلابي رياض
بعنوان :

أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على التشارك المعرفي

دراسة حالة في مؤسسة سونلغاز - المديرية الجهوية - ورقلة

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ: 2018/5/22

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الأستاذ/ محمد عادل عياض..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا

الأستاذة/ بوخلوة باديس..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا

الأستاذ/ حجاج عبد الرؤف..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2017-2018

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان : علوم اقتصادية، علوم التسيير و علوم تجارية
فرع: علوم التسيير
التخصص: إدارة الموارد البشرية
من إعداد الطالب : جلابي رياض
بعنوان :

أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على التشارك المعرفي

دراسة حالة في مؤسسة سونلغاز - المديرية الجهوية - ورقلة

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ: 2018/5/22

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الأستاذ/ محمد عادل عياض جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا

الأستاذة/ بوخلوة باديس جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا

الأستاذ/ حجاج عبد الرؤف جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2017-2018

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي عملي هذا إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة و نصح الأمة إلى نبي الرحمة
و نور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم.

إلى من كلله الله بالهبة و الوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار

إلى من يتعب من أجلنا ليل نهار إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار أبي العزيز

إلى معنى الحب و معنى الحنان إلى الطيبة التي تضحى من أجلنا بالنفس و النفيس

إلى الطاهرة التي أرى في وجهها البري الحياة جميلة أمي الغالية.

إلى الشموع المنيرة لحياتي إلى قوتي التي أجدها بجانب كل ما ضعفت إلى

من هم سر ابتسامتي و سعادتي

الشكر

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى " : و فوق كل ذي علم عليم "

صدق الله العظيم

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم " كن معلما فإن لم تستطع فكن متعلما

فإن لم تستطع فأحب العلماء ، فإن لم تستطع فلا تبغضهم

أتقدم الشكر و الامتنان و التقدير إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة

إلى من مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة إلى جميع أساتذتنا في جميع التخصصات

الذين كان لهم دور في الزاد العلمي والمعرفي و أخص بالذكر الأستاذ الفاضل

الذي كان نعم المعلم و نعم المرشد و كان لنا شرف إشرافه على مذكرتنا

الأستاذ بوخلوة باديس فشكرا على كل ما قدمه لنا.

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم: "إِنَّ الْحَيَاةَ فِي الْبَحْرِ، وَ الطَّيْرَ فِي السَّمَاءِ،

لِيُطْلَقَ عَلَيَّ مَعْلَمَ النَّاسِ الْخَيْرِ"

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات العمل على التشارك المعرفي, حيث وقع الاختيار على المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء (سونلغاز) وبالتحديد بالمديرية الجهوية بورقلة, حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي وباستخدام الاستبانة على عينة بلغ عددها (80) عاملا, وتم تحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS نسخة (22), وبعد التحليل تم التوصل إلى النتائج التالية وجود مستوى متوسط لممارسة أخلاقيات العمل في مؤسسة سونلغاز بورقلة, وجود مستوى مرتفع لممارسة التشارك المعرفي في مؤسسة سونلغاز بورقلة, وتم التوصل إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى بالمتغيرات الديمغرافية, كما تم التوصل إلى وجود تأثير ذو مستوى ذود لالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال على التشارك المعرفي.

الكلمات المفتاحية

أخلاقيات العمل, التشارك المعرفي, إدارة المعرفة, المعرفة, إقتصاد المعرفة.

The Abstract

study aimed to identify the impact of work ethic on knowledge sharing, where the selection took place on the National Foundation for Electricity Distribution (Sonal gas), specifically the Directorate of regional Ouargla, where it was relying on the descriptive approach and using the questionnaire on a total sample of (80) workers, were analyzed results using the statistical program SPSS version (22), and after analyzing the results achieved the following results there is an average level of practice of business ethics in the Sauna Foundation gas Ouargla, a high level to practice knowledge sharing in the Sauna Foundation gas Ouargla, it was reached that there is no significant Ahsa differences Yeh attributed to demographic variables, and function are also reaching an impact with the average level of business ethics on the sharing of knowledge .

Keywords

work ethic, knowledge sharing, knowledge management, knowledge, Knowledge economy

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الأشكال
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الملاحق
ب	مقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للأخلاقيات العمل والتشارك المعرفي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل و التشارك المعرفي
11	المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية لأخلاقيات العمل و التشارك المعرفي
18	خلاصة الفصل
الفصل الثاني الدراسة الميدانية	
20	تمهيد
21	المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.
27	المبحث الثاني تحليل ومناقشة النتائج
48	خلاصة الفصل
50	الخاتمة
55	المراجع
59	الملاحق
73	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفة
1-1	المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	14
1-2	الإحصائيات الخاصة بالاستبيان	24
2-2	التوزيع الطبيعي يمكن من تحديد متغيرات الدراسة	24
3-2	مقياس ليكارت الخماسي	26
4-2	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى	26
5-2	اختبار معامل ثبات ألفا كرونباخ	26
6-2	خصائص العينة	27
7-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. لبعده أخلاقيات الفرد	28
8-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. لبعده أخلاقيات القيادة	29
9-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. لبعده أخلاقيات الإدارة	30
10-2	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل حسب إجابات عمال مؤسسة سونلغاز	30
11-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. لبعده نقل المعرفة	31
12-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. لبعده تبادل المعرفة	32
13-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. لبعده تحول المعرفة	33
14-2	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري لتشارك المعرفي حسب إجابات عمال مؤسسة سونلغاز	33
15-2	الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة الباقية	34
16-2	معامل الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	34
17-2	تباين خط الانحدار بطريقة stepwise	35
18-2	معاملات خط الانحدار فاجداول يوضح قيم معامل الانحدار بطريقة stepwise	36
19-2	الارتباط بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات الفرد) والمتغير التابع	37
20-2	تباين الانحدار بين بعد أخلاقيات الفرد والتغير التابع	37
21-2	معامل خط الانحدار لأخلاقيات الفرد والمتغير التابع	37

38	الارتباط بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات القيادة) والمتغير التابع	22-2
38	تباين الانحدار بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات القيادة) والمتغير التابع	23-2
39	قيمة معامل الارتباط للمتغير التابع وبعد أخلاقيات القيادة	24-2
39	معامل الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات الإدارة) والمتغير التابع	25-2
40	تباين خط الانحدار بين المتغير التابع والمستقل (أخلاقيات الإدارة)	26-2
40	قيمة معامل خط الانحدار للمتغير التابع والمستقل (أخلاقيات الإدارة)	27-2
41	وصف العينة حسب متغير الجنس	28-2
42	نتائج اختبار الفورات بين التشاركون المعرفي ومتغير الجنس	29-2
42	نتائج اختبار ANOVA باختلاف العمر	30-2
42	نتائج اختبار ANOVA باختلاف المستوى التعليمي	31-2
43	نتائج اختبار ANOVA باختلاف طبيعة الوظيفة	32-2

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
د	نموذج الدراسة	01

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
56	قائمة الأساتذة المحكمين	01
57	استمارة الاستبيان	02
60	نتائج التحليل الإحصائي	03

مقدمة

توطئة

في ظل التغيرات العالمية التي يشهدها عالم الأعمال ومع التطور الثقافي والاجتماعي للمنظمات الاقتصادية تجدر الإشارة إلى أمر مهم ألا وهو أخلاقيات العمل والذي يعتبر أمراً شديداً الأهمية لماله من دور كبير في التأثير على الأفراد والمنظمات على حد سواء، حيث أنه قد كثر الحديث عن أخلاقيات العمل وتعالق الأصوات من أجلها في العقود الأخيرة ومع تزايد الفضائح الأخلاقية وانتشار الفساد الإداري والاقتصادي بشكل لافت، في حين إن جوانب السلوك الأخلاقي وضرورة العمل بأخلاقيات الأعمال لا ترتبط بمجتمعات محددة، بل إنها أصبحت موضوعاً حيوياً مهماً تواجه منظمات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية، فارتبط مفهوم الأخلاقيات بالعديد من المواضيع والمهام المنظمة والموارد والطاقات البشرية كالإدارة والعاملين والعمل والقيادة والمديرين فهو يرشد ويعزز السلوك الجيد، وهذا المفهوم أصبح من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في الشركة إذ يتم التأكيد عليها من إدارتها لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع أن يميز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل.

تعد أخلاقيات الأعمال من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملين للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة، ولتحقيق ذلك لابد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل الشركة في النمو والبقاء والاستمرار.

من جهة أخرى تواجه المؤسسات اليوم العديد من التحديات خاصة بعد تحولها إلى الاقتصاد المعرفي الذي أصبح يأخذ مكانته كضرورة حتمية في الاقتصاد العالمي الراهن، إذ يكمن أبرز تلك التحديات في أن امتلاك الموارد المعرفية وحدها لا تكفي لتحقيق البقاء والاستمرار لذا وجب على المؤسسات أن ترفع الرهان لتوظيف تلك الموارد واستغلالها بما يضمن الوصول إلى مستوى الريادة من خلال بلورة رؤيتها و صياغة إستراتيجية واضحة تجاه ذلك وتبنيها و المتمثلة أساساً في التشارك المعرفي الذي يعتبر الورقة الراجعة للمؤسسة لتثمين المعارف و تحقيق البقاء. ورغم أن المعرفة تمثل أحد الأصول غير الملموسة التي تخلق التميز و السبق التنافسي للمؤسسة إلا أن وجودها فقط لا يعد ذو معنى حيث أصبحت هناك حاجة ملحة لإدارتها والاستفادة منها من خلال تقاسمها، وعليه المشاركة في هذه المعرفة مع الزملاء بشكل متزايد وسريع على نحو يساعد على استيعاب أي جديد مما يمكنه من استثمار طاقات الموظفين الإبداعية في تحليل المشكلات ومنح الصلاحيات وإطلاق حرية التفكير الإبداعي للآخرين، وبهذا تستطيع المنظمة أن تخلق بيئة مناسبة تساعد على تنمية قدرات موظفيها الذاتية الإبداعية.

وعليه فإن إشكالية بحثنا تتمثل فيما يلي :

إلى أي مدى يمكن أن تساهم أخلاقيات الأعمال في تعزيز التشارك المعرفي في المديرية الجهوية لمؤسسة سونلغاز.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية تم طرح التساؤلات التالية:

- ماهو واقع أخلاقيات العمل لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز ؟
- ماهو واقع ثقافة التشارك في المعارف بين عاملي مؤسسة سونلغاز ؟
- هل يوجد تأثير لأخلاقيات الأعمال في تعزيز التشارك المعرفي حسب آراء المستجيبين لدى عمال مؤسسة سونلغاز ؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تصور العاملين حول التشارك المعرفي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (ا، السن، المستوى التعليمي، طبيعة العمل؟)

الفرضيات :

- 1 -هناك مستوى عالي للممارسة أخلاقيات العمل لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز.
- 2 -يوجد مستوى متوسط لثقافة التشارك في المعرفة بين العاملين في مؤسسة سونلغاز.
- 3 -هناك تأثير كبير لأخلاقيات العمل في تعزيز التشارك المعرفي.
- 4 -لايوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور العاملين حول التشارك المعرفي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس,السن، المستوى التعليمي، طبيعة العمل)

مبررات اختيار الموضوع :

التعرف على واقع الدراسة الحالية في مؤسسة سون لغاز .
لفت انتباه المؤسسات الجزائرية لمدى أهمية الدراسة.
الرغبة في التعرف أكثر على الدراسة من خلال جانبها النظري والتطبيقي.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في التعرف أخلاقيات العمل ومدى تجسيدها في المؤسسات الجزائرية وذلك لما تشهده المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في بيئتها.

مدى تطور المؤسسات الجزائرية من خلال المشاركة المعرفية بين أفرادها ومدى أثر الالتزام الأخلاقي بها.

أهداف الدراسة :

التعرف على أثر الالتزام بأخلاقيات الأعمال على المشاركة المعرفية في مؤسسة سون لغاز.
معرفة مدى أهمية التشارك المعرفي وأهم سبل تعزيزها في المؤسسة.
توضيح الدور الهام لأخلاقيات الأعمال في تعزيز التشارك المعرفي.

المنهج المتبع وأدوات الدراسة :

وللإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ومن اجل الوصول إلى أهداف الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات والمعطيات وذلك من خلال الاعتماد في الجزء النظري على مجموعة من الكتب والرسائل الجامعية والمكتبيات والمجلات,وفيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهج المصفي التحليلي من خلال أداة الاستبيان للحصول على المعلومات والبيانات والمتعلقة بموضوع البحث.

صعوبات الدراسة :

عدم تعاون المؤسسة معنا في الحصول على بعض المعلومات .
نقص المراجع فيما يتعلق بالمتغير التابع.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية : شملت الحدود المكانية في المديرية الجهوية بورقلة سون لغاز وحدة بورقلة.

الحدود الزمنية : أجريت الدراسة خلال السداسي الثاني سنة 2018

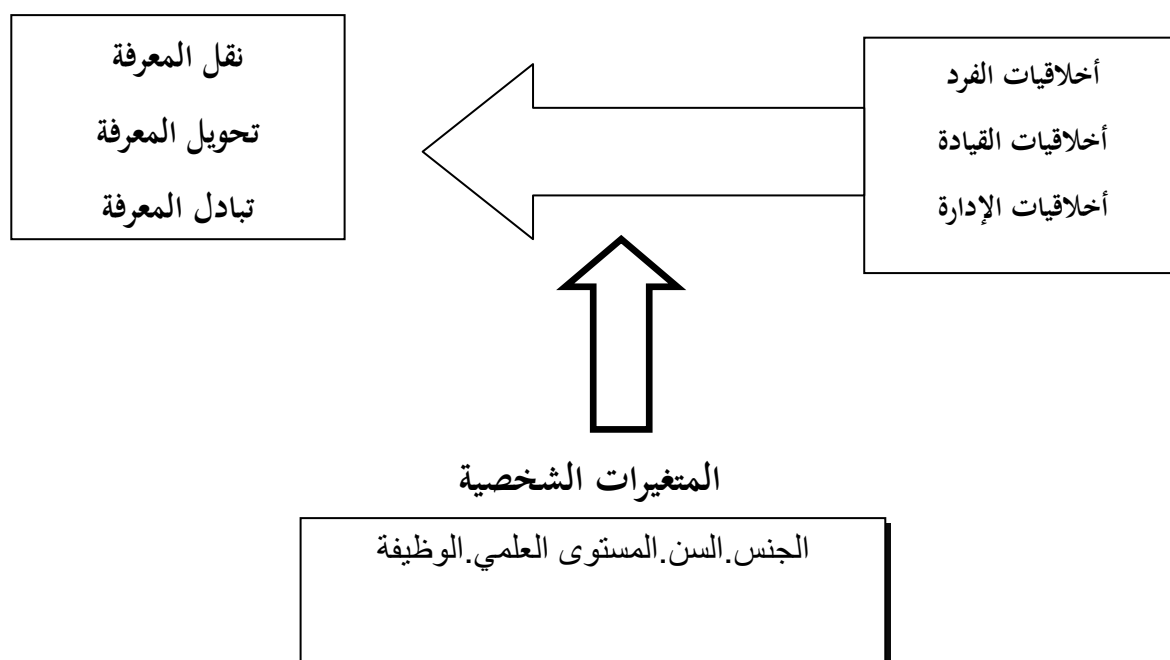
نموذج الدراسة :

المتغير المستقل

أخلاقيات العمل

المتغير التابع

مشاركة المعرفة



الفصل الأول

الأدبيات النظرية التطبيقية لأخلاقيات العمل
و التشارك المعرفي

تمهيد :

تعد أخلاقيات الأعمال من الموضوعات الأكثر أهمية التي تواجه المؤسسات في الوقت الراهن لما يشهده العالم من تغيرات متسارعة ومعقدة ما يفرض عليها زيادة الاهتمام بالموارد البشرية وسلوكياتها إلا أن الالتزام بأخلاقيات العمل يقود إلى تطوير أداء العاملين ويعكس الاهتمام بعناصر أخلاقيات العمل ولتحقيق ذلك لابد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية من جانب، ومن جانب آخر تتطلب ديناميكية تسيير الموارد البشرية إنشاء علاقات تفاعلية وتبادلية تضمن تعلم جماعي بين الكفاءات الفردية من خلال تعاونهم وتأزرهم وبالتالي الانتقال إلى مستوى الكفاءات الجماعية بحيث لا يكون ذلك إلا في إطار تبني وتطبيق أسلوب التشارك المعرفي الذي يعتبر بمثابة رافعة إستراتيجية تساعد على خلق بيئة عمل تعاونية تشجع على الاتصال والعمل الجماعي بما يعود إلى تبادل المعارف.

المبحث الأول الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل و التشارك المعرفي

المطلب الأول الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل

أولا مفهوم أخلاقيات العمل :

أعطيت لأخلاقيات العمل العديد من التعريفات ومع ذلك يبقى هناك اختلاف حول مفهوم الأخلاقيات لدى

العديد من المختصين والدارسين لهذا الموضوع، يمكن أن نورد بعضا من هذه التعريفات :

1 "هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين"¹

2 "كذلك فقد عرفت بأنها سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم"².

3 مجموعة من القيم التي تركز على أهمية القيام بالعمل وينعكس خاصة في الرغبة أو التصميم على العمل الجاد من دون التقصير واحترام المبادئ والقوانين السائدة"³

ثانيا أهمية وأهداف أخلاقيات الأعمال :

لأخلاقيات العمل أهمية وأهداف تتجلى فيمايلي

1/ أهمية أخلاقيات العمل : تعد أخلاقيات العمل من أهم المبادئ التي يتحلى بها الأفراد في مجال عملهم وتكمن أهميتها فيمايلي⁴ .:

- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم
- تسهل عملية صنع القرار وتحقق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة.
- تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر بالانتماء للمؤسس
- تعزيز سمعة المؤسسة على الصعيد المحلي أو الدولي.

¹المعتصم بالله هاني علي ابو الكاس. أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية. مذكرة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى. غزة. 2015. ص32

²صوفي إمان وقوراري مريم. أخلاقيات العمل كأداة للحد من الفساد الإداري في الدول النامية. الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي. جامعة محمد خيضر. بسكرة. يومي 6-7. 2012. ص3

³ work ethics.2018/6/5.https://www.merriam-webster.com/dictionary/work%20ethic

⁴بشير بن عيشي وعمار بن عيشي. دور أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات البترولية. الملتقى الدولي للأداء المتميز للمنظمات والحكومات. الطبعة الثالثة. جامعة ورقلة. 2017. ص48

- تحقيق مردود مالي من خلال الالتزام الأخلاقي وان لم يكن على المدى القصير فانه بالتأكيد سيكون واضحا على المدى الطويل, وهذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية
- تساعد برامج أخلاقيات العمل في الحفاظ على تصرفات أخلاقية متزنة والمساعدة على التقليل من الاضطراب
- توجيه الاهتمام نحو أخلاقيات العمل تعالج المشكلات في العمل مثل تسريح الموظفين أو تشغيل عمال صغار السن في أعمال لا تناسب سنهم¹.
- تعمل على ضبط سلوك الفرد الذي يجب أن يتحلى به العامل أثناء أداء عمله.
- الالتزام الأخلاقي يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية هو ما يعود بالفائدة على الجميع.

2 أهداف أخلاقيات العمل :

تتجلى أهداف أخلاقيات العمل فيما يلي²:

- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.
- ضمان التوازن بين الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين
- إزالة النمط بع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة م

ثالثا مصادر أخلاقيات العمل :

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينه وتمثل فيما يلي³:

1/ المصدر الديني

يُمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ إنه يوفّر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس.

2/ المصدر الاجتماعي

¹ جنات شهاب أحمد. أخلاقيات العمل من منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات. مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية. العدد 4. جامعة القادسية. العراق. 2013. ص 24

² أسامة محمد خليل الزيناتي. دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية. مذكرة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصا. فلسطين. 2014. ص 30

³ المعتصم با الله علي أبو الكاس. مرجع سابق. ص 35

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفرادها، ومن المعروف أن أهم ما يُكوّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليده وأعرافه، سواءً كانت هذه العادات والتقاليد أمراً اجتماعية، أم مقيمًا أو تقاليد إيجابية؛ فالمجتمع الذي يتمسك أفرادها بمصالحهم الضيقة؛ فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل.

3/ المصدر الإداري التنظيمي

تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، وأنظمة، وقيم وتقاليد والتي تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، وما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وإنما يجب أن ندرك أيضًا أن هناك تفاعلًا حصرًا بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع.

4/ الفرد : يمثل المدراء الفئة الرئيسية من الأفراد المكونين للأساس الأول من أسس المنظمة الأخلاقية وهنا يجب أن يتسم هؤلاء الأفراد بالصدق والاستقامة وأن تنعكس تلك السمات في سلوكياتهم.¹

5/ المنظمة : إن منظمة أعمال هي المؤثر والمتأثر بالسلوك الأخلاقي وإلا أخلاقي الذي يمارسه المديرون والعاملون فيها، فهي تشير إلى المساهمة في تشكيل السياسات والأنظمة والمبادئ الأخلاقية .

6/ القيادة : أن للقيادة دور كبير في التأثير على المرؤوسين حيث أن العاملين مدركين بشكل حقيقي لزلات الأخلاقية لقادتهم وأن الطريقة المثلى التي يختارها القائد هي التي تحدد الأساليب لأخلاقية للمنظمة تتم من خلال الأفعال والتصرفات التي يقوم بها.²
رابعاً محاور أخلاقيات العمل : لأخلاقيات العمل عدة تستند عليها بحيث توضح المعنى الحقيقي لأخلاقيات العمل :³

➤ **الاستقلالية والموضوعية** : وتعني أن يكون العاملين في الشركة محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم .

➤ **الأمانة والاستقامة** : وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملين في الشركات محل ثقة العميل ويحفظون أسرارهم .

➤ **النزاهة والشفافية** : وتعني أن يتصف العاملين في الشركات بالعدل وأن يتحلوا عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والصدق في أدائهم لعملهم وأن يتجردوا من المصالح الشخصية

¹ Daft, Richard L., Management, South-Western & College Publishing Co., Canada, 2003, P49.

² طه مدني طويهر و شريفة رفاع. دور أخلاقيات الأعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية. الملتقى الدولي حول أداء المتميز للمنظمات والحكومات. جامعة قاصدي مرياح. ورقلة. 2017. ص178

³ بشير عيشي وعمار عيشي. مرجع سابق. ص47

احترام الأنظمة والقوانين : تنحدر واجبات الوظيفة من تشريع الدولة أوقوا نين المنظمة وما ينبثق عنها من أنظمة وتعليمات بحيث يجب الالتزام بها من قبل الموظفين والمتمثلة في التعليمات والإجراءات الإدارية.

العدالة: إذا توفرت العدالة فإنها ستظهر المساواة والقيم الأخلاقية الأساسية التي يجب أن تتوفر في المؤسسة كالقضاء على المحسوبية والوساطة والعلاقات العائلية والقبلية .

احترام الوقت : يجب على الموظفين أن يكرسوا وقتهم لخدمة المؤسسة وأن لا يقوموا بإهدار الوقت في أعمال لا تعود بالنفع للمؤسسة، والالتزام بالوقت المحدد وقت الحضور والمغادرة .

المحافظة على الممتلكات : لأنها تعد مسؤولية كبيرة لذا يجب على الموظف أن يكون حريصا على أموال وممتلكات المؤسسة كحرصه على ملكياته الخاصة فيحسن بذلك التصرف وألا يقوم بأي من التبذير أو استخدام مفرط للممتلكات.¹

خامسا وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل : لأخلاقيات العمل وسائل عدة تهدف إلى ترسيخها وضمان العمل بها ومنها :²

1 تنمية الرقابة الذاتية

✓ 2/ تصحيح الفهم الديني

✓ 3/ محاسبة المسؤولين والموظفين

✓ 4/ مكافأة الملتزم أخلاقيا

✓ 5/ المتابعة واستخدام نظام تقييم لأداء لتعزيز السلوك لأخلاقي³

✓ تعزيز مكارم أخلاق التي يدعو إليها الإسلام والتي تشمل التعاون والترابط والتسامح مع المخطئ والتسلح

✓ بالحلم وسعة الصدر.⁴

سادسا مجالات أخلاقيات العمل: هناك عدة مجالات تتجسد فيها أخلاقيات العمل نذكر منها⁵:

ا/ تعامل المنظمة مع العاملين : إن تصرفات المديرين تحدد المعايير الأخلاقية التي تنتهجها في معاملة العاملين بها مثل هذه العلاقة لتشمل مجالات لات مختلفة مثل عملية الاستقطاب ولاختيار الأجور والحوافز والترقية وتنمية المسار الوظيفي وظروف العمل .

ب/ تعامل العاملين مع المنظمة : في المقابل توجد العديد من القضايا الأخلاقية تتعلق بتعامل الموظفين مع المنظمة خاصة في حالة تعارض المصالح أو الحفاظ على أسرار العمل وينشا تعارض المصلحة عندما يتولد عند الفرد قرار وجود مصلحة للفرد على حساب المنظمة.

¹ بلال خلف السكارنة. أخلاقيات العمل ودورها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. العدد 33 جامعة بغداد. 2012. ص 10-11

² المعتصم بالله هاني أبو كاس. مرجع سابق. ص 51-52

³ فاطمة عبد الرقيب محمد. أخلاقيات العمل. الطبعة 1. جامعة الملك عبد العزيز. المملكة السعودية. 2017. ص 18

⁴ بلال السكارنة. أخلاقيات العمل. الطبعة 2. دار المسيرة للنشر. عمان. ص 34

⁵ أسماء حاكم وسعد الله مختاري. الملتقى الدولي حول لأداء المتميز للمنظمات والحكومات. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. 2017. ص 402

ج/ العلاقة بين العاملين : إن إتباع أخلاقيات العمل هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ,ولكن إدارة المنظمة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناءً على مدى قناعاتهم الشخصية فقط بل هي بحاجة بأن تلتزمهم بذلك .

2/ مع المحيط الخارجي¹ :

أ/ العلاقة مع الموردين: عندما تتعامل المنظمة مع مورديها بأسلوب أخلاقي فأهم سيفضلون استمرار علاقتهم معها إلى أجل أطول وتكون مبنية على الثقة واحترام المصالح المشتركة .

ب/ العلاقة مع العملاء : إذا كانت المنظمة صادقة في تعاملاتها مع زبائنهم فإهم سيفضلون منتجاتها أو خدماتها وذلك لأن لديهم ثقة بها كبيرة.

ج/ العلاقة مع المستثمرين: عندما يفكر المستثمر في شراء أسهم منظمة معينة فإنه يدرس م وقفها من حيث المكسب والخسارة وإلى مدى اهتمام تلك المنظمة بأخلاقيات العمل لأن المنظمة التي تتميز بأخلاقيات عمل عالية ذات مصداقية سابعاً عقبات تطبيق أخلاقيات العمل :لأخلاقيات العمل عدة عقبات تحول دون تطبيقها وعرقلتها ونذكر من ذلك :²

1/ عدم تطبيق العقوبات :إن التساهل في التجاوزات الأخلاقية وعدم تطبيق المتبع في إنزال العقوبات على المخالف يؤدي إلى تمهون في أخلاقيات المهنة.

2/ غياب القدوة الحسنة :في عصر تفتقد فيه الكثير من القيم لاختلاف اثنان على أن للقدوة الحسنة أثر كبير في تربية الأفراد والجماعات وغياب القدوة الحسنة من قبل الإدارة يترك مجال أمام الموظفين لاختلاق الذرائع .

3/ اضطراب العلاقة بين الموظفين :إن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل فالموظف الذي يعلم أن الإدارة في المنظمة ستقدر مجهوداته فإنه يتفانى في عمله ولكن عندما بأن إدارة المؤسسة لا توفي له حقه فإن هذا يكون أمر غير محفز له مما يسبب توتر علاقته بالإدارة .

4/ التلوث العقدي : ويعني به عدم الالتزام بالعقيدة والمبادئ الصحيحة أو تخلي عن بعض مبادئها إما عمداً بسبب انحرافات أو جاهلاً بسبب شبهات.

5/ التلوث الفكري :وسببه يعود إلى التفكير الخاطئ للإنسان وذلك نتيجة إلى غياب التصور أخلاقي صحيح مما ينجر عنه من معاملات سيئة وممارسة الأخلاق الفاسدة كالسرقة والغش والتزوير والرشاوى.³

المطلب الثاني الأدبيات النظرية للتشارك المعرفي :

قبل التطرق إلى المشاركة بالمعرفة يجب ألا نوضح مصطلحين هاميين بخصوص مشاركة المعرفة وهما المعرفة وأدار المعرفة

أولاً مفهوم المعرفة وإدارة المعرفة :

¹ أسماء حاكم وسعد الله مختاري.مرجع سابق.ص403

² المعتصم بالله هاني علي ابو الكاس. مرجع سابق.ص50-51

³ بلال خلف السكرانة.مرجع سابق.ص45

1/ المعرفة الأصل في كلمة المعرفة هو اشتقاق من عرف وقد عرفها قاموس ويبستر على أنها الفهم الواضح والمؤكد لأحد الأشياء مثل الفهم والتعلم وكل ما يدركه ويستوعبه العقل من خبرة ومهارات.¹

2/ إدارة المعرفة عرفها عبد الله على أنها مجموعة من الأنشطة التي تبحث عن مصادر المعرفة والحصول عليها وتنمية القدرات والمهارات المعرفية ودفعها إلى إنتاج المعرفة ثم استعمالها في العمليات الإنتاجية والاستفادة القصوى منها.²

ولإدارة المعرفة عدة عمليات نذكر منها ما يلي:³

1 - توليد المعرفة من خلال اكتساب المعرفة الخارجية مثل الاندماجات وبراءات الاختراع الموارد الداخلية مثل تعلم وفرق العمل.

2 - تخزين المعرفة الإحتفاض بالمعرفة وإدامتها من ما لها من أهمية في بناء الذاكرة التنظيمية

3 - توزيع المعرفة نقل المعرفة والتقاسم والتشارك بها من خلال تبادل الخبرات المهارات بين العاملين من أجل تنمية وتعظيم المعرفة.

4 - تطبيق المعرفة أي استخدام والاستفادة من المعرفة في الوقت المناسب

ثانيا اقتصاد المعرفة: هو عبارة نمط اقتصادي متطور قائم على استخدام واسع النطاق للمعلومات وشبكات الانترنت، ومرتكز بقوة على المعرفة والإبداع والتطور التكنولوجي.⁴

ثالثا مفهوم مشاركة المعرفة :

- التعريف الأول : هي عبارة عن عملية تعلم من خلال تبادل الأفكار والمعارف والخبرات والمهارات وترتبط بقدرات الفرد على تحويل معارفه الظاهرة الضمنية للآخرين.⁵

- التعريف الثاني : حيث عرفها توربان على أنها تطبيق للأفكار والحلول والخبرات من شخص إلى آخر بحيث يتم تبادل المعارف من مصدرها الأصلي ومن ثم تعميمها على الجميع للاستفادة منها.⁶

رابعا أهمية مشاركة المعرفة :ت كمن أهمية المشاركة في المعرفة فيما يلي:⁷

- تؤدي عملية المشاركة بالمعرفة للإبداع في عمليات مختلفة وحل المشكلات التي تواجه المنظم.
- تبادل المعرفة وتقاسمها يساعد على أداء الوظيفة على نحو أفضل .
- تعزيز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي لدى الفرد ويجلب له مزيد من المكافآت والتقدير الشخصي.

¹ناصر أبو جاسر و أحمد أبو الخير . واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة .مجلة الأقصى. العدد الأول. فلسطين.2013.ص5

²جعفر خليل مرعي وأحمد مرجم . دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع .مجلة لا نبار للعلوم الاقتصادية والإدارية .العدد10.الموصل.2013.ص6

³وهيبة داسي .دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية .مجلة الباحث.العدد11.جامعة خيضر بيسكرة.2012.ص2

⁴بن ونيسة ليلي.اقتصاد المعرفة وجودة التعليم العالي في الجزائر. أطروحة دكتوراه غير منشورة.جامعة مصطفى اسطبولي معسكر.2015.ص27

⁵أظني جوهرة .أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك المعرفي.أطروحة دكتوراه غير منشورة .جامعة محمد خيضر بيسكرة.2013.ص55

⁶هناء جاسم محمد العسكري .دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس .مجلة المثنى للعلوم الاقتصادية.العدد6.جامعة القادسية.العراق.2013.ص8

⁷وزير محمد ربحي .تأثير نظام الاتصالات في مشاركة المنظمات بالمعرفة الموجهة نحو الميزة التنافسية.مجلة البحوث المستقبلية .العدد1.جامعة الحدياء.العراق.2012.ص13

• يحقق التشارك المعرفي مع الآخرين مزيد من الاستفادة للفرد والجماعة على حد سواء مما يزيد قدرة أفضل في اتخاذ القرارات.¹

• يحقق التشارك المعرفي قيمة كبيرة على مستوى المنظمة فيمكنها من تحسين أدائها وتخفيض تكاليف التدريب .

• التشارك بالمعرفة الصريحة يحسن كفاءة العمل والتشارك بالمعرفة الضمنية يحسن جودة العمل.²

• يساهم التشارك في المعرفة من رفع فاعلية المنظمة من ناحية الإنتاجية والجودة والابتكار.³

خامسا نظريات التشارك المعرفي: للتشارك المعرفي نظريات تبين التشارك المعرفي من عدة جوانب نذكر منها:⁴

1- نظرية التنظيم :

- ترى هذه النظرية أن المعرفة مصدر للميزة التنافسية وإذا تم دمجها بفعالية فإنها ستخلق وتضيف قيمة للمنظمة على المدى الطويل ولتحقيق الميزة التنافسية يجب على المنظمة أن تضمن تحويل معارف والخبرات من الخبراء إلى الأعضاء الموجودين داخل المنظمة , وضمن هذه النظرية يرى الموظفون ويفسرون سلوك التشارك في المعرفة بطريقتين , فالأولى يرى فيها الموظفون أن سلوك التشارك المعرفي يعتبر من الأدوار الرسمية وبينما يعتبر بعض الآخر على أنه سلوك الدور الإضافي أو ما يسمى بسلوكيات المواطنة التنظيمية.

- 2/ نظرية الاتصال وتعرف على أنها نموذج SMCI (المصدر.المستلم.الرسالة.القناة) والذي يركز على فكرة أن الرسالة يرسلها المرسل تعتمد على مدى فهم مستلم الرسالة وترجمتها في سياق التشارك المعرفي حيث توصل الباحثون إلى أن هناك 5 مجالات تؤثر على تطبيق عملية المشاركة بالمعرفة العلاقة بين المصدر والمستلم-نوع المعرفة ومكانها-اتجاه التعلم للمستلم-قدرة من هو مصدر للمعرفة على التشارك فيها -المحيط الذي تحدث فيه أنشطة تشارك المعرفة وتحتاج عملية التشارك في المعرفة إلى قناة اتصال والتي يمكن أن تكون عبارة عن اجتماعات فعلية مثل المناقشات المنتظمة وورشات العمل وأماكن التدريب.....إلخ.

3- نظرية الألعاب⁵:

¹ Manaf, H.A., & Marzuki, N.A., (2009), “The Success of Malaysian Local Authorities: The Role of Personality and Sharing Tacit Knowledge”, International.p11

² ثروت عبد الحميد عبد الحافظ و ياسر فتحي المنولي المهدي. واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية والنفسية. العدد 4. مصر. 2016. ص9

³ Mehrabani, S.E., & Mohamad, N.A., (2011), « The Role Training Activities and Knowledge Sharing in the Relationship Between Leadership Development and Organizational Effectiveness », **International Conference on Sociality and Economics Development**, Vol. 11.p174

⁴ أقطي جوهرة .مرجع سابق .ص63-64
⁵ مرجع سابق.ص64

- يشير تحليل نظرية الألعاب إن درجة استعداد الفرد للتشارك بالمعرفة يعتمد على خصائص المعرفة وتستخدم نظرية الألعاب النماذج الرياضية في تحليل التعاون وفي هذا الإطار يمكن النظر إلى 3 تفسيرات مهمة وهي :
- يمكن تفسير التشارك في المعرفة على أنه بحث عن المعرفة في أماكن تواجهها في أنحاء المنظمة بحيث يشارك الأفراد والجماعة في المعرفة .
 - يمكن اعتبار التشارك المعرفي على أنه عملية أدرك للتغيرات المختلفة المعتمدة على هذه المعرفة.
 - إن التشارك في المعرفة يعني تحويل الفعال للمعرفة وهذا يعني أن يكون من لا يملك معرفة قادرا وراغبا في مشاركتها.

4/ نظرية التعلم التنظيمي

- ترى أن التعليم يمكن أن يحدث داخل المنظمة إذ تم التشارك بالمعرفة بفعالية كما تشير إلى أن الفرد يجب أن يملك قدرات امتصاص جيدة في ممارسة سلوك التشارك المعرفي حيث كلما كانت قدرات امتصاص المعرفة عالية كلما كانت عملية التشارك أكثر فعالية.
- سادسا عمليات التشارك المعرفي :** إن عملية التشارك بالمعرفة تتم من خلال مجموعة من العمليات¹
- 1 -/ التبادل : يضم تبادل المعرفة كل من الأفراد الذين يتيحون معارفهم لغيرهم وكذلك الأفراد الذين يبحثون عن المعارف من غيرهم أي أنها عملية تبادلية تتوقف على طرفين
 - 2 -/النقل : تتم عملية نقل المعرفة من خلال عملية الاتصال التي تضمن فهم وتطبيق المعرفة بين مصدر ومستقبل المعرفة حيث إن نقل المعرفة يعكس إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب وفي الوقت المناسب وتتم عملية نقل المعرفة من خلال العمليات الفردية وهي
 - أ/ النقل ألسلسل التراكمي : يعتبر هذا النوع الطريقة الأسهل في نقل المعرفة حيث يعمل فريق على نقل المعرفة من مكان إلى مكان آخر من أجل إنجاز نفس المهام التي أجزأها سابقا وما يميزها أنها تنتقل من مكان لآخر من قبل نفس الفريق.
 - ب/ نقل المعرفة الصريحة بين الفرق : تسمح هذه الطريقة بنقل المعرفة من الفريق الذي أجزأ العمل في مكان ما إلى فريق آخر يعمل في نفس المجال من أجل تبادل الخبرة.
 - ج/ نقل المعرفة الضمنية ينفرد هذا النوع من المعرفة بالتعقيد عند نقلها حيث تكون المعرفة المخزنة في أذهان الخبراء , كما أن الفريق يستلم المعرفة الضمنية بشكل مختلف بواسطة المكان والخبرة والتكنولوجيا والثقافة.²
- سابعا العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة في المنظمة :** للتشارك المعرفي عدة عوامل تؤثر فيه نذكر منها:³

¹ حسين طيب أبو رغبة و ناريمان بشير دريس. أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية. المجلة الأردنية لإدارة الأعمال. العدد 4. الأردن. 2015. ص 7-8

² حسين طيب أبو رغبة و ناريمان بشير دريس. مرجع سابق. ص 8

³ وزيرة محمد يحيى. مرجع سابق. ص 13

- 1 -/ خصائص الهيكل التنظيمي المتمثلة بالشكلية والتعقيد والتركيز التي لها تأثيرات مختلفة في مشاركة المعرفة.
- 2 -/ الأنظمة والحوافز بأشكالها المختلفة.
- 3 -/ إستراتيجية المنظمة المتعلقة بإدارة المعرفة.
- 4 -/ الثقافة التنظيمية بغض النظر عن طبيعتها البيروقراطية والإبداعية ذات الأثر في الاندماج أو التماثل الداخلي الذي يملكه الأعضاء.

ثامنا متطلبات تطبيق التشارك المعرفي : لتطبيق التشارك المعرفي يجب أن تتوفر بعض متطلبات لضمان نجاحها :¹

- 1 -الهيكل التنظيمي بدون تبادل المعلومات بين الأفراد لا يمكن أن يحدث التعلم لذلك يجب على المؤسسة أن تحرص على بناء هيكل تنظيمي يتيح فرصة تقاسم المعارف بشفافية كما يسمح بخلق بيئة عمل تدعم الانفتاح في الاتصالات وزيادة المشاركة في المعلومات.
 - 2 -فرق العمل تتطلب عملية التشارك المعرفي تشكيل فرق عمل تسوده الثقة المتبادلة بين الأعضاء ويتميز بالاتصالات والتغذية العكسية وقدرة الأعضاء على تبادل المعلومات بسهولة.
 - 3 -مخازن المعرفة هي تلك الخازن التي تخزن فيها المعرفة الخارجية والداخلية إلكترونيا في موقع واحد ليسهل بذلك الوصول إليها عند الحاجة من قبل الأفراد وتعتبر إدارة مخازن المعرفة من آليات التشارك المعرفي من خلال تنظيم عملية تدفق المعلومات.
 - 4 -تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعتبر كآلية فعالة في إدارة مخازن المعرفة وتفعيل مشاركتها بين الأفراد.
 - 5 -التدريب : لا بد من الإهتمام بتدريب العاملين على استخدام الوسائل والعمليات المتخصصة في نظم العمل المعرفي لغرض تحسين عملية التشارك المعرفي.
 - 6 -القيادة الفعالة وهي تلك التي تدعم وتوجه أعضاء الفريق دون السيطرة عليهم من خلال التدريب والتحفيز.
- تاسعا المعوقات التي تعرقل عملية المشاركة بالمعرفة²:

- الرغبة في الإحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها مع الآخرين .
- تخوف أحاب المعرفة من فقدان سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركتهم معارفهم .
- إحجام الأفراد عن مشاركتهم معرفتهم حين يدركون بأنه ليس هناك فائدة أو مكافأة لمشاركة معارفهم.
- مشاركة المعارف الخاطئة وتعرض المؤسسة والآخرين للضرر.

¹ عبد المالك ججيق و سارة عبيدات.تأثير التشارك المعرفي في تطوير لكفاءات الجماعية.مجلة أداء المؤسسات الجزائرية.العدد6.جامعة قاصدي مرياح ورقلة الجزائر. 2014.ص3-4

² عبد المالك ججيق و سارة عبيدات.مرجع سابق.ص4

المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية لأخلاقيات العمل و التشارك المعرفي

المطلب الأول الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات العربية

1/ دراسة إبراهيم فلاح إبراهيم الشواهن . بعنوان أثر التوجه الريادي للجامعة في تنشيط سلوك التشارك المعرفي .رسالة مقدمة لاستكمال شهادة الماجستير في إدارة الأعمال .جامعة الشرق الأوسط .عمان .2017

هدفت الدراسة على معرفة التوجه الريادي للجامعة في تنشيط التشارك المعرفي في الجامعة الخاصة الأردنية بمدينة عمان وتم استخدام المنهج الكمي والوصفي والتحليلي وحيث تم التوصل على أن لتوجه الريادي للجامعات يؤثر في سلوكيات التشارك المعرفي وأن التوجه الريادي للجامعات يؤثر في تنشيط المساهمات الكتابية.

2/دراسة مدني طويهر وضريفة رفاع . بعنوان دور أخلاقيات الأعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية.مداخلة في الملتقى الدولي الثالث حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات الطبعة 3. جامعة ورقلة .2017.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات الأعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية وذلك من خلال دراسة ميدانية شملت العاملين لدى مؤسسة سون لغاز بالأغوات , حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي أخلاقيات الفرد وأخلاقيات الأنظمة الوظيفية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في حين لم يكن هناك أي أثر لأخلاقيات القيادة على .

3/ دراسة ثروت عبد الحميد الحافظ وسياس فتحي اله نداوي المهدي. واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس.مقالة في مجلة العلوم التربوية والنفسية.العدد4. 2015.

هدفت الدراسة إلى معرفة ممارسة التشارك المعرفة والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية حيث تم استخدام المنهج الوصفي بالاستعانة بأسلوب التحليل العنقودي وكانت النتائج على أن النية الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ذات مدى متوسط.

4/ دراسة هناء شهاب . بعنوان أخلاقيات العمل من منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية ألا اجتماعية للمنظمات. مقال في مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية.العدد4. جامعة القادسية . 2014 .

هدفت الدراسة إلى تقديم معالم فكرية حول أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية وإثارة الاهتمام حول ضرورة الاستفادة من مهارات أخلاقيات العمل في الانتقال بالمنظمات من الاتجاهات الإدارية التقليدية إلى اتجاهات تستوعب المفاهيم الحديثة في الإدارة , وأين تمت دراسة عينة في مؤسسة الشاكري للمساعدات الاجتماعية حيث تم استخدام المنهج الاستطلاعي لجمع البيانات والمنهج التحليلي الاستدلالي لتحليل النتائج وخرج البحث باستنتاجات شخصت حقيقة واقع المتغيرات في المنظمة المبحوثة أبرزها في توافر أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة .

5/ دراسة أظفي جوهره . بعنوان أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك المعرفي .رسالة مقدمة لاستكمال شهادة الدكتوراه .بيسكرة.2013

هدفت الدراسة إلى اختيار اثر المباشر لممارسة القيادة لإستراتيجية على سلوك التشارك المعرفي من خلال كل من التسويق الداخلي والتوجه تسويق الداخلي وثقافة التعلم ,حيث تمت الدراسة في مجموعة فنادق جزائرية وتم استخدام المنهج الوصفي ,وتوصلت الدراسة إلى أن كل من سلوك وإستراتيجية التشارك تفسرها ممارسات القيادة الإستراتيجية بأبعادها الممارسات المرتبطة بالثقافة التنظيمية، كما أن لممارسات القيادة الإستراتيجية أثر غير مباشر في كل من سلوك إستراتيجية التشارك في المعرفة من خلال كل من التسويق الداخلي وثقافة التعلم التنظيمي .

6/ دراسة رغدة عباد عطا الله المريات. بعنوان أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمات على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية .رسالة لاستكمال الحصول على درجة ماجستير في إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط .2011.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي لرجال البيع للمنتجات الصيدلانية من وجهة نظر لرجال البيع في الشركات الموزعة والمستوردة للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان حيث تم اعتماد المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج على أن مستوى أخلاقيات الأعمال لمنظمات البيع الصيدلانية مرتفع وجود أثر مرتفع ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي لرجال البيع.

ثانيا الدراسات الأجنبية

1/ دراسة . Adey eye and others.

Effect of work place ethic on employes and organisational productivity in niegeria.intenational confrence on african development isuss.niegeria.2015.

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر أدب السلوك الأخلاقي على التزام الموظفين والإنتاجية حيث تمت دراسة السلوك الأخلاقي للموظفين وكانت العينة في المؤسسات الحكومية والمؤسسات الخاصة الأسيوية واللبنانية في نيجيريا ,وتم استخدام المنهج الوصفي ,حيث تم التوصل إلى النتائج إلى وجود علاقة بين سلوك أخلاقيات العمل والمعايير الإنتاجية والتنظيمية وأن الانضباط والنزاهة لهما أثر سلبي على مستوى الإنتاجية.

2/ دراسة .

Mahmoud abde Irahman.knowledge sharing by using knowledge management system to support decision making process in multinational corporations. A thesis submitted to the University of Manchester for the degree of Doctor of Philosophy In the Faculty of Humanities.2013.

هدفت الدراسة على معرفة مدى أثر تقاسم المعرفة عن طريق استخدام نظم دعم القرار وتحديد العوامل التي تؤثر على تقاسم المعرفة باستخدام منهج مختلط الأساليب واستخدام أدوات المقابلة والاستبيان وتم التوصل إلى نتائج وهي أن للثقافة لها أثر كبير على عمليات صنع

القرار وتبادل المعرفة وعلى تقاسم المعرفة .جميع الفرضيات لها دلالة إحصائية .حيث أن لهذه الدراسة أثر على مختلف أصحاب المصالح في الشركات متعددة الجنسيات,بمافي ذلك المديرين وصناع القرار والاستشاريين في فاعلية تبادل المعرفة وصنع القرار,والتركيز على الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة.

3/دراسة

.syed mohammed alhady and others.knowledge sharing behavior and individualfactor.international conference on mangment and artitifical intelligence.indonecia.2011.

هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين سلوك التشارك المعرفي وتبادل المعلومات في التعلم الإلكتروني ,حيث تم جمع المعلومات من طلبة كلية العلوم التكنولوجية بجامعة ماليزيا ,حيث تم استخدام المنهج الوصفي وتوصلت النتائج إلى أن سلوك تقاسم المعرفة والعوامل الفرية فيها ضعيف جدا مع التنشئة الاجتماعية عبر الأنترنت.

المطب الثاني المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

أولا الدراسات السابقة :

جدول رقم (1-1) يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

المؤلف	العنوان	السنة	عينة الدراسة	المنهج	الهدف	النتائج
مدني طويهر وشريفة رفاع	دور أخلاقيات الأعمال في تنمية المواطنة التنظيمية	2017	عون تنفيذ عون تحكم إطار	وصفي تحليلي	التعرف على دور أخلاقيات الأعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية	-وجود مستوى مرتفع ومقبول من أخلاقيات الأعمال مع تفاوت في نسبها، حيث احتلت أخلاقيات الفرد المركز الأول لتليها أخلاقيات الأنظمة الوظيفية وأخيرا أخلاقيات القيادة كأقل المحاور توفرا داخل المؤسسة
هناء شهاب	أخلاقيات العمل من منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.	2014	بكالوريوس دبلوم إعدادي	المنهج الإستطلا عي	تشخيص مستوى توفر أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة المبحوثة من وجهة أعضائها	وجود علاقة إرتباط إيجابية قوية إلى حد ما بين المتغيرين من خلال إرتباط كل من أبعاد المتغير المستقل(أخلاقيات الفرد.أخلاقيا القيادة.أخلاقيات الأنشطة.أخلاقيات البنى

التنظيمية) بعلاقة ذات دلالة معنوية في تطوير المتغير التابع وهذا مؤشر إيجابي لأخلاقيات العمل في المسؤولية الاجتماعية						
مستوى أخلاقيات الأعمال للمنظمات بيع المنتجات الصيدلانية مرتفع مستوى السلوك الأخلاقي لرجال البيع للمنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع.	قاس اثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وقياس أداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية	وصفي تحليلي	مندوبي مبيعات لمصانع الأدوية مندوبي مبيعات رجال البيع من مخازن الأدوية الباعين في الصيدليات	2011	أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية	رغدة عابد عطاالله
أن لممارسات القيادة الإستراتيجية أثر غير مباشر في كل من سلوك وإستراتيجية التشارك في المعرفة من خلال كل من التسويق الداخلي وثقافة التعلم التنظيمي	اختبار الأثر المباشر والغير مباشر لممارسات القيادة الإستراتيجية على سلوك التشارك في المعرفة وإستراتيجيتها من خلال كل من التسويق الداخلي، وتوجه التسويق الداخلي وثقافة التعلم التنظيمي	المنهج الكمي	مهندس دراسات عليا. الليسانس. تقني سامي. مستوى ثانوي فأقل.	2013	أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك المعرفي	أقطي جوهره
التوجه الريادي للجامعات يؤثر في تنشيط سلوك التشارك المعرفي ويؤثر في المساهمات الكتابية والاتصالات التنظيمية والتفاعلات الشخصية	معرفة أثر التوجه الريادي للجامعة في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي.	الوصفي التحليلي	مدير جامعة. نائب مدير جامعة. مساعد مدير جامعة. عميد. نائب عميد. رئيس قسم.	2017	أثر التوجه الريادي للجامعة في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي	إبراهيم فلاح إبراهيم الشواهين
النسبة الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في	معرفة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس	الوصفي	أستاذ. أستاذ مساعد.	2015	واقع ممارسة التشارك المعرفي لأعضاء هيئة	ثروت عبد الحميد عبد

الجامعات ليست مرتفعة في الحدود الدنيا للمدى المتوسط. تأثير العوامل الشخصية والتنظيمية يتراوح ما بين المدى المتوسط.					التدريس	الحافظ وسياس فتحي
وجود علاقة بين سلوك أخلاقيات العمل والمعايير الإنتاجية التنظيمية والإنضباط والنزاهة لهما تأثير سلبي على الإنتاجية	التعرف على آثار أداب السلوك الأخلاقي على التزام الموظفين بالإنتاجية	الوصفي	مدير رئيس مصلحة موظف عادي	2015	Effect of work place ethic on employes and organisational productivity in niegeria	Adey eye and others
وجود أثر كبير للثقافة على عمليات صنع القرار وتبادل المعرفة .	معرفة مدى أثر تقاسم المعرفة عن طريق نظم دعم القرار وتحديد العوامل التي تؤثر على تبادل المعرفة	منهج مختلط الأساليب	مدراء المؤسسات	2013	knowledge sharing by using knowledge managemet system to support decision making process in multinatio nal	Mahmoud abde rahman

					corporations	
إن سلوك تقاسم المعرفة والعوامل الفردية لديها ضعيفة جدا مع التنشئة الاجتماعية عبر الأنترنت.	التعرف على العلاقة بين التشارك المعرفي وتبادل المعلومات في التعلم الإلكتروني	الوصفي	أساتذة مدرسين . طلبة ممتدرسين.	2011	knowledge sharing behavior and individual factor	syed mohammed alhady and others

المصدر : من إعداد الطالب

ثانيا الدراسة الحالية : (ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة)

- تناولت الدراسة الحالية موضوع أثر التزام بأخلاقيات العمل على التشارك المعرفي , حيث أن الدراسة تجمع بين متغيرين أخلاقيات العمل والتشارك المعرفي وهذا ما لم يتم التطرق إليه في الدراسات السابقة , وبعينة متمثلة في إطار عون تحكم وعاون تنفيذي و كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي , حيث تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل على التشارك في المعرفة من خلال ثلاث أبعاد (أخلاقيات الفرد وأخلاقيات القيادة وأخلاقيات المنظمة).

المطلب الثالث مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

لقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة بشكل كبير :

- تم التمكن من تحديد أبعاد كل من المتغيرين أخلاقيات العمل والتشارك في المعرفة .
- تمت الاستفادة من معظم الدراسات في تحديد المنهج وهو المنهج الوصفي .
- وتمت الاستفادة كذلك من الدراسات السابقة والاستعانة بها في عرض الإطار النظري وتكوين الإستبانة حيث أنها وفرت كل من الوقت والجهد.
- الاستفادة من مقارنة نتائج الدراسات السابقة مع ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج.

خلاصة الفصل

- من خلال دراستنا لهذا الفصل والذي تضمن الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل والتشارك المعرفي تم استخلاص بأن لأخلاقيات العمل أهمية كبيرة في المؤسسات خاصة منها الرائدة أنها تعتبر ركيزة من ركائز المؤسسات الناجحة حيث تعمل على ضبط سلوك الأفراد داخل المنظمة، وكما نعلم أن لأخلاقيات العمل مصادر عدة أهمها المصدر الديني والمصدر الاجتماعي والمصدر التنظيمي بحيث تعتبر هذه المصادر المكون الأساسي لأخلاقيات العمل ولكي نقول أن الفرد أو المؤسسة متزنا أخلاقيا يجب أن تتوفر فيه مجموعة من شروط أبعاد أخلاقيات العمل منها النزاهة والعدالة والشفافية واحترام الوقت والمحافظة على الأسرار المهنية، وحتى يتم تعزيز وإرساء أخلاقيات العمل يجب أن يتكون لدى الفرد مبداء الرقابة الذاتية وكذلك محاسبة المسؤلين والموظفين في حال تم ارتكاب أفعال تنافي وأخلاقيات العمل على حد سواء .
- وكذلك بالنسبة للمتغير الثاني وهو التشارك المعرفي الذي لا يقل أهمية أخلاقيات العمل بحيث إن التشارك المعرفي يعبر عن ثقافة المنظمة وإستراتيجيتها لما لها من أهمية في توزيع ونشر المعارف في المنظمة بحيث تعمل على تحسين أداء وكفاءة المنظمة وتقوم بتعزيز وتنمية الشخصية والتقدم الوظيفي لدى الفرد، حيث تتم نشر المعرفة بعدة عمليات منها التبادل والنقل المعرفي يتم من خلالها تشكيل فرق تعمل على استخلاص المعارف الصريحة والضمنية الموجودة في أذهان الخبراء، ولا يتم ذلك إلا إذا تم توفير هيكل تنظيمي مناسب وتوافر نظام اتصال فعال وتكنولوجيا تضمن نقل وتشارك تلك المعارف وطمأن حفظها.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لأثر أخلاقيات العمل والتشارك المعرفي

تمهيد :

بعدها تطرقنا في الفصل الأول إلى المفاهيم المتعلقة بأخلاقيات العمل والتشارك المعرفي وكذا الدراسات السابقة من أجل تقريب الصورة أكثر فقد حاولنا إسقاط الدراسة النظرية على الواقع العملي من خلال إسقاط ذلك على مؤسسة سون لغاز بورقلة حيث قمنا باختيارها كميدان للدراسة وسنحاول معرفة مدى تأثير الالتزام بأخلاقيات الأعمال على التشارك المعرفي .

ومن اجل التفصيل أكثر في في هذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين :

- المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.
- المبحث الثاني : النتائج والناقشة.

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المطلب الأول : الطريقة المستخدمة في الدراسة.

للإجابة على الإشكالية المطروحة و استخلاص النتائج قمنا بالدراسة الميدانية ، وذلك من خلال إسقاط الجانب النظري على مؤسسة سون لغاز بور قلة .

الفرع الأول : منهج الدراسة.

بغية الإلمام و الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحليل أبعاده و الإجابة على الإشكالية المطروحة , قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة يصف و يقيم واقع"أثر الالتزام بأخلاقيات الأعمال على التشارك المعرفي".

الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة

أولاً :لمحة تاريخية عن مؤسسة سون لغاز¹:

تم في سنة 1947 إنشاء المؤسسة العمومية "كهرباء وغاز الجزائر" المعروفة اختصاراً بالحروف الرامزة (EGA) ، التي أسند إليها احتكار إنتاج الكهرباء ونقله وتوزيعها وكذلك توزيع الغاز، وتضم E.G.A المؤسسات السابقة للإنتاج والتوزيع، وهي تنتمي إلى قانون أساسي خاص منها لوبون (LEBON) وشركائه (SAE) الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز) ثم وقعت تحت مفعول قانون التأميم الذي أصدرته الدولة الفرنسية سنة 1946.

استقلالية أكبر في التسيير

- بموجب المرسوم الرئاسي رقم (195-02) المؤرخ في أول يونيو سنة 2002، المتضمن القانون الأساسي للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز المسماة "سونلغاز" شركة مساهمة- تحولت سونلغاز من مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري إلى شركة مساهمة تحوز الدولة رأسمالها.
- وهذا الانتقال تمليه ضرورة قيام سونلغاز بتكثيف نفسها للتلاؤم مع القواعد الجديدة لتسيير القطاع التي أوجبها القانون ولاسيما انفتاح الأعمال والأنشطة وولوج باب المنافسة، وإمكانية اللجوء إلى التساهمية الخاصة، ومن ناحية أخرى فإن هذا القانون الأساسي الجديد يحول المؤسسة استقلالية أكبر ويسمح لها بأن تمارس مسؤولياتها كاملة.
- إن تحديد هدفها الاجتماعي ليفتح لها أفاقاً جديدة، فزيادة على أنشطتها المعتادة من إنتاج الكهرباء ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز، توفرت لسونلغاز إمكانية العمل والتدخل في العالمة تجاه قطاع المحروقات والقيام على العموم بممارسة أعمال خارج الجزائر.

وعلى صعيد تسييره، يشرف على تسيير سونلغاز شركة مساهمة جمعية عامة ومجلس إدارة ويديرها رئيس مدير عام.

طموح سونلغاز

¹نشأة المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز. 2018/6/5.

- طموح سونلغاز هو أن تغدو مؤسسة تنافسية لكي تقوى على مواجهة المنافسة التي تلوح ملامحها في الأفق، وأن تكون في الأمد المنظور من بين أفضل المتعاملين الخمسة التابعين للقطاع في حوض البحر الأبيض المتوسط.
- وهي شركة مساهمة في مشروع محطة توليد الكهرباء بالطاقة الشمسية والغاز في حاسي الرمل

عملية تشييد سونلغاز كمجمع صناعي

مجلة تصدرها شركة سونلغاز كل ثلاثة أشهر

بدأت عملية تحويل سونلغاز في جانفي 2004 مع إنشاء ثلاث شركات "مهن قاعدية". وهكذا فإن الوحدات المسؤولة عن إنتاج الكهرباء وونقلها وعن نقل الغاز قد شيدت كفروع تضمن إنجاز هذه النشاطات. ويتعلق الأمر بما يلي:

- الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء (SPE)
- شركة الكهرباء و الطاقات المتجددة (SKTM) في 2013.
- الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء (GRTE)
- الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز (GRTG)

في سنة 2005، تم إنشاء فرعين جديدين (المهن المحيطة)، أي:

- الشركة المدنية لطب العمل (SMT)
- مركز البحث وتطوير الكهرباء والغاز. (CREDEG)

خلال هذه السنة ذاتها، عرفت بعض الفروع المحيطة التي أنشئت في 1998 إعادة هيكلة.

- أدمجت الشركات الأربع لصيانة وخدمات السيارات لتكوّن شركة وحيدة هي شركة: صيانة وخدمات السيارات (MPV).
- وكذلك الأمر بالنسبة لشركات صيانة المحولات الثلاث التي تم جمعها في شركة وحيدة هي: شركة خدمات المحولات الكهربائية. (SKMK)

وهكذا اكتمل شكل قطب فروع (المهن المحيطة) مع الفروع التي كانت موجودة سابقا وهي:

- شركة النقل والشحن الاستثنائي للتجهيزات الصناعية والكهربائية (TRANSMEX) التي أنشئت في 1993.
- شركة الوقاية والعمل الأمني (SEAT) سابقا (SPAS) التي أنشئت في 1996 والتي تضمن حماية أكثر من 800 موقع لمجمع سونلغاز عبر جميع أنحاء التراب الوطني.
- صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية (FOSC)، وهي شركة مدنية مكلفة بقطاع الخدمات الاجتماعية لفائدة
- عمال جميع فروع مجمع سونلغاز، أنشئت في 1997.
- نزل المزارعين (HMP)، الذي تم اقتناؤه في 1997.

- شركة صيانة التجهيزات الصناعية (MEI) ، أنشئت في 1998.
- وكذا الشركة الجزائرية لتقنيات الإعلام (SAT Info) ، أنشئت بدورها في 1998
- وأخيرا، إنشاء المتجر الجزائري للعتاد الكهربائي والغازي (CAMEG) ، في 2003، وهو فرع مهمته الرئيسية تسويق العتاد الكهربائي والغازي عبر شبكة توزيع تغطي مجموع أنحاء التراب الوطني.

-في 2006، تم إنشاء خمس شركات "مهن قاعدية" أخرى. فرع أول:

- مسير منظومة الكهرباء (OS) ، مكلف بإدارة نظام إنتاج/نقل الكهرباء.

كما تم إنشاء أربعة فروع تضمن مهنة توزيع الكهرباء والغاز، هي:

- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الجزائر. (SDA)
- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الوسط. (SDC)
- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الشرق. (SDE)
- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الغرب. (SDO)

-تضاف هذه الشركات الخمس لكل من الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء (SPE)، والشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء (GRTE)، والشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز (GRTG) ، لتكون قطب (المهن القاعدية).

يتضمن هذا القطب الأخير كذلك:

- شركة كهرباء ترقية. (SKT)
- شركة كهرباء كدية الدروش. (SKD)
- شركة كهرباء البروقية. (SKB)
- شركة كهرباء سكيكدة. (SKS)

هذه الشركات الأربع هي محطات إنتاج الكهرباء أنشئت بمساهمة سوناطراك.

خلال هذه السنة ذاتها، 2006، وفي سياق دعم تنظيم سونلغاز على شكل مجمع وإنجاز برنامج تطوير هام للمجمع، عادت مؤسسات الأشغال الخمس، وهي:

- شركة أشغال الكهرباء. (KAHRIF)
- شركة الأشغال والتركيب الكهربائي. (KAHRAKIB)
- شركة إنجاز القنوات. (KANAGHAZ)
- شركة إنجاز المنشآت الأساسية.. (INERGA)
- شركة التركييب الصناعي. (ETTERKIB)

جدول رقم(2-1) : يوضح الإحصائيات الخاصة بالاستبيان

الاستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100%	80	عدد الاستثمارات الموزعة
3.75%	3	عدد الاستثمارات المهملة
12.5%	10	عدد الاستثمارات الملغاة
83.75%	67	عدد الاستثمارات الصالحة

المصدر : من إعداد الطالب

ومن خلال نجد أن عدد الاستثمارات الموزعة (80) استمارة وهي تقابل نسبة 100%، وهي تمثل النسبة الكلية لعينة الدراسة، حيث تبين لنا أن عدد الاستثمارات المسترجعة بلغ عددها (67) وهي تقابل نسبة 83,75%، فهي تعد نسبة جيدة جدا، وعدد الاستثمارات الملغاة بلغ (10) وهي تقابل نسبة 12,5%، وعدد الاستثمارات المهملة بلغ (3) وهي تقابل نسبة 3,75%

الفرع الثالث : طبيعة المتغيرات

الجدول رقم (2-2) يمكن تحديد متغيرات الدراسة بالشكل التالي : المتغير المستقل أخلاقيات العمل والمتغير

الثاني التشارك المعرفي.

رقم	المجالات	عدد الفقرات	sig
1	أخلاقيات الفرد	6	0,095
2	أخلاقيات القيادة	5	0,182
3	أخلاقيات الإدارة	3	0,026
4	نقل المعرفة	6	0,01
5	تبادل المعرفة	6	0,137
6	تحويل المعرفة	3	0,26
المتغير المستقل	أخلاقيات العمل		0,42
المتغير التابع	التشارك المعرفي		0.588

المصدر من إعداد الطالب وفق نتائج spss

يتضح من الجدول أن القيمة الاحتمالية sig لجميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي باستثناء محور نقل المعرفة الذي جاء أقل من مستوى الدلالة ولكن بما أن أغلب المحاور تتبع التوزيع الطبيعي فهولن يؤثر على هذه الدراسة .

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

الاستبيان :

الاستبيان: تم إعداد الاستبيان من أجل استخدامه في جمع كافة المعلومات و البيانات اللازمة و المتوفرة من أجل إكمال الدراسة وقبل توزيعه عرض على المشرف لعدت مرات وبعدها على المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم التوجيه و الإرشاد و تعديل وحذف ما يلزم من العبارات وبعد الحصول على التعديلات ومحاوره مع المشرف حيث تم الوصول إلى الطبيعة النهائية لاستبيان وقدم توزيعه على أفراد العينة وقد قسم هذا الاستبيان إلى ثلاثة محاور متمثلة في:

الجزء الأول: ويشمل البيانات العامة لأفراد عينة الدراسة من المديرين ورؤساء الأقسام وهذه البيانات متمثلة في:

العمر, الجنس, السن, المستوى التعليمي, الوظيفة.

الجزء الثاني: يشمل أبعاد أخلاقيات الأعمال, وقد تضمن 14 سؤال.

الجزء الثالث : يشمل أبعاد التشارك المعرفي, وقد تضمن 14 سؤال.

الفرع الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي حيث تم تفرغ الاستبيانات من العينة المستجوبة في برنامج EXCEL بعد ترميزها وتم إدخال هذه المعطيات في الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة للتوصل إلى مايلي :

- ❖ التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة وتحديد استجاباتهم وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً.
- ❖ معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- ❖ حساب معامل الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.
- ❖ تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
- ❖ تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

بغرض القيام بدراسة ميدانية موضوعية تساعدنا على تحقيق أهداف بحثنا, تم إعداد الأسئلة حسب المعطيات المطلوبة من كل سؤال, بالإضافة إلى تحديد آراء أفراد العينة لفقرات الاستبيان, ويسهل ترميز وتنميط الإجابات كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم (2-3) مقياس ليكارت الخماسي :

الرأي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر : من إعداد الطالب

الجدول رقم (2-4) يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى :

مجال المتوسط الحسابي	المستوى الموافق له
1 إلى 1,80	ضعيف
من 1,80 إلى 2,60	منخفض
من 2,60 إلى 3,40	متوسط
من 3,40 إلى 4,20	مرتفع
من 4,20 إلى 5	مرتفع جدا

المصدر من إعداد الطالب

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (5-1=4) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0,80=4/5) ثم نضيف هذه القيمة إلى أقل قيمة في هذا المقياس وهي (1) لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي (من 1 إلى 1,80 ضعيف ومن 1,80 إلى 2,60 منخفض ومن 2,60 إلى 3,40 متوسط ومن 3,40 إلى 4,20 مرتفع ومن 4,20 إلى 5 مرتفع جدا) ومن أجل اختبار مصداقية وثبات الاستبيان وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة على أسئلة الاستبيان حيث تم تحكيم الاستبيان عند 6 من الأساتذة من أجل ضبط وتعديل فقرات الاستبيان استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحقيق الغرض المطلوب والجدول الموالي يوضح ذلك :

جدول رقم(2-5) يبين اختبار الثبات حسب معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرون باخ	عدد الفقرات
0.900	28

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات spss

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا يصل إلى (90%) حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثقة والثبات، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية من نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات.

المبحث الثاني تحليل ومناقشة النتائج :

يقدم هذا المبحث عرض لمختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وللوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة .

المطلب الأول :عرض نتائج الدراسة

الفرع الأول خصائص عينة الدراسة :

أولا : خصائص عينة الدراسة

قصد التعرف على الخصائص الديمغرافية للأفراد المشاركين في الدراسة الميدانية قسمناه كما يلي:

الجدول رقم(2-6) يوضح خصائص العينة:

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
1	الجنس	ذكر	53	97.1
		انثى	14	20.9
2	العمر	30سنة فأقل	14	20.9
		من 30-40	35	52.2
		من 40-50	10	14.9
3	المستوى العلمي	من 50 سنة فأكثر	7	10.4
		أقل من ثانوي	3	4.5
		ثانوي	28	41.8
4	الوظيفة	جامعي	36	53.7
		إطار	34	50.7
		عون تحكم	26	38.8
		عون تنفيذ	7	10.4

المصدر من إعداد الطالب وفق لنتائج spss

من خلال الجدول قدرت نسبة الذكور ب 97.1%، من مجموع العينة المدروسة أما نسبة الإناث فهي منخفضة جدا مقارنة مع نسبة الذكور وتقدر نسبتهم ب 20.9%، من مجموع العينة المدروسة ويعود هذا التفاوت بين الجنسين إلى طبيعة النشاط داخل المؤسسة.

وفيما بمتغير السن فوجد أن الفئة العمرية ما بين (30-40 سنة) قد تحصلت على أعلى نسبة وثم تليها فئة أقل من 30 سنة بنسبة 20.9% وتأتي بعدها مباشرة الفئة العمرية (40-50) بنسبة 14.9% وثم تأتي في الأخير فئة أكثر من 50 سنة وهي التي تحصلت على أقل نسبة مقدرة ب 10.4% بحيث يعود هذا الفارق في السن إلى أن المؤسسة تعتمد على الكفاءات الثابتة . وبالسبة للمؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة فقد وجد أن (53.7%) مستواهم الدراسي جامعي ونسبة (41.8%) مستواهم ثانوي ونسبة (4.5%) أقل من ثانوي وهي أقل نسبة ويعود هذا الفارق في النسب إلى أن المؤسسة تبحث أفراد ذوي مؤهل علمي عالي.

وفيما يتعلق بمتغير الوظيفة فوجد أن أكبر نسبة للعمال الذين يشغلون منصب إطار بنسبة 50.7% ثم يلي العمال الذين يشغلون منصب عون تحكم بنسبة 38.8% وفي الأخير يأتي العمال الذين يشغلون منصب عون تنفيذ بأقل نسبة مقدرة ب 10.4% ويدل الفارق في النسب على أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على الإطارات.

الفرع الثاني تحليل البيانات المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه محاور الدراسة.

1/ المتغير المستقل أخلاقيات العمل :

وهذا من خلال عرض النتائج المتحصل عليها:

أ/ المتغير المستقل أخلاقيات العمل :

وهذا من خلال عرض النتائج المتحصل عليها في أبعاد ضغوط العمل :

الجدول رقم (2-7) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. ليعد

أخلاقيات الفرد

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	يسود جو من الاحترام المتبادل والتقدير بين العاملين في المؤسسة	3,7879	,81364	3	مرتفع
2	هناك تعاون وتفاهم بين العاملين في تأدية مهام العمل	3,7612	,76057	4	مرتفع
3	. يسعى العاملون في المنظمة لتأدية المهام بضمير مهني وأخلاقي عالي	3,3433	,94632	5	متوسط
4	. ألتزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارج المؤسسة.	3,8806	,86203	1	مرتفع
5	أبتعد عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعينني في العمل	3,8806	,80759	1	مرتفع

مرتفع	2	,82119	3,8507	أحرص على الالتزام بأوقات العمل.	6
مرتفع	-	,55949	3,7475	المتوسط العام	

المصدر من إعداد الطالب وفق نتائج spss

يظهر لنا وحسب نتائج هذا البعد أن المتوسط العام لفقراته بلغ (3,74) وانحراف معياري (0,55) وهو بمستوى مرتفع، وقد احتلت الفقرة 4 (الترزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارج المؤسسة). والفقرة 5 (أبتعد عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعنيني في العمل) المرتبة الأولى بانحراف معياري بمتوسط (3,88) وانحراف معياري 0,86 و0,82 على التوالي في حين جاءت الفقرة 3 (يسعى العاملون في المنظمة لتأدية المهام بضمير مهني وأخلاقي عالي) في المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي (3,3433) وانحراف معياري (0,94) حيث تدل هذه النتائج على وجود إدراك لأخلاقيات الفرد بمستوى متوسط.

البعد الثاني أخلاقيات القيادة :

الجدول رقم (2-8) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. لبعده

أخلاقيات القيادة

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	المستوى
1	. تمتلك الإدارة العليا للشركة النزاهة في جميع قراراتها	2,7015	,95370	4	متوسط
2	يحرص المشرفون على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين.	2,5970	,95441	5	منخفض
3	يحترم المشرفون الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين.	2,9701	,96876	3	متوسط
4	يرفض المشرفون الأعمال غير الأخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة.	3,5672	,92481	1	مرتفع
5	يحترم المشرفون القوانين والإجراءات كغيرهم من العمال	3,1045	1,01704	2	متوسط
	المتوسط العام	2,9881	,68921		متوسط

المصدر من إعداد الطالب وفق نتائج spss

يظهر لنا من خلال الجدول أن المتوسط العام لهذا البعد (2,9881) وانحراف (0,69)، وتأتي في المرتبة الأولى الفقرة 5 (يحترم المشرفون القوانين والإجراءات كغيرهم من العمال) بمتوسط (3,1045) وانحراف معياري (1,01)، في حين جاءت الفقرة 2 (يحرص المشرفون على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين). بمتوسط (2,5970) وانحراف معياري (0,95)، وحيث

تراوحت باقي الفقرات بين مرتفع ومتوسط ومنخفض مما يشير إلى عدم ووجد اتفاق واضح للمستجوبين فيما يخص أخلاقيات القيادة.

البعد الثالث أخلاقيات الإدارة

الجدول رقم (2-9) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. لبعده

أخلاقيات الإدارة

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	المستوى
1	أدارة الشركة تعاقب بشدة السلوك غير الأخلاقي يمكن أن يحصل	3,7612	,95488	1	مرتفع
2	السلوك الأخلاقي هو المعيار الأول في شركتنا	3,7612	,95488	1	مرتفع
3	إدارة الشركة تكافئ السلوك الذي يتصف بالشفافية والنزاهة	2,9701	,98427	2	متوسط
	المتوسط العام	3,4328	,69635		مرتفع

المصدر من إعداد الطالب وفق نتائج spss

من خلال الجدول نرى أن المتوسط العام لبعده أخلاقيات الإدارة (3,4328) وانحراف معياري (0,69), حيث أن الفقرتان 1 و2 (أدارة الشركة تعاقب بشدة السلوك غير الأخلاقي يمكن أن يحصل) (أدارة الشركة تعاقب بشدة السلوك غير الأخلاقي يمكن أن يحصل) لهما نفس المتوسط (3,7612) ونفس الانحراف (0,95) وفي حين نرى أن الفقرة 3 (أدارة الشركة تعاقب بشدة السلوك غير الأخلاقي يمكن أن يحصل) تحصلت على أقل متوسط (2,9701) وانحراف معياري (0,69) ويشير هذا إلى أن أفراد المؤسسة يدركون مدى أهمية وفاعلية هذا البعد.

الجدول رقم (2-10) يوضح المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل حسب إجابات عمال

مؤسسة سونلغاز

أخلاقيات العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	3,3845	,51662	متوسط

المصدر من إعداد الطالب حسب نتائج spss

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي لأخلاقيات العمل بلغ (3,3845) أي بمستوى متوسط حيث تشير إلى نقص الاهتمام بأخلاقيات العمل من قبل عمال مؤسسة سونلغاز وقد يعود ذلك إلى الطبيعة الشخصية للعمال أو قد يعود ذلك إلى تساهل

المؤسسة مع موظفيها فيما يتعلق بالسلوكيات الأخلاقية أوقد يعود إلى عدم التوضيح الكافي من قبل المؤسسة للمعايير الأخلاقية فيها مما قد ينجر عنه تراجع في أداء المؤسسة وينعكس عليها بشكل سلبي.

2/ المتغير التابع التشارك المعرفي

البعد الأول نقل المعرفة

الجدول رقم (2-11) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأجابات العمال في مؤسسة سونا لغاز

بورقلة. لبعد نقل المعرفة

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	المستوى
1	أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها مع زملائي	4,0299	,77792	1	مرتفع
2	أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة في مجال نقل المعرفة	3,9254	,70310	3	مرتفع
3	أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي	4,0149	,63943	2	مرتفع
4	نقل المعرفة بنوعيتها الضمنية والظاهرة دافع تكسبي التميز وتحقيق الذات	3,9091	,69564	4	مرتفع
5	من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة	4,0149	,82559	2	مرتفع
	المتوسط العام	3,9818	,51766		مرتفع

المصدر من إعداد الطالب وفق نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط العام لبعد نقل المعرفة (3,9818) وانحراف معياري (0,51) حيث نلاحظ أن كل من الفقرتين 3 (أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي) و5 (من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة) لهما نفس المتوسط وهو أعلى متوسط من بين فقرات هذا البعد (4,01) وانحراف معياري لكل منهما على التوالي (0,63) و(0,51) في حين نجد أن الفقرة 4 قد تحصلت على أقل متوسط (3,9091) وانحراف معياري (0,69)، ومن جهة نجد أن جميع فقرات هذا البعد قد أخذت مستوى مرتفع لهذا البعد مما يشير إلى أن المستجوبين يعيرون اهتماماً كبيراً لهذا البعد

العد الثاني تبادل المعرفة

الجدول رقم (2-12) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة. لبعده

تبادل المعرفة

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	المستوى
1	توفر لنا المؤسسة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة مع بعضنا البعض	3,1791	1,04338	5	متوسط
2	أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها المؤسسة و أحتاجها في العمل	3,0746	,97411	6	متوسط
3	أستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة	3,4776	,92701	3	مرتفع
4	أبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها	3,7463	,74556	1	مرتفع
5	أتعاون مع زملائي وأتواصل معهم على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل المؤسسة	3,6567	,91374	2	مرتفع
6	تتيح لي أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة	3,3134	1,04749	4	متوسط
	المتوسط العام	3,4080	,65731		مرتفع

المصدر من إعداد الطالب وفق نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط العام لبعده تحويل المعرفة (3,4080) وانحراف(0,65).

حيث أن الفقرة 4 (أبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها) قد حازت على أكبر متوسط (3,7463) وانحراف معياري (0,74) وحازت الفقرة 2 (أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها المؤسسة و أحتاجها في العمل) على أقل متوسط من بين فقرات هذا البعد(3,0746) وبانحراف معياري (0,94), وأن معظم فقرات هذا البعد تمي إلى مستوى مرتفع حيث يشير هذا إلى المستجيبين عندهم دراية جيدة بتبادل المعرفة.

البعد الثالث تبادل المعرفة

الجدول رقم (2-13) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العمال في مؤسسة سونلغاز بورقولة. لبعد

تحويل المعرفة

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	المستوى
1	أتفاعل من حين لآخر مع زملائي لتحويل المعلومات التي أمتلكها	3,7015	,87065		مرتفع
2	يتم تحويل المعرفة بين العاملين من خلال النشاطات المختلفة	3,4030	,90553	67	مرتفع
3	أثناء الاجتماعات يتم تحويل المعرفة من مجرد أفكار واقتراحات شفوية إلى مكتوبة	3,3881	,96852	67	متوسط
	المتوسط العام	3,4975	,69479		مرتفع

المصدر من إعداد الطالب وفق نتائج spss

يظهر لنا المتوسط العام من خلال الجدول (3,4975) وبانحراف معياري (0,69) في تظهر الفقرة 1 (أتفاعل من حين لآخر مع زملائي لتحويل المعلومات التي أمتلكها) بمتوسط مرتفع من بين فقرات هذا البعد (3,7015) وانحراف معياري (0,87) وتأتي الفقرة 3 بأقل متوسط (3,3881) وانحراف معياري (0,96) وتشير نتائج المستويات إلى موافق أي أن المستجوبين عندهم اهتمام مقبول لتحويل المعرفة.

الجدول رقم (2-14) يوضح المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للتشارك المعرفي حسب إجابات عمال

مؤسسة سونلغاز.

التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3,6412	,50627	مرتفع

المصدر من إعداد الطالب وفق نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول المتوسط العام لمتغير التشارك المعرفي بلغ (3,6412) وهو بمستوى مرتفع حيث يدل على أن مشاركة المعرفة تمارس بشكل مرتفع بين أفراد المؤسسة أي أن هناك إدراك جيد لمفهوم التشارك المعرفي وهذا بدوره يعزز أداء المؤسسة ككل. الفرع الثالث ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها :

1/ نتائج اختبار الفرضيات

أ/ اختبار الفرضية الأولى :

من خلال النتائج المتحصل عليها من برنامج spss والمتمثلة في الإحصاءات الوصفية لفقرات الاستبيان المتعلقة بأخلاقيات الأعمال حيث إن المتوسط الحسابي للمتغير المستقل أخلاقيات العمل (3,3845) وانحراف معياري (0,51662) بدرجة متوسط وبالتالي

نرفض الفرضية القائلة أن هناك مستوى عالي لممارسة أخلاقيات العمل لدى العاملين في مؤسسة سونا الغاز ونقبل الفرضية البديلة ونرفض فرضية العدم ومنه نستنتج أن درجة ممارسة أخلاقيات العمل من قبل العاملين في مؤسسة سونا الغاز ذات مستوى متوسط .

ب/ اختبار الفرضية الثانية : يوجد مستوى متوسط لثقافة التشارك في المعرفة بين العاملين في مؤسسة سونا الغاز .

من خلال النتائج المتحصل عليها من برنامج SPSS والمتضمنة في الإحصاءات الوصفية لفقرات الاستبيان المتعلقة بالتشارك المعرفي حيث يظهر المتوسط الحسابي للمتغير التابع التشارك المعرفي (3,4080) وانحراف معياري (0,65731) بدرجة مرتفع وبالتالي نرفض الفرضية القائلة بوجود مستوى متوسط لثقافة التشارك المعرفي بين العاملين في مؤسسة سونا الغاز ونقبل الفرضية البديلة ونرفض فرضية العدم ونستنتج أن درجة ممارسة التشارك المعرفي بين عمال مؤسسة سونا الغاز ذات مستوى مرتفع .

ج/ اختبار الفرضية الثالثة : هناك تأثير كبير لأخلاقيات الأعمال في تعزيز التشارك المعرفي في مؤسسة سونا الغاز أولاً إعادة التحليل باستخدام تحليل الانحدار التدريجي :

علينا إعادة التحليل باستخدام تحليل الانحدار التدريجي (stepwise régression) لتنبؤ بتطبيق أخلاقيات العمل من خلال التشارك المعرفي والجدول الموالي يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

الجدول رقم (2-15) يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة الباقية

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الثاني أخلاقيات القيادة	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100). Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	البعد الأول أخلاقيات الفرد	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Y

- المصدر حسب نتائج تحليل SPSS

- من خلال الجدول نلاحظ أن المتغيرين المستقلين المتبقين في نموذج الدراسة النهائي هما أخلاقيات الفرد وأخلاقيات القيادة والجدول التالي يوضح معامل الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

- جدول رقم (2-16) يوضح معامل الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,427	,418	,38922
2	,708 ^b	,502	,486	,36575

a. Predictors: (Constant), LEADER

b. Predictors: (Constant), LEADER, INDIVIDU

المصدر وفق نتائج SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار التدريجي أدى إلى خروج متغير مستقل والاحتفاظ بمتغيرين مستقلين هما أخلاقيات الفرد وأخلاقيات القيادة، وهذا ما يتوافق تماماً مع نتائج عملية التحليل الإحصائي السابق حيث بلغ معامل الارتباط بين هذين المتغيرين المستقلين (أخلاقيات الفرد وأخلاقيات القيادة) والمتغير التابع (التشارك المعرفي) نسبة (70.8%) وهو دليل على وجود ارتباط خطي قوى بينها. حيث أن (50.2%) من تطبيق التشارك المعرفي يعود لأخلاقيات الفرد وأخلاقيات القيادة والنسبة المتبقية (49,8) وهي نسبة ترجع لعوامل أخرى.

مع العلم أن الفضل الكبير في هذا لانحدار الخطي يعود إلى المتغير المستقل أخلاقيات القيادة بنسبة (65.3%) مع المتغير التابع رغم مستوى الإجابات في الفقرات لهذا الاستبيان لهذا المتغير الذي قمنا بتحليله سابقاً ويوضح الجدول التالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise

الجدول رقم (2-17) وضح تباين خط الانحدار بطريقة stepwise

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,107	1	7,107	46,917	,000 ^b
1 Residual	9,544	63	,151		
Total	16,651	64			
2 Regression	8,358	2	4,179	31,239	,000 ^c
2 Residual	8,294	62	,134		
Total	16,651	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), LEADER

c. Predictors: (Constant), LEADER, INDIVIDU

- المصدر نتائج تحليل SPSS

من خلال الجدول نجد ما يلي :

- مجموع مربعات الانحدار يساوي (8,358) ومجموع مربعات البواقي هو (8,294) ومجموع المربعات الكلي هو (16,651) .
- درجة حرية الانحدار (df) هي 2 ودرجة حرية لبواقي هي (62)
- معدل مربعات الانحدار هو (4,179) ومعدل مربعات البواقي هو (0,134).
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو (31,239)
- مستوى دلالة الاختبار (0,000) أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية (0,05) فنرفضها وباتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

الجدول رقم (2-18) أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فاجدول يوضح قيم معامل الانحدار بطريقة stepwise

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,204	,215		10,245	,000
	LEADER	,480	,070	,653	6,850	,000
2	(Constant)	1,473	,313		4,705	,000
	LEADER	,371	,075	,505	4,957	,000
	INDIVIDU	,282	,092	,312	3,057	,003

a. Dependent Variable: Y

المصدر وفق نتائج spss

من الجدول التالي يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لأخلاقيات القيادة وفق المعادلة التالية $y=acx_1+bx_2$ ومنه معادلة خط الانحدار $y=1.473+0.371x_3+0.282x_6$ وعند دراسة قيم sig نجد أنها مقبولة لأنها أقل من (0,05) وتحقق الفرضية البديلة (H1) ونستنتج أن أهم الأساليب المؤثرة في أخلاقيات العمل هي أخلاقيات القيادة وأخلاقيات الفرد .

ثانيا تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ولاختبار الفرضية ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات القيادة، أخلاقيات الإدارة)، والمتغير التابع (التشارك المعرفي) ، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

الجدول رقم (2-19) بين الارتباط بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات الفرد) والمتغير التابع :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,294	,42874

a. Predictors: (Constant), INDIVIDU

المصدر وفق نتائج SPSS

من الجدول السابق معامل الارتباط الخطي بين أخلاقيات العمل والتشارك المعرفي هو (2,55%) أي أن هناك ارتباط متوسط ،ومدى تقدير المتغير التابع هو (5,30%) بمعنى ، (5,30%) من التباين في التشارك المعرفي يعود إلى أخلاقيات الفرد والنسبة المتبقية (5,69%) تعود لعوامل أخرى عشوائية .

الجدول رقم (2-20) يبين تباين الانحدار بين بعد أخلاقيات الفرد والتغير التابع

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,071	1	5,071	27,588	,000 ^b
	Residual	11,580	63	,184		
	Total	16,651	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), INDIVIDU

المصدر وفق نتائج spss

من الجدول نلاحظ

- مجموع مربعات الانحدار يساوي (5,071) ومجموع مربعات البواقي هو(11,580) ومجموع المربعات الكلي هو(16,651) .
- درجة حرية الانحدار (df) هي 1 ودرجة حرية لبواقي هي (63)
- معدل مربعات الانحدار هو(5,071) ومعدل مربعات البواقي هو(0,184).
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو(27,588)
- مستوى دلالة الاختبار(0,000) أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية(0,05) فنرفضها وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.
- دراسة معامل خط الانحدار :

الجدول رقم(2-21) معامل خط الانحدار لأخلاقيات الفرد والمتغير التابع

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,768	,360		4,907	,000
	INDIVIDU	,499	,095	,552	5,252	,000

a. Dependent Variable: Y

المصدر وفق نتائج spss

- من خلال الجدول نلاحظ ما يلي :
 - من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:
 - مقطع خط الانحدار يساوي 1,768 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+bx$, أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0,499
 - نتيجة اختيار الفرضية على الفرضيات خط الانحدار المتغير مستقل بعد أخلاقيات الفرد قيمته اقل من 0,0 Sig وهي اقل من 0,05 وتحقق الفرضية H1 وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار
 - $Y=0,499x+1.768$, x المتغير مستقل , y متغير التابع, فكلما زاد بعد أخلاقيات الفرد بوحدة واحدة يزيد التشارك المعرفي ب 0,499 وبالتالي نستنتج أن بعد أخلاقيات الفرد هو أكثر تأثير على التشارك المعرفي
- الجدول رقم (2-22) يوضح الارتباط بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات القيادة) والمتغير التابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,427	,418	,38637

a. Predictors: (Constant), LEADER

المصدر وفق نتائج SPSS

- من الجدول السابق معامل الارتباط الخطي بين لبعده أخلاقيات القيادة كمتغيرات مستقل والتشارك المعرفي كمتغير تابع هو (65,3%) أي أن هناك ارتباط متوسط، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (42,7%)، بمعنى (42,7%) من التشارك المعرفي يعود لبعده أخلاقيات القيادة، والنسبة المتبقية (57,3%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية.

الجدول رقم (2-23) بين تباين الانحدار بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات اقيادة) والمتغير التابع

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,106	1	7,106	47,598	,000 ^b
Residual	9,554	64	,149		
Total	16,660	65			

a. Dependent Variable: المتغير التابع التشارك المعرفي

b. Predictors: (Constant), أخلاقيات القيادة

المصدر وفق نتائج spss

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 7,106 ومجموع مربعات البواقي هو 9,554 ومجموع المربعات الكلي يساوي 16,660,
 - درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 64,
 - معدل مربعات الانحدار هو 7,106 ومعدل مربعات البواقي 0,149
 - قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 47,598
 - مستوى دلالة الاختبار 0,0 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات
- الجدول (2-24) رقم.. يوضح قيمة معامل تباين خط الانحدار للمتغير التابع وبعد أخلاقيات القيادة

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	a	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,206	,213		10,342	,000
LEADER	,479	,069	,653	6,899	,000

a. Dependent Variable: Y

المصدر وفق نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 2,206 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+bx$, أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0,479

نتيجة اختبار الفرضية على الفرضيات خط الانحدار المتغير مستقل بعد أخلاقيات القيادة قيمته اقل من 0,0 Sig وهي اقل من 0,05 وتحقق الفرضية H1 وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار $Y=0,479x+2.206$, المتغير مستقل , Y متغير التابع, فكلما تحسن بعد أخلاقيات القيادة بوحدة واحدة التشارك المعرفي ب 0,479 وبالتالي نستنتج أن بعد أخلاقيات القيادة هو أكثر تأثير على التشارك المعرفي.

الجدول رقم (2-25) يوضح معامل الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات الإدارة) والمتغير التابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,338 ^a	,114	,100	,48019

نتائج spss

المصدر وفق

السابق معامل الارتباط

a. Predictors: (Constant), ADMINISTRATION

من الجدول

الخطي بين لبعده أخلاقيات الإدارة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع هو (33,8%) أي أن هناك ارتباط ضعيف، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (11,4%)، بمعنى (11,4%) من التشارك المعرفي يعود لبعده أخلاقيات الإدارة، والنسبة المتبقية (88,6%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

الجدول رقم (2-26) يبين تباين خط الانحدار بين متغير تابع والمستقل (أخلاقيات الإدارة)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,903	1	1,903	8,253	,006 ^b
1 Residual	14,757	64	,231		
Total	16,660	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), ADMINISTRATION

المصدر وفق نتائج spss

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1,903 ومجموع مربعات البواقي هو 14,757 ومجموع المربعات الكلي يساوي 16,660،
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 64،
- معدل مربعات الانحدار هو 1,903 ومعدل مربعات البواقي 0,231،
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 8,253
- مستوى دلالة الاختبار 0,0 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

- الجدول (2-27) رقم.. يوضح قيمة معامل تباين حط الانحدار للمتغير التابع وبعد أخلاقيات لإدارة

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,793	,301		9,281	,000
1 ADMINISTRATI ON	,246	,086	,338	2,873	,006

a. Dependent Variable: Y

المصدر وفق نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 2,793 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+bx$, أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0,246 نتيجة اختيار الفرضية على الفرضيات خط الانحدار المتغير مستقل بعد أخلاقيات الإدارة العلاقة قيمته اقل من 0,0 Sig وهي اقل من 0,05 وتحقق الفرضية H1 وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار $Y=0,246x+2.793$, المتغير مستقل x, المتغير التابع y, فكلما زاد بعد أخلاقيات الإدارة العلاقة بوحدة واحدة يزيد التشارك المعرفي ب 0,246 وبالتالي نستنتج أن بعد أخلاقيات الإدارة العلاقة هو أكثر تأثير على التشارك المعرفي

د/ اختباراً لفرضية الرابعة هل هناك فرق ذات دلالة إحصائية في تصور العاملين حول التشارك المعرفي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الخبرة، المستوى التعليمي، طبيعة العمل؟)

للإجابة على هذه الفرضية نقسمها إلى فرضيتين جزئية:

H 0 1: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عينة الدراسة نحو التشارك المعرفي تعزى إلى متغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة، الوظيفة).

H 1 1 توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عينة الدراسة نحو التشارك المعرفي تعزى إلى متغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة، الوظيفة).

H0 1 لا يوجد فروق تعزى لمتغير الجنس

H1 1 يوجد فروق تعزى لمتغير الجنس

الجدول رقم(2-28) يوضح وصف العينة حسب متغير الجنس

Group Statistics					
	الجنس	N	المتوسط الحسابي	الانحراف لمعياري	الخطاء المعياري للوسط الحسابي
Y	ذكر	52	3,5938	,52407	,07268
	انثى	14	3,8175	,40201	,10744

المصدر وفق نتائج SPSS

الجدول(2-29) رقم نتائج فورقات التشارك المعرفي حسب متغير الجنس

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		مستوى اختبار تساوى المتوسطات		
		F	Sig.	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
Y	Equal variances assumed	1,132	,291	-1,481	64	,144
	Equal variances not assumed			-1,724	26,219	,096

المصدر وفق نتائج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الدلالة sig تساوي(0.144) وهي أكبر من المستوى المعنوي 0.05 أي لا توجد فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي بحيث تعزى لمتغير الجنس.

2H0 لا يوجد فروق تعزى لمتغير العمر

2H1 يوجد فروق تعزى لمتغير العمر

الجدول رقم(2-30): نتائج اختبار ANOVA باختلاف العمر

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between Groups	,879	4	,220	,849	,500
	Within Groups	15,781	61	,259		
	Total	16,660	65			

المصدر نتائج تحليل spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة sig تساوي 0,500 وهي أكبر من 0,05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة ونستنتج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر

2/ بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي

3H0 لا توجد فروق تعزى لمتغير المستوى العلمي

3H1 توجد فروق تعزى لمتغير المستوى العلمي

الجدول رقم (2-31): نتائج اختبار ANOVA باختلاف المستوى التعليمي

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	17,348	65			
Between Groups	,269	2	,134	,517	,599
Y Within Groups	16,391	63	,260		
Total	16,660	65			

المصدر نتائج تحليل spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة sig تساوي 0,599 وهي أكبر من 0,05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة ونستنتج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى العلمي.

4H0 لا توجد فروق تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة

4H1 توجد فروق تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة

الجدول رقم (2-32): نتائج اختبار ANOVA باختلاف طبيعة الوظيفة

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	17,348	65			
Between Groups	,604	2	,302	1,184	,313
Y Within Groups	16,056	63	,255		
Total	16,660	65			

تحليل spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة sig تساوي 0,313 وهي أكبر من 0,05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة ونستنتج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة.

المطلب الثاني تحليل النتائج

الفرع الأول عرض تحليل النتائج المتعلقة بمفهوم أخلاقيات العمل والتشارك المعرفي مؤسسة سونا الغاز

وحدة ورقلة مكان الدراسة :

أولا تحليل أبعاد أخلاقيات العمل وفقراتها :

ابعد الأول أخلاقيات الفرد:

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (2-7) وحسب نتائج هذا البعد أن المتوسط العام لفقراته بلغ (3,74) وانحراف معياري (0,55) وهو بمستوى مرتفع، وقد احتلت الفقرة 4 (التزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارج المؤسسة). والفقرة 5 (أبتعد عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعيني في العمل) المرتبة الأولى بانحراف بمتوسط (3,88) وانحراف معياري 0,86 و0,82 على التوالي في حين جاءت الفقرة 3 (يسعى العاملون في المنظمة لتأدية المهام بضمير مهني وأخلاقي عالي) في المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي (3,3433) وانحراف معياري (0,94) بمستوى متوسط وجاءت باقي الفقرات 6 (أحرص على الالتزام بأوقات العمل) بانحراف معياري (0,82119) ومتوسط حسابي (3,8507) ثم تأتي الفقرة 1 (يسود جو من الاحترام المتبادل والتقدير بين العاملين في المؤسسة) بمرتبة الثالثة وانحراف معياري (0,81364) ومتوسط حسابي (3,7879)، وتلي ذلك الفقرة 2 (هناك تعاون وتفاهم بين العاملين في تأدية مهام العمل) بانحراف معياري (0,76057) ومتوسط حسابي (3,7612) واحتلت المرتبة الرابعة حيث جاءت الفقرات 6 و1 و2 بمستوى مرتفع وبصفة عامة جاءت أغلب فقرات هذا البعد بمستوى مرتفع، مما يشير إلى أن هناك مستوى دراية عالي لأخلاقيات الفرد وجب على المؤسسة أن تشجع هاته السلوكيات مما يزيد من فاعليتها.

البعد الثاني أخلاقيات القيادة :

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (2-8) أن المتوسط العام لهذا البعد (2,9881) وانحراف (0,69) بمستوى متوسط، وتأتي في المرتبة الأولى الفقرة 4 (يرفض المشرفون الأعمال غير الأخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة). بمتوسط (3,1045) وانحراف معياري (1,01)، بمستوى مرتفع في حين جاءت وهذا يد على حرص المسؤولين على مدى تطبيق مبادئ المؤسسة الفقرة 2 (يحرص المشرفون على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين). بمتوسط (2,5970) وانحراف معياري (0,95) في المرتبة الأخيرة مستوى منخفض، مما يشير إلى أن بعض العمال في المؤسسة يفتقرون لسلوك العدالة والشفافية وحيث تراوحت باقي الفقرات 5 (يحترم المشرفون القوانين والإجراءات كغيرهم من العمال) بانحراف معياري (1,01704) ومتوسط حسابي (3,1045) والفقرة 3 (يحترم المشرفون الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين). بانحراف معياري (0,96) ومتوسط حسابي (2,9701) والفقرة 1 (تمتلك الإدارة العليا للشركة النزاهة في جميع قراراتها) بانحراف معياري (0,96) وتوسط حسابي (2,7015) والفقرات الثلاث 5 و3 و1 جاءت بمستوى متوسط مما يدل على وجود نقص من ناحية أخلاقيات القيادة يجب على المؤسسة أن تسعى لتغيير الوضع مثلا في محاولة التعديل على نمط القيادة السائد وجعله ومنح بعض اللامركزية في اتخاذ القرارات.

بعد أخلاقيات الإدارة :

من خلال الجدول رقم (2-8) نرى أن المتوسط العام لبعده أخلاقيات الإدارة (3,4328) وانحراف معياري (0,69), حيث أن الفترتان 1 و2 (إدارة الشركة تعاقب بشدة السلوك غير الأخلاقي يمكن أن يحصل) (إدارة الشركة تعاقب بشدة السلوك غير الأخلاقي يمكن أن يحصل) لهما نفس المتوسط (3,7612) ونفس الانحراف (0,95) بمستوى مرتفع وفي حين نرى أن الفقرة 3 (إدارة الشركة تكافئ السلوك الذي يتصف بالشفافية والنزاهة) تحصلت على أقل متوسط (2,9701) وانحراف معياري (0,69) بمستوى متوسط مما يد على أن إدارة المؤسسة لا تعطي اهتماما كافيا لمثل هذا السلوك وهذا قد يعود عليها بالضرر, وعموما نرى أن أغلب فقرات هذا البعد جاءت بمستوى مرتفع حيث يدل على أن هناك تصور إيجابي لدى الباحثين حول أخلاقيات الإدارة وأنها دائما ما تسعى إلى تطبيق القوانين والمبادئ الأخلاقية المعول بها في المؤسسة.

يوضح الجدول رقم (2-10) أن المتوسط الحسابي لأخلاقيات العمل بلغ (3,3845) وانحراف معياري (0,51) وهو بمستوى متوسط حيث تشير إلى لأبأس به بأخلاقيات العمل من قبل عمال مؤسسة سونا الغاز وحدة ورقبة مما قد يحدث مما يزيد في أداء المؤسسة.

ثانيا تحليل فقرات المتغير التابع المتعلقة بمفهوم التشارك المعرفي :

نقل المعرفة :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-11) أن المتوسط العام لبعده نقل المعرفة (3,9818) وانحراف معياري (0,51) حيث نلاحظ أن كل من الفترتين 3 (أبدي تعاوننا واضحا مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي) و5 (من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة) لهما نفس المتوسط وهو أعلى متوسط من بين فقرات هذا البعد (4,01) وانحراف معياري لكل منهما على التوالي (0,63) و(0,51) في حين نجد أن الفقرة 4 قد تحصلت على أقل متوسط (3,9091) وانحراف معياري (0,69), ومن جهة نجد أن جميع فقرات هذا البعد قد أخذت مستوى وجاءت الفقرة 1 (أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها مع زملائي) بأعلى مرتبة بانحراف معياري (0,77) ومتوسط حسابي (4,0299) بمستوى مرتفع, مما يشير إلى أن المستجوبين يعيرون اهتماما كبيرا لهذا البعد خاصة أنهم يجذبون أن يشاركوا معارفهم ومكتسباتهم مع الآخرين وأنهم لا يجدون صعوبة في تلقي من قبل زملائهم وهذا يعتبر نقطة مهمة بالنسبة للمؤسسة .

بعد تبادل المعرفة :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-12) أن المتوسط العام لبعده تحويل المعرفة (3,4080) وانحراف معياري (0,65). وهو بمستوى مرتفع حيث أن الفقرة 4 (أبتادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها) قد حازت على أكبر متوسط (3,7463) وانحراف معياري (0,74) أي أن العمال لا يدخرون جهدا في سبيل تبادل معارفهم مع الآخرين وحازت الفقرة 2 (أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها المؤسسة و أحتاجها في العمل) على أقل متوسط من بين فقرات هذا البعد (3,0746) وانحراف معياري (0,94) بمستوى متوسطي يشير هذا إلى وجود بعض النقص في الوصول لبعض المعلومات قد يعود ذلك إلى عدم استخدام وسائل الاتصال المناسبة التي من شأنها أن تعرقل عملية تبادل المعارف

و، جاءت الفقرة 3. (أستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة) بانحراف معياري (3,4776) ومتوسط حسابي (0,92) والفقرة 5 (أتعاون مع زملائي وأتواصل معهم على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل المؤسسة) بانحراف معياري (0,91) ومتوسط حسابي (3,6567) وكلا الفقرتين بمستوى مرتفع، وحيث جاءت الفقرة 6 (تتيح لي أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة) بانحراف معياري (1,01) ومتوسط حسابي (3,3134) والفقرة 1 (توفر لنا المؤسسة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة مع بعضنا البعض) حيث أن كل من الفقرتين 1 و6 بمستوى متوسط

البعد الثالث تحويل المعرفة :

يظهر لنا المتوسط العام من خلال الجدول رقم (2-13) (3,4975) وبانحراف معياري (0,69) بمستوى مرتفع في تظهر الفقرة 1 (أنفاعل مع ا مع زملائي لتحويل المعلومات التي أمتلكها) بمتوسط مرتفع من بين فقرات هذا البعد (3,7015) وانحراف معياري (0,87) وتأتي الفقرة 3 (أثناء الاجتماعات يتم تحويل المعرفة من مجرد أفكار واقتراحات شفوية إلى مكتوبة) بأقل متوسط (3,3881) وانحراف معياري (0,96) بمستوى متوسط وجاءت الفقرة 2 (يتم تحويل المعرفة بين العاملين من خلال النشاطات المختلفة) بانحراف (0,90) ومتوسط حسابي (3,4030) بمستوى مرتفع، وفي العموم نلاحظ أن الباحثين لديهم نظرة إيجابية حول تحويل المعارف فيما بينهم وأنهم راضون عن الوسائل التي يتلقون بها تلك المعارف، ولكن يوجد بعض النقص من حيث أسلوب تحويل تلك المعارف حيث قد يعود ذلك إلى عدم معرفة صاحب المعلومة بكيفية إيصال مالمديه من معارف. نلاحظ من خلال رقم (2-14) الجدول المتوسط الحسابي العام لمتغير التشارك المعرفي بلغ (3,6412) و بانحراف (0,50) وهو بمستوى مرتفع حيث يدل على أن مشاركة المعرفة تمارس بشكل مرتفع بين أفراد المؤسسة أي أن هناك إدراك جيد لمفهوم التشارك المعرفي وهذا بدوره يعزز أداء المؤسسة ككل.

الفرع الثاني تحليل نتائج الفرضيات :

الفرضية الأولى أثبتت الدراسة أن هناك مستوى متوسط لأخلاقيات الأعمال في مؤسسة سونا الغاز بورقلة وذلك من خلال المتوسط الحسابي العام لمتغير المستقل أخلاقيات العمال والمقدر (3,3845) وهو مستوى متوسط وهذا ما ينفي الفرضية التي تقول أن هناك مستوى عالي لممارسة أخلاقيات الأعمال في مؤسسة سونا الغاز .

الفرضية الثانية أثبتت الدراسة أن هناك مستوى مرتفع للمتغير التابع التشارك المعرفي بين أفراد عمال مؤسسة سونا الغاز من خلال حساب المتوسط الحسابي العام للتشارك المعرفي والمقدر ب (3,6412) وهو مستوى مرتفع وهذا ما ينفي الفرضية التي تقول أن هنا مستوى متوسط لتقافة التشارك المعرفي بين أفراد عمال مؤسسة سونا الغاز.

الفرضية الثالثة :

تحليل نتائج إعادة إحصاء التدريجي باستخدام تحليل الانحدار المتدرج لمعرفة مدى تأثير كل من الأبعاد المستقلة على

المتغير التابع :

- حسب الجدول (2-27) يوضح بقاء بعدين فقط البعد الأول أخلاقيات الفرد والبعد الثاني أخلاقيات الإدارة

- من الجدول رقم (2-28) السابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار التدريجي أدى إلى خروج متغيرين مستقلين هما أخلاقيات الفرد وأخلاقيات الإدارة, وهذا ما يتوافق تماما مع نتائج عملية التحليل الإحصائي السابق حيث بلغ معامل الارتباط بين هذين المتغيرين المستقلين (أخلاقيات الفرد وأخلاقيات الإدارة) والتغير التابع (التشارك المعرفي) نسبة (70.8%) وهو دليل على وجود ارتباط خطي قوي بينها. حيث أن (50.2%) من تطبيق التشارك المعرفي يعود لأخلاقيات الفرد وأخلاقيات الإدارة والنسبة المتبقية (49,8) وهي نسبة ترجع لعوامل أخرى.

مع العلم أن الفضل الكبير في هذا لانحدار الخطي يعود إلى المتغير المستقل القيادة بنسبة (65.3%) مع المتغير التابع رغم مستوى الإجابات في الفقرات لهذا الاستبيان لهذا المتغير الذي قمنا بتحليله سابقا ويوضح الجدول التالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise

وحسب الجدول رقم (2-30) الذي يوضح قيم معامل الانحدار بطريقة stepwise المؤسسة سونا الغاز وحدة ورقلة وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي $y=1.473+0.371x_3+0,282 x_6$ حيث المتغير المستقل الأول x_3 أخلاقيات الفرد والمتغير المستقل الثاني x_6 أخلاقيات الإدارة, و y المتغير التابع. وجود تأثير لأبعاد أخلاقيات العمل على التشارك المعرفي.

تحليل معاملات تباين خط الانحدار للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع

من خلال دراسة معاملات الانحدار :

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-17) حيث تم التوصل إلى معادلة خط الانحدار $Y=0,499 x + 1.768$ حيث x هو متغير مستقل (أخلاقيات الفرد) و y متغير تابع (التشارك المعرفي), بحيث نجد أن بينهما علاقة طردية من حيث أن تأثير أي كلما زادت أخلاقيات الفرد بوحدة زاد التشارك المعرفي ب 0,499, فهو أكثر تأثير على التشارك المعرفي .
- نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-20) حيث تم التوصل إلى معادلة خط الانحدار $Y=0,479x+2.206$ حيث x هو متغير مستقل (أخلاقيات القيادة) و y متغير تابع (التشارك المعرفي), بحيث نجد أن بينهما علاقة طردية من حيث أن تأثير أي كلما زادت أخلاقيات الفرد بوحدة زاد التشارك المعرفي ب 0,479, فهو أكثر تأثير على التشارك المعرفي .
- نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-23) حيث تم التوصل إلى معادلة خط الانحدار $Y=0,246x+793$ حيث x هو متغير مستقل (أخلاقيات الإدارة) و y متغير تابع (التشارك المعرفي), بحيث نجد أن بينهما علاقة طردية من حيث أن تأثير أي كلما زادت أخلاقيات الفرد بوحدة زاد التشارك المعرفي ب 0,246, فهو أكثر تأثير على التشارك المعرفي .
- ومن خلا تحليل الجداول الثلاث يمكن أن نلاحظ البعد الأكثر تأثير وهو بعد أخلاقيات الفرد بميل انحدار قدره (0,499) .

تحليل دراسة الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع

من خلا الجدول رقم (2-15) نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل (أخلاقيات الفرد) والمتغير التابع التشارك المعرفي مقدرة ب (55,2%) وهو ذو مستوى مت وسط, حيث نجد أن التشارك المعرفي يعود على أخلاقيات الفرد بنسبة (30,5%) مما يدل على موجود نقص في أخلاقيات الفردية يجب على المؤسسة تداركها ومحاولة معالجتها من المزيد من التوعية.

من خلا الجدول رقم (2-18) نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل (أخلاقيات القيادة) والمتغير التابع التشارك المعرفي مقدرة ب (3,65%) وهو ذو مستوى متوسط, حيث نجد أن التشارك المعرفي يعود على أخلاقيات الفرد بنسبة (7,42%) والنسبة المتبقية تعود لعوامل أخرى.

من خلا الجدول رقم (2-20) نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل (أخلاقيات القيادة) والمتغير التابع التشارك المعرفي مقدرة ب (8,33%) وهو ذو مستوى ضعيف, حيث نجد أن التشارك المعرفي يعود على أخلاقيات الفرد بنسبة (4,11%) والنسبة المتبقية تعود لعوامل أخرى. لذا يجب على المؤسسة أن تكثف مجهوداتها في سبيل إرساء قيم ومبادئ أخلاقية حتى تضمن السير الجيد لها بكل فعالية.

ومنه وبنا على تحليل الجداول فإننا نرفض الفرضية القائلة أن أخلاقيات العمل لها تأثير كبير في تعزيز التشارك المعرفي حيث قوة معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تراوحت ما بين متوسطة وضعيفة ومنه تم نفي الفرضية القائلة بأن أخلاقيات العمل لها تأثير كبير في تعزيز التشارك المعرفي.

الفرضية الرابعة : تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين للتشارك المعرفي المدبرية الجهوية لسونلغاز ورقة 02

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الدلالة sig تساوي (0.144) وهي أكبر من المستوى المعنوي 0.05 أي لا توجد فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي بحيث تعزى لمتغير الجنس.

من خلال الجدول رقم (2-24) نلاحظ من الجدول أن قيمة sig تساوي 0,500 وهي أكبر من 0,05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة ونستنتج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر

من خلال الجدول رقم (2-25) نلاحظ من الجدول أن قيمة sig تساوي 0,599 وهي أكبر من 0,05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة ونستنتج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى العلمي.

من خلال الجدول رقم (2-26) نلاحظ من الجدول أن قيمة sig تساوي 0,313 وهي أكبر من 0,05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة ونستنتج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة.

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذه الدراسة التطبيقية معرفة أثر أخلاقيات العمل على التشارك المعرفي على العاملين وقد وقع الاختيار بمجال دراستنا التطبيقية على عينة من عمال مؤسسة سونا الغاز بورقلة محاولين بذلك معرفة هذا الأثر، حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية.

وتناولنا في هذا الفصل مبحثين:

المبحث الأول : وتناولنا فيه الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية؛

أما المبحث الثاني: تطرقنا فيه إلى عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها.

- ✓ كما خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:
- ✓ مستوى ممارسة أخلاقيات العمل من قبل عمال مؤسسة سونا الغاز متوسط.
- ✓ مستوى ممارسة التشارك المعرفي بين عمال مؤسسة سونا الغاز مرتفع.
- ✓ لأخلاقيات العمل تأثير متوسط على التشارك المعرفي .
- ✓ لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور العاملين حول التشارك المعرفي تعزى غلى المتغيرات الديمغرافية (العمر,المستوى العلمي ,طبيعة الوظيفة).
- ✓ لأخلا قيادة القيادة أكبر تأثير من بين أبعاد أخلاقيات العمل.

خاتمة

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على اثر أخلاقيات العمل على التشارك المعرفي وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى قسمين رئيسين الأول الجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل والتشارك المعرفي، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع، أما القسم الثاني فخصص للدراسة التطبيقية فقد أردنا دعم مضمون هذا البحث و التعمق في الإشكالية و الإحاطة بها من جوانبها المختلفة من خلال الدراسة الميدانية حالة شركة سونا الغاز بورقلة .

1 النتائج النظرية

- 1 لأخلاقيات العمل أهمية كبيرة في مجال العمل بحيث أنها تعبر عن مدى إتقان ومصداقية الفرد تجاه التي يقوم بها.
- 2/ إن التقيد بأخلاقيات الأعمال من شأنه أن يعزز مكانة المؤسسة في المحيط الذي تنشط فيه.
- 3/ إن العمل بثقافة التشارك المعرفي يساعد على تعزيز السلوك الإبداعي.
- 4/ يعد سلوك التشارك المعرفي من العناصر المهمة للمؤسسة لتكون أكثر استجابة للسلوك وتحقيق التفوق التنافسي.
- 5/ توجد علاقة وثيقة بين أخلاقيات العمل والتشارك المعرفي وهذا من شأنه أن يرفع من قدرات المؤسسة المعرفية .
- 6/ لا توجد فروق بين إجابات الباحثين فيما يتعلق با العمر والمستوى العلمي وطبيعة الوظيفة.
- 7/ هناك تأثير لأبعاد أخلاقيات العمل على التشارك المعرفي.

النتائج التطبيقية

الفرضية الأولى بعد توزيع الاستبيانات أين تم الحصول على إجابات العينة المتعلقة بفقرات أخلاقيات العمل حيث توصلنا إلى أن هناك مستوى متوسط لأخلاقيات العمل في مؤسسة سونلغاز حيث أثبتت الدراسة أن هناك مستوى متوسط لأخلاقيات الأعمال في مؤسسة سونلغاز بورقلة وذلك من خلال المتوسط الحسابي العام لمتغير المستقل أخلاقيات العمال والمقدر (3,3845) وهو مستوى متوسط وهذا ما ينفي الفرضية التي تقول أن هناك مستوى عالي لممارسة أخلاقيات الأعمال في مؤسسة سونلغاز .

الفرضية الثانية بعد ماتم توزيع الاستبيان واسترجاع أجوبة العينة المستجابة على فقرات التشارك المعرفي تم التوصل إلى أن هناك مستوى مرتفع للتشارك المعرفي بين عمال مؤسسة سونلغاز المدرية الجهوية بورقلة حيث أثبتت الدراسة أن هناك مستوى مرتفع للمتغير التابع التشارك المعرفي بين أفراد عمال مؤسسة سونلغاز من خلال حساب المتوسط الحسابي العام للتشارك المعرفي والمقدر (3,6412) وهو مستوى مرتفع وهذا ما الفرضية التي تقول أن هنا مستوى متوسط لثقافة التشارك المعرفي بين أفراد عمال مؤسسة سونلغاز.

الفرضية الثالثة

ومن أجل دراسة هذه الفرضية قمنا ببعض الإحصائيات لمعرفة مدى تأثير أخلاقيات العمل على التشارك المعرفي حيث تم التوصل إلى وجود مستوى متوسط لتأثير أخلاقيات العمل على التشارك المعرفي وبنا على تحليل الجداول فإننا نرفض الفرضية القائلة أن

أخلاقيات العمل لها تأثير كبير في تعزيز التشارك المعرفي حيث قوة معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تراوحت ما بين متوسطة وضعيفة ومنه تم نفي الفرضية القائلة بأن أخلاقيات العمل لها تأثير كبير في تعزيز التشارك المعرفي، بحيث وجدنا أن قوة الارتباط لكل بعد من أخلاقيات العمل لا تتجاوز درجة المتوسط (أخلاقيات الفرد، 55,2%) و(أخلاقيات القيادة 65,7% و(أخلاقيات الإدارة، 33,8%)

الفرضية الرابعة

و من أجل معرفة مدى تأثير العوامل الديمغرافية على المتغير التابع (التشارك المعرفي) أين تم التوصل إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية تعزى للتشارك المعرفي حيث تم اختبار هذه الفرضية عن طريق اختبار (ANOVA) وتوصلت الدراسة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتشارك المعرفي في مؤسسة سونا الغاز تعزى متغير العمر حيث أن مستوى الدلالة المحسوب (0,500) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد، وكذلك الأمر بالنسبة للمتغيرين المستوى التعليمي والوظيفة مستوى الدلالة لهما على الترتيب (0,599) و(0,313) وهما كذلك أكبر من مستوى الدلالة المعتمد وهذا ما يثبت الفرضية التي تقول أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور العاملين حول التشارك المعرفي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، طبيعة الوظيفة)

الإقتراحات

- وضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال وضرورة أن تقوم الشركات الجزائرية بتحديد السياسات الأخلاقية وتوزيعها عبر الشركة، وتدريب العاملين فيها على تعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة.
- ضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية، باعتبار ذلك من أهم المرتكزات الهامة لضمان نجاح المؤسسات وديمومته
- ضرورة قيام المؤسسة بوضع مدونة أخلاقية للعاملين والقادة لديها والعمل على إعلانها والتحسيس بأهميتها للعامل والمؤسسة على حد سواء ومن ثم التزامهم بتنفيذها.
- تعزيز الأنظمة الرقابية داخل المؤسسة من خلال عمليات التفتيش وتوفير أجهزة إثبات الحضور و... إلخ والعمل على محاسبة أي فرد سوءا فرد أو مسؤول عن الإخلال بنظام المؤسسة، إضافة لعملية التقييم الدوري لمستوى الأفراد في العمل لاكتشاف سلوكيات الفرد والحالة النفسية المتواجده عليها والعمل على معالجتها وتقويتها.
- القيام بدورات تدريبية لعمال هاته المؤسسة لكسب مهارات وخبرات تساعدهم على القيام بأعمالهم بشكل أفضل وتسهيل نقل المعلومات بين أعضاء الفريق الواحد.
- تشجيع ثقافة التشارك المعرفة في المؤسسة والعمل على تشجيعها من خلال المكافآت .
- ضرورة إبراز أهمية المشاركة المعرفية بين العاملين حتى ذلك مستوى إدراكهم لهذا العنصر
- يجب استغلال الوسائل التكنولوجية المتوفرة في المؤسسة واستخدامها لغرض تعظيم التشارك المعرفي كتنظيم جلسات العصف الذهني.

- آفاق البحث

وفي ختام البحث وبناء على النتائج التي توصلنا إليها، نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا لإكمال البحث على سبيل المثال:

- ✓ أثر وسائل الاتصال على التشارك المعرفي.
- ✓ أثر التشارك المعرفي على أداء العاملين.
- ✓ أثر المناخ التنظيمي على أخلاقيات العمل.
- ✓ مساهمة نمط القيادة في تعزيز أخلاقيات العمل.

المراجع

الكتب :

1. فاطمة عبد الرقيب محمد. أخلاقيات العمل. الطبعة 1. جامعة الملك عبد العزيز. المملكة السعودية. 2017.

الأطروحات والمذكرات :

أ/ الماجستير :

1. المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس. أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية. مذكرة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى. غزة. 2015.
2. أسامة محمد خليل ألزيناقي. دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية. مذكرة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى. فلسطين. 2014.

ب/ الأطروحات :

1. أفطي جوهرة. أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك المعرفي. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة محمد خيضر. بسكرة. 2013.
2. بن ونيسة ليلي. اقتصاد المعرفة وجودة التعليم العالي في الجزائر. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر. 2015. ص 27

الملتقيات والمجلات :

أ/ المجلات :

1. عبد المالك جحيق و سارة عبيدات. تأثير التشارك المعرفي في تطوير لكفاءات الجماعية. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. العدد 6. الجزائر. 2014.
2. حسين طيب أبو رعدة و ناريمان بشير دريس. أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية. المجلة الأردنية لإدارة الأعمال. العدد 4. الأردن. 2015.
3. وزيرة محمد ربحي. تأثير نظام الاتصالات في مشاركة المنظمات بالمعرفة الموجهة نحو الميزة التنافسية. مجلة البحوث المستقبلية. العدد 1. جامعة الحدباء. 2012.
4. هناء جاسم محمد العسكري. دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة المثني للعلوم الاقتصادية. العدد 6. جامعة القادسية. 2013.
5. وهيبه داسي. دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة الباحث. العدد 11. جامعة خيضر بسكرة. 2012.
6. جعفر خليل مرعي وأحمد مرجم. دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع. مجلة جامعة لا نبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. العدد 10. الموصل. 2013.
7. ناصر أبوجاسر و أحمد أبو الخير. واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة. مجلة الأقصى. العدد الأول. فلسطين. 2013.

8. بلال خلف السكارنة. أخلاقيات العمل ودورها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. العدد 33 جامعة بغداد. 2012.

9. جنات شهاب أحمد. أخلاقيات العمل من منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات. مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية. العدد 4. جامعة القادسية. 2013.

ب/ الملتقيات :

1. صوفي إمان وقوراري مريم. أخلاقيات العمل كأداة للحد من الفساد الإداري في الدول النامية. الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي. جامعة محمد خيضر. بسكرة. يومي 6-7. 2012
2. بشير بن عيشي وعمار بن عيشي. دور أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات البترولية. الملتقى الدولي لأداء المتميز للمنظمات والحكومات. الطبعة الثالثة. جامعة ورقلة. 2018.
3. طه مدني طويهر و شريفة رفاع. دور أخلاقيات الأعمال في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية. الملتقى الدولي حول لأداء المتميز للمنظمات والحكومات. جامعة قاصدي مرياح. ورقلة. 2017.
4. أسماء حاكم وسعد الله مختاري. أثر أخلاقيات العمل في تحسين مستوى أداء الفرد في جامعة طاهري محمد بشار. الملتقى الدولي حول لأداء المتميز للمنظمات والحكومات. جامعة قاصدي مرياح ورقلة. 2017.

المراجع الأجنبية :

1. Mehrabani, S.E., & Mohamad, N.A., (2011), « The Role Training Activities and Knowledge Sharing in the Relationship Between Leadership Development and Organizational Effectiveness », **International Conference on Sociality and Economics Development**, Vol
5. Manaf, H.A., & Marzuki, N.A., (2009), “The Success of Malaysian Local Authorities: The Role of Personality and Sharing Tacit Knowledge”, International.
6. Daft, Richard L., Management, South-Western & College Publishing Co., Canada ,2003

1. work ethics.2018/6/5.<https://www.merriam-webster.com/dictionary/work%20ethic>

2 .2018/6/5 .نشأة المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز .

<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B3%D9%88%D9%86%D9%84%D8%BA%D8%A7%D8%B2#%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE%D9%87%D8%A7>

الملاحق

الملحق رقم 1

الرقم	الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
1	مناصيرية رشيد	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة
2	الحاج عرابة	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة
3	أسماء يوسف	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة
4	نور الدين مزهوده	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة
5	خامرة بوعمامة	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة
6	مسغوني منى	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



المستوى: ثانية ماستر

تخصص : إدارة الموارد البشرية

استمارة استبيان

من إعداد : جلابي رياض

السادة، السيدات، إيطارات، موظفو المؤسسة، في إطار البحث العلمي يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة والتي تهدف إلى قياس أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على التشارك المعرفي.

فنرجو منكم قراءة جميع العبارات بتأني ثم الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية، ونعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحضي بالسرية التامة ولن نستغل إلا في إطار البحث العلمي.

في الخانة المناسبة X ضع علامة

<input type="text"/>	أولا المعلومات الشخصية
<input type="text"/>	الجنس ذكر
<input type="text"/>	العمر 30 سنة فأقل
<input type="text"/>	30-50 سنة فأقل
<input type="text"/>	50 سنة فأكثر
<input type="text"/>	المستوى العلمي اقل من ثانوي
<input type="text"/>	ثانوي
<input type="text"/>	جامعي
<input type="text"/>	المستوى العلمي اقل من ثانوي
<input type="text"/>	ثانوي
<input type="text"/>	جامعي
<input type="text"/>	الوظيفة إطار
<input type="text"/>	عون تحكم
<input type="text"/>	عون تنفيذ

أخلاقيات العمل

الرقم	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
					أخلاقيات الفرد
1					يسود جو من الاحترام المتبادل والتقدير بين العاملين في المؤسسة
2					هناك تعاون وتفاهم بين العاملين في تأدية مهام العمل
3					. يسعى العاملون في المنظمة لتأدية المهام بضمير مهني وأخلاقي عالي
4					. ألتزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارج المؤسسة.
5					أبتعد عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعني في العمل
6					. أحرص على الالتزام بأوقات العمل.
					أخلاقيات القيادة
8					. تمتلك الإدارة العليا للشركة النزاهة في جميع قراراتها
9					يحرص المشرفون على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين.
10					يحترم المشرفون الاختلاف في القيم والمعتقدات بين العاملين.
11					يرفض المشرفون الأعمال غير الأخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المؤسسة.
12					يحترم المشرفون القوانين والإجراءات كغيرهم من العمال
					أخلاقيات الإدارة
13					أدارة الشركة تعاقب بشدة السلوك غير الأخلاقي يمكن أن يحصل
14					السلوك الأخلاقي هو المعيار الأول في شركتنا
15					إدارة الشركة تكافئ السلوك الذي يتصف بالشفافية والنزاهة

التشارك المعرفي

	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
					نقل المعرفة
1					أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها مع زملائي
2					أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة في مجال نقل المعرفة
3					أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي

					4 نقل المعرفة بنوعيتها الضمنية والظاهرة دافع تكسبي التميز وتحقيق الذات
					5 من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة
					تبادل المعرفة
					6 توفر لنا المؤسسة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة مع بعضنا البعض
					7 أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها المؤسسة و أحتاجها في العمل
					8 أستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة
					9 أتبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها
					10 أتعاون مع زملائي وأتواصل معهم على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل المؤسسة
					11 تتيح لي أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة
					تحويل المعرفة
					12 أتفاعل من حين لآخر مع زملائي لتحويل المعلومات التي أمتلكها
					13 يتم تحويل المعرفة بين العاملين من خلال النشاطات المختلفة
					14 أثناء الاجتماعات يتم تحويل المعرفة من مجرد أفكار واقتراحات شفوية إلى مكتوبة

الملحق رقم 3

1/ خصائص العينة

الجنس

sex

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid man	53	79,1	79,1	79,1
woman	14	20,9	20,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

العمر

age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid less than30	14	20,9	20,9	20,9
from 30 to 40	35	52,2	52,2	73,1
from 40 to 50	10	14,9	14,9	88,1
more than50	7	10,4	10,4	98,5
23,00	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

المستوى العلمي

educationlevel

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid less than secondaire	3	4,5	4,5	4,5
secondaire	28	41,8	41,8	46,3
universal	36	53,7	53,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

الوظيفة

functionposition

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اطار	34	50,7	50,7	50,7
تحكم عون	26	38,8	38,8	89,6
تنفيذ عون	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

معامل الثبات الفاكرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	28

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات كل من المتغير المستقل والتابع

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	66	1,00	5,00	3,7879	,81364
x2	67	2,00	5,00	3,7612	,76057
x3	67	1,00	5,00	3,3433	,94632
x4	67	2,00	5,00	3,8806	,86203
x5	67	1,00	5,00	3,8806	,80759
x6	67	1,00	5,00	3,8507	,82119
x7	67	1,00	5,00	2,7015	,95370
x8	67	1,00	5,00	2,5970	,95441
x9	67	1,00	5,00	2,9701	,96876
x10	67	1,00	5,00	3,5672	,92481
x11	67	1,00	5,00	3,1045	1,01704
x12	67	1,00	5,00	3,7612	,95488
x13	67	1,00	5,00	3,5672	1,00339
x14	67	1,00	5,00	2,9701	,98427
y1	67	1,00	5,00	4,0299	,77792
y2	67	2,00	5,00	3,9254	,70310
y3	67	2,00	5,00	4,0149	,63943
y4	66	2,00	5,00	3,9091	,69564
y5	67	1,00	5,00	4,0149	,82559

y6	67	1,00	5,00	3,1791	1,04338
y7	67	1,00	5,00	3,0746	,97411
y8	67	1,00	5,00	3,4776	,92701
y9	67	1,00	5,00	3,7463	,74556
y10	67	1,00	5,00	3,6567	,91374
y11	67	1,00	5,00	3,3134	1,04749
y12	67	1,00	5,00	3,7015	,87065
y13	67	1,00	5,00	3,4030	,90553
y14	67	1,00	5,00	3,3881	,96852
Valid N (listwise)	65				

نتا المتوسط الحسابي العام لكل من المتغير المستقل والتابع

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
INDIVIDU	66	2,00	5,00	3,7475	,55949
LEADER	67	1,00	5,00	2,9881	,68921
ADMINISTRATIO N	67	2,00	5,00	3,4328	,69635
TRANSMETR	66	2,40	5,00	3,9818	,51766
MUTATION	67	1,50	4,50	3,4080	,65731
TRANSFER	67	1,33	5,00	3,4975	,69479
X	66	2,13	4,83	3,3845	,51662
Y	66	1,94	4,56	3,6412	,50627
Valid N (listwise)	65				

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		INDVIDU	LEADER	ADMINISTRAT ION	TRANSMETR	MUTATION	TRANSFER	X	Y
N		66	67	67	66	67	67	66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,7475	2,9881	3,4328	3,9818	3,4080	3,4975	3,3845	3,6412
	Std. Deviation	,55949	,68921	,69635	,51766	,65731	,69479	,51662	,50627
Most Extreme Differences	Absolute	,152	,134	,180	,244	,141	,168	,108	,095
	Positive	,114	,113	,106	,244	,094	,100	,060	,040
	Negative	-,152	-,134	-,180	-,150	-,141	-,168	-,108	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		1,234	1,095	1,476	1,979	1,157	1,373	,881	,773
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095	,182	,026	,001	,137	,046	,420	,588

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

الارتباط بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات الفرد) والمتغير التابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,294	,42874

a. Predictors: (Constant), INDIVIDU

تباين الانحدار بين بعد أخلاقيات الفرد والتغير التابع

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,071	1	5,071	27,588	,000 ^b
	Residual	11,580	63	,184		
	Total	16,651	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), INDIVIDU

معامل خط الانحدار لأخلاقيات الفرد والمتغير التابع

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,768	,360		4,907	,000
	INDIVIDU	,499	,095	,552	5,252	,000

a. Dependent Variable: Y

الارتباط بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات القيادة) والمتغير التابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,427	,418	,38637

a. Predictors: (Constant), LEADER

تباين الانحدار بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات اقيادة) والمتغير التابع

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,106	1	7,106	47,598	,000 ^b
	Residual	9,554	64	,149		
	Total	16,660	65			

a. Dependent Variable: المتغير التابع التشارك المعرفي

b. Predictors: (Constant), أخلاقيات القيادة

يوضح قيمة معامل تباين خط الانحدار للمتغير التابع وبعد أخلاقيات القيادة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		a	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,206	,213		10,342	,000
	LEADER	,479	,069	,653	6,899	,000

a. Dependent Variable: Y

معامل الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة (أخلاقيات الإدارة) والمتغير التابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,338 ^a	,114	,100	,48019

a. Predictors: (Constant), ADMINISTRATION

تباين خط الانحدار بين متغير تابع والمستقل (أخلاقيات الإدارة)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,903	1	1,903	8,253	,006 ^b
	Residual	14,757	64	,231		
	Total	16,660	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), ADMINISTRATION

معامل تباين خط الانحدار للمتغير التابع وبعد أخلاقيات لإدارة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,793	,301		9,281	,000
	ADMINISTRATION	,246	,086	,338	2,873	,006

a. Dependent Variable: Y

نتائج اختبار ANOVA باختلاف العمر

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between Groups	,879	4	,220	,849	,500
	Within Groups	15,781	61	,259		
	Total	16,660	65			

نتائج اختبار ANOVA باختلاف المستوى التعليمي

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	17,348	65			
Y Between Groups	,269	2	,134	,517	,599
Within Groups	16,391	63	,260		
Total	16,660	65			

نتائج اختبار ANOVA باختلاف طبيعة الوظيفة

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	17,348	65			
Between Groups	,604	2	,302	1,184	,313
Y Within Groups	16,056	63	,255		
Total	16,660	65			

الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة الباقية

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الثاني أخلاقيات الإدارة	.	Stepwise (Criteria: Probability- of-F-to-enter ≤ ,050, Probability- of-F-to- remove ≥ ,100).

2	البعد الأول أخلاقيات الفرد	.	Stepwise (Criteria: Probability- of-F-to-enter <= ,050, Probability- of-F-to- remove >= ,100).
---	----------------------------	---	--

a. Dependent Variable: Y

معامل الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,427	,418	,38922
2	,708 ^b	,502	,486	,36575

a. Predictors: (Constant), LEADER

b. Predictors: (Constant), LEADER, INDIVIDU

تباين خط الانحدار بطريقة **stepwise**ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,107	1	7,107	46,917	,000 ^b
	Residual	9,544	63	,151		
	Total	16,651	64			
2	Regression	8,358	2	4,179	31,239	,000 ^c
	Residual	8,294	62	,134		
	Total	16,651	64			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), LEADER
 c. Predictors: (Constant), LEADER, INDIVIDU

معاملات خط الانحدار فالجدول يوضح قيم معامل الانحدار بطريقة **stepwise**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,204	,215		10,245	,000
	LEADER	,480	,070	,653	6,850	,000
2	(Constant)	1,473	,313		4,705	,000
	LEADER	,371	,075	,505	4,957	,000
	INDIVIDU	,282	,092	,312	3,057	,003

a. Dependent Variable: Y

وصف العينة حسب متغير الجنس

Group Statistics

	sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X	man	52	3,3038	,50036	,06939
	woman	14	3,6841	,47913	,12805
Y	man	52	3,5938	,52407	,07268
	woman	14	3,8175	,40201	,10744

نتائج اختبار فروقات التشارك المعرفي حسب متغير الجنس

		Independent Samples Test			
		Levene's Test for Equality of Variances		تجريب اختبار تساوي المتوسطات	
		F	Sig.	t	مستوى الدلالة
Y	Equal variances assumed	1,132	,291	-1,481	,144
	Equal variances not assumed			-1,724	,096

الفهرس

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
V	قائمة المحتويات
VI	قائمة الأشكال
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
ب	مقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للأخلاقيات العمل والتشارك المعرفي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل و التشارك المعرفي
03	المطلب الأول الأدبيات النظرية لأخلاقيات الأعمال
03	أولا مفهوم أخلاقيات العمل
04	ثانيا أهمية وأهداف أخلاقيات الأعمال
04	ثالثا مصادر أخلاقيات العمل
05	رابعا محاور أخلاقيات لأعمل
06	خامسا وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل
07	سادسا مجالات أخلاقيات العمل
07	سابعا عقبات تطبيق أخلاقيات العمل
07	المطلب الثاني الأدبيات النظرية للتشارك المعرفي
07	أولا مفهوم المعرفة وإدارة المعرفة
08	ثانيا مفهوم مشاركة المعرفة
08	ثالثا أهمية مشاركة المعرفة
09	رابعا نظريات التشارك المعرفي
10	خامسا عمليات التشارك المعرفي
10	سادسا العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة في المنظمة
11	سابعا متطلبات تطبيق التشارك المعرفي

11	ثامنا المعوقات التي تعرقل عملية المشاركة بالمعرفة
11	المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية لأخلاقيات العمل و التشارك المعرفي
11	المطلب الأول الدراسات السابقة
11	أولا : الدراسات العربية
13	ثانيا الدراسات الأجنبية
14	المطلب الثاني المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
14	أولا الدراسات السابقة :
17	ثانيا الدراسة الحالية :
17	المطلب الثالث مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
18	خلاصة الفصل
الفصل الثاني الدراسة الميدانية	
20	تمهيد
21	المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.
21	المطلب الأول : الطريقة المستخدمة في الدراسة.
21	الفرع الأول : من هج الدراسة
21	الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة
21	أولاً: لمحة تاريخية عن مؤسسة سون لغاز
23	ثانيا: استهلاك الغاز الطبيعي في ورقلة
23	ثالثا : الإستراتيجية المستعملة لإيصال الغاز إلى الزبائن:
23	رابعا : كيفية التعامل مع زيادة الطلب على الغاز الطبيعي في فصل الشتاء:
25	الفرع الثالث : طبيعة المتغيرات
25	المطلب الثاني :الأدوات المستخدمة في الدراسة
25	الفرع الأول : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
25	الفرع الثاني :أساليب المعالجة الإحصائية
27	المبحث الثاني تحليل ومناقشة النتائج
28	المطلب الأول :عرض نتائج الدراسة
28	الفرع الأول خصائص عينة الدراسة

27	أولا : خصائص عينة الدراسة
28	الفرع الثاني تحليل البيانات المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه محاور الدراسة.
33	الفرع الثالث ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها
43	المطلب الثاني تحليل النتائج
43	الفرع الأول عرض تحليل النتائج المتعلقة بمفهوم أخلاقيات العمل والتشارك المعرفي مؤسسة سونا الغاز وحدة ورقلة
43	أولا تحليل أبعاد أخلاقيات العمل وفقراتها
44	ثانيا تحليل فقرات المتغير التابع المتعلقة بمفهوم التشارك المعرفي
45	الفرع الثاني تحليل نتائج الفرضيات
47	الفرع الثالث تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين للتشارك المعرفي المديرية الجهوية لسونا الغاز ورقلة 02
47	الفرع الرابع: تحليل نتائج إعادة إحصاء التدرجي باستخدام تحليل الانحدار المتدرج لمعرفة مدى تأثير كل من الأبعاد المستقلة على المتغير التابع
48	خلاصة الفصل
51	الخاتمة
55	المراجع
59	الملاحق
73	الفهرس