

Ethical Leadership and its Impact on Knowledge Generation Processes: A Field Study on Jumhouria Bank - General Administration

Dr. Salah al-Din Abd al-Salam al-Ghoul^{1*}, Dr. Salah al-Din al-Bahloul Bardam²,
Dr. Abdul Hafeez al-Ferjani Abd al-Rahman³

^{1,3} Libyan Authority for Scientific Research, Libya

² Department of Management, High Institute of Science and Technology – Al-Rayayna, Libya

Email (for reference researcher): salah.algool82@gmail.com

القيادة الأخلاقية وأثرها في عمليات توليد المعرفة: دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية الإدارية العامة

د. صلاح الدين عبد السلام الغول^{1*}، د. صلاح الدين البهلول بردم²، د. عبد الحفيظ الفرجاني عبد الرحمن³
^{1,3} الهيئة الليبية للبحث العلمي، ليبيا
² قسم الإدارة، المعهد العالي للعلوم والتقنية – الرحيبات، ليبيا

Received: 03-12-2025; Accepted: 02-02-2026; Published: 14-02-2026

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الأخلاقية في عمليات توليد المعرفة لدى العاملين بمصرف الجمهورية (الإدارة العامة). وتحديداً، ركزت الدراسة على قياس أثر أبعاد القيادة الأخلاقية المتمثلة في (الإيثار، والعلاقات الإنسانية) على عمليات توليد المعرفة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث وُزعت على عينة استهدفت 297 موظفاً، وبلغ عدد المستجيبين 274 موظفاً. تمت معالجة البيانات وتحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: وجود تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الأخلاقية (الإيثار، والعلاقات الإنسانية) في عمليات توليد المعرفة بين الموظفين بمصرف الجمهورية (الإدارة العامة).

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، توليد المعرفة، الإيثار، العلاقات الإنسانية، مصرف الجمهورية.

Abstract:

This study aimed to investigate the impact of ethical leadership on knowledge generation processes among employees at Jumhouria Bank (General Administration). Specifically, it sought to identify the influence of ethical leadership dimensions—namely altruism and human relations—on these processes. Utilizing a descriptive-analytical approach, data were collected via a questionnaire distributed to a sample of 297 employees, of whom 274 responded. Data analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study's findings revealed a significant statistical impact of ethical leadership dimensions (altruism and human relations) on knowledge generation processes among employees at the General Administration of Jumhouria Bank.

Keywords: Ethical Leadership, Knowledge Generation, Altruism, Human Relations, Jumhouria Bank.

1- المقدمة:

إن القيادة الأخلاقية هي أحد الأنماط القيادية التي تهدف إلى توثيق الصلة بين القائد والمرووسين، حيث تعتبر الأخلاق جوهر القيادة، وتحقيق المنظمة لأهدافها ونجاحها يتوقف على مدى التزامها الأخلاقي، ولهذا

وجد أن قائد المؤسسة الأخلاقي يؤثر في العاملين من حيث إحساسهم بالولاء لهذه المؤسسة، وكذلك فإن نجاح العلاقة بين القائد والمرؤوسين تتوقف على الثقة والتعاون في تبادل المعلومات التي تساعد في عملية خلق المعرفة، وتعد عمليات نقل المعرفة وتبادلها من أهم عناصر النجاح في نظم إدارة المعرفة، فالمفهوم الحديث لإدارة المعرفة يقوم على توفير المعلومات وإتاحتها لجميع العاملين في المؤسسة والمستفيدين من خارجها، فهي تركز على الاستفادة القصوى من المعرفة الضمنية المتوفرة في المؤسسة والخبرات الفردية الكامنة في عقول العاملين فيها، والذي هو سبيلها نحو مواكبة التطورات العلمية.

2- مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات التي شهدتها بيئة العمل خلال السنوات الماضية، وما شهدته المصارف التجارية من تطورات، أصبح هناك حاجة ملحة إلى تطوير أساليب القيادة والتخلي عن الأساليب القديمة، وتبني أنماط تساهم في تحسين أداء العاملين بها وأداء المصارف ككل، وتعد القيادة الأخلاقية أحد الأنماط القيادية التي لاقت اهتماماً كبيراً لارتباطها ببعض السلوكيات والممارسات الأخلاقية والأنماط التي تؤثر بصورة إيجابية على كل من المصارف والعاملين بها؛ فهي تساعد على خلق المعرفة من خلال القيم، والعمل بروح الفريق، والعلاقات الإنسانية، والصفات الشخصية، والالتزام الأخلاقي بين المسؤولين والتابعين لهم داخل المصرف، كما أنها تعزز الثقة داخل المصرف ودورها في تحفيز وتشجيع العاملين. وبناءً على ذلك نتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: ما أثر أبعاد القيادة الأخلاقية في عمليات توليد المعرفة بين الموظفين في مصرف الجمهورية (الإدارة العامة) في مدينة طرابلس؟ كما تحاول هذه الدراسة أن تجيب على التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما أثر بُعد الإيثار في عمليات توليد المعرفة بين الموظفين بمصرف الجمهورية في مدينة طرابلس بليبيا؟
- ما أثر بُعد العلاقات الإنسانية في عمليات توليد المعرفة بين العاملين بمصرف الجمهورية في مدينة طرابلس بليبيا؟

3- فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي: يوجد تأثير جوهري لأبعاد القيادة الأخلاقية المتمثلة في (الإيثار، العلاقات الإنسانية) في عمليات توليد المعرفة. ويتفرع من الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

- يوجد تأثير جوهري لبُعد الإيثار في عمليات توليد المعرفة في مصرف الجمهورية.
- يوجد تأثير جوهري لبُعد العلاقات الإنسانية في عمليات توليد المعرفة في مصرف الجمهورية.

4- أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو التعرف على أثر القيادة الأخلاقية في عمليات توليد المعرفة بمصرف الجمهورية (الإدارة العامة). ويتفرع هذا الهدف إلى الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على أثر الإيثار في عمليات خلق المعرفة بين العاملين بمصرف الجمهورية (الإدارة العامة).
- التعرف على أثر العلاقات الإنسانية في عمليات خلق المعرفة بين العاملين بمصرف الجمهورية (الإدارة العامة).

5- أهمية الدراسة:

اكتسبت هذه الدراسة أهميتها من تسليطها الضوء على أثر القيادة الأخلاقية في المصارف للمديرين والعاملين، مما يشكل دافعاً لهم لإجراء تعديل في سلوكهم وعملهم اليومي مع العاملين داخل المصارف، وتعتبر بالتالي كميّار لتقييم السلوك والالتزام الأخلاقي للمديرين تجاه العاملين، وكما تساهم في تنفيذ برامج تدريب للمديرين والمسؤولين والعاملين داخل المصارف لتحسين الواقع المصرفي.

6- منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة من الناحية النظرية على المنهج الاستقرائي المستند بشكل أساسي على معلومات مستقاة مباشرة من المراجع والأبحاث والدراسات السابقة، وكذلك المجالات العلمية والدوريات المتعلقة بالموضوع. أما في الدراسة الميدانية فسوف يتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك عن طريق إجراء دراسة ميدانية لاستقصاء آراء المديرين والمسؤولين والموظفين في مصرف الجمهورية (الإدارة العامة) بخصوص أثر القيادة الأخلاقية في عمليات توليد المعرفة.

7- مصادر البيانات:

- **بيانات أولية:** سيتم جمعها من الموظفين في مصرف الجمهورية بمدينة طرابلس بليبيا باستخدام قائمة استقصاء تُعد لهذا الغرض وتحليلها بما يمكن الباحثين من اختبار صحة أو خطأ فروض البحث والتوصل إلى النتائج.
- **بيانات ثانوية:** يتم الحصول عليها عن طريق الاطلاع على الكتب والدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بها، بما يمكن الباحثين من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة.

8- مجتمع وعينة الدراسة:

- يتمثل مجتمع الدراسة في المصارف التجارية، وقد اختار الباحثون مصرف الجمهورية (الإدارة العامة) في طرابلس، والذي يعتبر ثاني أكبر المصارف في ليبيا، حيث يطمح هذا المصرف إلى تحقيق المزيد من الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة لعملائه. وقد كان سبب اختيار الباحثين لمجتمع الدراسة لما يمثله من أهمية في موضوع الدراسة.
- يمثل مجتمع الدراسة البالغ عدد عناصره (1311) موظفاً من العاملين في مصرف الجمهورية (الإدارة العامة) بمدينة طرابلس، وقد بلغت عينة الدراسة (297) مفردة.

9- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- **الحدود الزمانية:** وهي فترة إجراء البحث، حيث تم جمع البيانات الأولية خلال العامين 2024-2025.
- **الحدود المكانية:** سوف تُطبق هذه الدراسة على مصرف الجمهورية (الإدارة العامة) بمدينة طرابلس.
- **الحدود البشرية:** ينحصر تطبيق هذه الدراسة على القيادات الإدارية في المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية داخل مصرف الجمهورية بمدينة طرابلس.
- **الحدود الموضوعية:** هذه الدراسة سوف تتناول أثر القيادة الأخلاقية في عمليات توليد المعرفة على مستوى الإدارات الثلاث (العليا والوسطى والتنفيذية).

10- الدراسات السابقة:

- **دراسة الرميدي وبدوي: (2021)** بعنوان "استكشاف الدور الوسيط للثقة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية ونية العاملين لترك العمل بشركات السياحة المصرية فئة (أ)". ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استمارة استقصاء، وتوزيعها على عينة عشوائية من العاملين في شركات السياحة فئة "أ" بالقاهرة الكبرى، وقد تم الاعتماد على تحليل 386 استمارة صالحة، واستخدم تحليل المسار باستخدام برنامج (Amos \ v.21) للتعرف على الدور الوسيط للثقة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية ونية العاملين لترك العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن الثقة التنظيمية تلعب دوراً وسيطاً كلياً في العلاقة بين القيادة الأخلاقية ونية العاملين لترك العمل في شركات السياحة المصرية فئة "أ".

- **دراسة العبدولي: (2021)** بعنوان "تحليل أثر القيادة الأخلاقية في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين" من خلال تقديم إطار علمي وعملي عن مفهوم القيادة الأخلاقية، حيث أجريت هذه الدراسة على القيادة العامة لشرطة الفجيرة بدولة الإمارات، من حيث ماهيته وفلسفته ومجالاته وأهمية تبنيه واستراتيجيات تنفيذه والمعايير المتعلقة به وأثره في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال تطوير قائمة استبيان واستخدام معاملات ارتباط سيرمان، ونموذج الانحدار البسيط لدراسة مدى تأثير المتغيرات المستقلة وهي (النزاهة، تقاسم السلطة، الإيثار) على المتغير التابع سلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار، اللباقة والكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)، ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالقيادة العامة لشرطة الفجيرة بدولة الإمارات. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير جوهري لأبعاد القيادة الأخلاقية على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية.
 - **دراسة أمين: (2020)** بعنوان "بحث تأثير إدارة المعرفة على تحقيق استراتيجية التميز في الأداء التنظيمي" والتعرف على الدور الوسيط الذي تلعبه نظم معلومات الموارد البشرية في هذه العلاقة، وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها (286) مفردة من العاملين بقطاع الفنادق بشركة انتركونتيننتال هوتيل جروب. وتوصلت إلى:
 1. أن هناك تأثيراً طردياً ومعنوياً لأبعاد إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، اكتساب المعرفة، مشاركة المعرفة، تخزين المعرفة) على أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية (نظام تخطيط الموارد البشرية، نظام توظيف الموارد البشرية، نظام تدريب وتطوير الموارد البشرية، نظام تعويضات الموارد البشرية، نظام تقييم أداء الموارد البشرية).
 2. كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير وسيط جزئي لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية (نظام توظيف الموارد البشرية، نظام تدريب وتطوير الموارد البشرية، نظام تعويضات الموارد البشرية) في العلاقة بين أبعاد إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، اكتساب المعرفة، مشاركة المعرفة، تخزين المعرفة) وبين التميز في الأداء التنظيمي.
 - **دراسة بوطالب ونجمي: (2020)** بعنوان "أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج"، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في توضيح الجانبين النظري والتطبيقي للدراسة، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات اللازمة من عينة الدراسة المقدره بـ 31 إطاراً، وتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والذي من خلاله تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية. ومن أهم النتائج المتحصل عليها وجود مستوى مرتفع لكل من ثقافة التشارك المعرفي والإبداع الإداري بالشركة، بالإضافة إلى وجود أثر إيجابي لثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري ناتج عن بُعد الرؤية المشتركة في الشركة.
- وبالتالي فإن الباحثين يوضحان الاستفادة من هذه الدراسات كما يلي:**
- أنها مصدر أساسي لكثير من المعلومات المهمة التي سوف يستفيد منها الباحثون في الدراسة.
 - ساهمت الدراسات السابقة في تحديد محاور البحث ومنهجية البحث وتوجيه الباحثين للوسائل الأمثل للوصول إلى النتائج المرجوة.
 - ساعدت الدراسات السابقة في بناء وتطوير أداة البحث (الاستبانة) وتحديد المتغيرات والأبعاد التي سيتم تغطيتها وتسليط الضوء عليها.
 - أما البحث الحالي فإنه يتفق مع بعض الدراسات السابقة في التوجه نحو القيادة الأخلاقية، وضرورة الاهتمام بها خاصة في القطاع المصرفي وبالأخص مصرف الجمهورية.

1-10 أوجه الاختلاف:

إن الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة تمثل في تناول أبعاد لم تتناولها الدراسات السابقة مجتمعة وهي (بُعد الإيثار، بُعد العلاقات الإنسانية) بالإضافة إلى كونها من الموضوعات الجديدة في ليبيا التي

تناولت دراسة أثر القيادة الأخلاقية في عمليات توليد المعرفة بمصرف الجمهورية في ليبيا على حد علم الباحثين.

11- مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

يستخدم الباحثون في تحقيق أهداف الدراسة المتغيرات التالية:

أولاً: المتغير المستقل: القيادة الأخلاقية وأبعادها المتمثلة في (الإيثار – العلاقات الإنسانية):

- القيادة الأخلاقية: هي مجموع القيم، والمعايير، والسلوكيات الأخلاقية التي تمارسها الإدارة عند تعاملها مع العاملين بها، وتقاس من خلال رضا العاملين عن تلك الإدارة في جوانب الصفات الشخصية، والصفات الإدارية، والعلاقات الإنسانية. وينظر إليها على أنها إظهار سلوك قيادي أخلاقي يلتزم بالمعايير المعتمدة والمقبولة في السلوكيات الشخصية والعلاقات بين الأشخاص، ونشر ذلك السلوك لدى المرؤوسين للاقتداء به (المطيري، 2017، ص27).
- الإيثار: يشكل الإيثار أحد العوامل الهامة لتطوير التوجه نحو المجتمع، فهو يقدم الأساس الأخلاقي للقيادة، ويقصد به: مساعدة الآخرين بدون توقع أي عائد أو مقابل خارجي، ويشمل صفات الكرم والرحمة وروح الأخوة والتواضع. (Christian et al., 2006, p.348)
- العلاقات الإنسانية: هي الحرص على بناء علاقات إنسانية مع العاملين، حيث يراعي القائد احتياجاتهم ومشاعرهم ويساعدهم في حل مشكلاتهم، ويحرص على وجود المعاني الإنسانية في تعاملاته مع العاملين؛ مما يكسبه حبهم وثقتهم وتقديرهم (الرواشدة، 2007).

ثانياً: المتغير التابع:

- توليد المعرفة: وتعني استغلال المعرفة القائمة في توليد معرفة جديدة غير مسبوقة، أو تطوير معرفة قديمة لتحل محلها معرفة جديدة باستخدام الوسائل الاستنباطية والاستقرائية (الملكاوي، 2006، ص42).

12- العلاقة بين القيادة الأخلاقية وعمليات توليد المعرفة:

تتسارع المنظمات في العصر الحالي للدخول في عصر المعرفة، مما يتطلب تحول العاملين بها إلى "عمال معرفة". وتعد قيادة هؤلاء العاملين بكفاءة وفاعلية أحد التحديات التي تواجه القادة في المنظمات، ومنها المصارف التجارية التي تعتمد خدماتها بشكل كبير على معرفة العاملين، ومدى مشاركتهم لخبراتهم في توليد معرفة جديدة ونقلها داخل المنظمة، وكيفية تعامل القادة معهم وفق سلوكيات وقيم أخلاقية. تعتبر القيادة الأخلاقية –والتي تتقاطع مع القيادة التحولية– أحد أهم العوامل المؤثرة في كيفية إدارة المعرفة والموظفين؛ فالقيادة بسلوكياتها تشمل تحفيز وتشجيع الموظفين، وتساهم في تشكيل أهداف المنظمة، وتحسين العلاقات الإنسانية، وبناء روح الجماعة، وتأسيس الثقافة التنظيمية بما يتوافق مع الأهداف والقيم. وبدون القائد الأخلاقي الذي يمثل نموذجاً يحتذى به، لن يمتلك العاملون الدافع للمشاركة في برامج وعمليات توليد وإدارة المعرفة. (DeTienne et al., 2004)

ومن وجهة نظر (الملكاوي، 2005، ص ص 41-42)، فإن هناك دوراً لاكتساب المعرفة التي تمر بأربع مراحل وهي:

1. النفاذ إلى مصادر المعرفة: تشير إلى عملية البحث عن المعلومات والوصول إليها واسترجاعها، والتواصل مع ممتلكيها، وقد سهلت شبكة الإنترنت هذه العملية بشكل كبير.
2. استيعاب المعرفة: يقصد بها فهم المعرفة عبر تحليل المعلومات وتبويبها وفهرستها واستخلاص المفاهيم المحورية منها، باستخدام الأساليب التقنية الحديثة كالنقيب عن المعرفة.
3. توظيف المعرفة: تعني استخدام المعرفة وتطبيقها في حل المشكلات، وتمثل البرمجيات أهم وسائل توظيف المعرفة التي تسهم في زيادة الإنتاجية.
4. توليد المعرفة: تشير إلى استغلال المعرفة القائمة لتكوين معرفة جديدة غير مسبوقة أو تحديث معرفة قديمة باستخدام الوسائل الاستنباطية والاستقرائية.

ويلاحظ الباحثون أن القيادة تلعب دوراً هاماً في بناء الثقة عبر إظهار الاهتمام، والوفاء بالوعد، وممارسة العدالة، وتحفيز الذين يشاركون بفعالية في توليد معارف جديدة. حيث تهتم القيادة الأخلاقية بإلهام الأتباع لإنجاز مهمات عظيمة، وفهم دوافعهم لإيجاد رؤية مستقبلية واضحة، واستثارة الإبداع لديهم (Northouse, 2011,p.216).

على عكس القيادة غير الأخلاقية التي تؤدي إلى تآكل جسور الثقة، تعمل القيادة الأخلاقية على تشجيع العمل الجماعي، ومساعدة الآخرين، ومشاركة الخبرات لتوليد معرفة جديدة داخل المنظمة. ويرى الباحثون أن أخلاقيات القائد (كالإخلاص، الأمانة، العدل، والصدق) تجعل منه قدوة لتابعيه، وتأثيره يكون بالفعل لا بالقول وحده، مما يساعدهم على ابتكار أفكار جديدة.

13- الدراسة الميدانية:

أداة جمع البيانات:

استخدم الباحثون استمارة "الاستبيان" لتحقيق أهداف الدراسة، حيث اعتمدت الأسئلة بشكل أساسي على الأسئلة المغلقة لتسهيل مهمة أفراد العينة، واشتملت على:

- **القسم الأول:** البيانات الشخصية للمبحوثين (النوع، الفئة العمرية، المستوى العلمي، مدة الخبرة، المستوى الوظيفي، الخلفية المهنية).
- **القسم الثاني:** عبارات تستفسر عن سلوكيات القيادة الأخلاقية، وعبارات تتعلق بتوليد المعرفة. سيتم قياس الصدق والاتساق الداخلي والثبات للقائمة، ثم الانتقال لاختبار فروض الدراسة حول أثر القيادة الأخلاقية في عمليات توليد المعرفة، وتفسير النتائج ووضع التوصيات اللازمة لمصرف الجمهورية.

وصف الاستبانة:

قام الباحثون بإعداد استبانة مكونة في صورتها النهائية من (28) فقرة (ملحق رقم 1)، موزعة على أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع كما يلي:

جدول رقم (1): الفقرات التي تقيس المتغيرات المستقلة والتابعة

م	البعد	الفقرات
المتغير المستقل		
1	بعد الإيثار	6 – 1
2	بعد العلاقات الإنسانية	14 – 8
المتغير التابع		
1	توليد المعرفة	6-1

صدق وثبات الاستبانة:

قام الباحث باختبار صدق الاستبانة عن طريق عرضها على المحكمين المتخصصين، واختبار معامل الصدق باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين فقرات أبعاد الاستبانة بعضها ببعض وبينها وبين الاستبانة بأكملها، كما يوضحها جدول رقم (2) على النحو التالي:

جدول رقم (2): صدق وثبات الاستبانة.

م	البُعد	الصدق	الثبات
1	بعد الإيثار	.443**	0.749
2	بعد العلاقات الإنسانية	.634**	0.727
3	توليد المعرفة	.559**	0.827

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على الدراسات السابقة

1- معامل الاتساق الداخلي

يقيس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل عبارة من عبارات الاستقصاء والذي يعتمد في المقام الأول على معامل الارتباط، وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار معنوية معامل الارتباط.

2-معامل إلفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (α))

اعتمد الباحثون على معامل إلفا كرونباخ بهدف قياس معامل الثبات (درجة الاعتمادية) وذلك على مستوى جميع المتغيرات الخاصة بالقيادة الاخلاقية وتوليد المعرفة.

وفيما يلي يوضع الباحثون الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة بالتفصيل وهي:

- مقياس القيادة الاخلاقية
- مقياس توليد المعرفة

معامل الاتساق الداخلي لعبارات مقياس المتغير المستقلة

(ن = 274)

جدول رقم (3)**بعد الايثار**

م	العبارة	الصدق
1	يساعدني رؤسائي في مواجهة مشاكل في العمل	.638**
2	يساعدني رؤسائي في إنجاز بعض أعباء العمل غير العادية	.743**
3	يهتم رؤسائي بسعادتي وجودة حياتي الوظيفية	.773**
4	يقوم رؤسائي بمكافأتي على أساس الجهد الذي ابذله في تأدية عملي	.689**
5	يتعامل رؤسائي مع انفعالي بحكمة.	.576**
6	يتغاضى رؤسائي عن أخطائي غير المقصودة	.581**
معامل الثبات (كرونباخ إلفا)		0.749

بعد العلاقات الإنسانية

م	العبارة	الصدق
7	يراعي رؤسائي مشاعري في مختلف الأحوال	.677**
8	يتفقدني رؤسائي في مكان عملي لتشجيعي والاطمئنان علي	.641**
9	يراعي رؤسائي حاجاتي الشخصية ويساعدني في تلبيتها	.713**
10	يقوم رؤسائي بتنظيم ورش عمل لي لرفع كفاءتي وتشجيعي على الإبداع والابتكار	.649**

.761**	يسعى رؤسائي إلى كسب الجميع بأسلوبهم الجيد	11
.561**	يتعامل رؤسائي معي بتواضع واحترام	12
0.727	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)	

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، تم إيجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس، أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

جدول رقم (4): معامل الاتساق الداخلي لعبارات مقياس المتغير التابع
(ن = 274)

متغير التابع: توليد المعرفة		
الصدق	العبرة	م
.744**	أكتسب المعرفة من خلال الدورات التدريبية وورش العمل التي يعقدها رؤسائي	1
.823**	يشجعني رؤسائي على الإبداع والابتكار	2
.828**	يشارك رؤسائي خبراتهم معي لخلق معرفة جديدة	3
.820**	يكافئني رؤسائي على الابتكار	4
.728**	يتفاعل رؤسائي معي من خلال فرق العمل لتطوير الخدمات	5
.660**	يشجعني رؤسائي على التعلم المستمر من خلال توفير المكتبات والانترنت	6
0.827	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)	

خصائص عينة الدراسة:

قام الباحثون بحساب التكرار والنسب المئوية للمتغيرات الديمغرافية في الدراسة وهي المتعلقة بالعاملين في مصرف الجمهورية (النوع - العمر - المستوى العلمي).

البيانات الأولية موظفي مصرف الجمهورية

يبين الجدول التالي رقم (4) توزيع أفراد عينة حسب متغيرات الدراسة لموظفي مصرف الجمهورية محل الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث لموظفي مصرف الجمهورية

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	256	93.43%
	انثى	18	6.57%
العمر	20 - 29	35	10.58%
	30 - 39	156	56.93%
	40 - 49	75	27.37%
	50 - 59	14	5.11%
	60 فأكثر	0	0%

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
المستوى العلمي	دكتوراه	51	12.77%
	ماجستير	78	16.42%
	دبلوم دراسات عليا	5	1.82%
	بكالوريوس	189	96.89%
	ثانوية	0	0%
	أقل من ثانوية	0	0%
مدة الخبرة	أقل من سنة	4	1%
	من 1 - 5 سنوات	28	10%
	من 5 - 10 سنوات	50	18%
	من 10 - 15 سنة	63	23%
	من 15 - 20 سنة	74	27%
	من 20 سنة فأكثر	55	21%
المستوى الوظيفي	الإدارة العليا	20	7%
	الإدارة الوسطى	90	33%
	الإدارة التنفيذية	164	60%
الخلفية المهنية	خلفية إدارية	76	28%
	خلفية مهنية	198	72%

المصدر: إعداد الباحثون.

يبين الجدول السابق رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة لموظفي مصرف الجمهورية من حيث (النوع - العمر - المستوى العلمي). ويتضح من خلال الجدول السابق أن أعلى فئة في العينة هم الذكور بنسبة وهي (93.43%)، ويليهما الإناث بنسبة (6.57%)، كما أن أعلى فئة عمرية في العينة هم الذين يتراوح عمرهم بين 30-39 وحيث يمثلون نسبة (56.93%) بينما أقل الفئات العمرية في العينة هم الذين تجاوز عمرهم 60 عاماً، حيث تمثل نسبتهم (0%)، كما اتضح أن فئة الدرجة العلمية الأعلى بين أفراد العينة هي بكالوريوس بنسبة (68.98%)، في حين أقل مؤهل علمي بين أفراد العينة هو ثانوية عامة فأقل حيث يمثل نسبة (0%).

ومن خلال الجدول أعلاه تبين أن معظم مفردات عينة الدراسة لديها خبرة تتراوح من 15 إلى أقل من 20 سنة وبنسبة بلغت (27%) يليهم الفئة التي لديهم خبرة من 10 إلى 15 سنة، حيث بلغت نسبتهم (23%) وهذه النتيجة تدل على توفر الخبرة إلى حد معقول لدى مفردات عينة الدراسة مما يجعلهم قادرين على تكوين آراء إيجابية أو سلبية أكثر دقة تجاه مشكلة الدراسة.

كما تبين من الجدول أيضاً أن أعلى فئة في العينة ممن يشتغلون في الإدارة التنفيذية وعددهم 164 موظفاً بنسبة وهي (60%) يليهم موظفو الإدارة الوسطى 90 موظفاً بنسبة (33%) بينما أقل فئة وظيفية من موظفي الإدارة العليا تمثل نسبتهم (7%). وأخيراً تبين أن غالبية فئة العينة لديهم خلفية مهنية وعددهم 198 موظفاً بنسبة (72%) ثم بعد ذلك من لديهم خلفية إدارية بنسبة (28%).

إجابات تساؤلات الدراسة:

قام الباحثون قبل الحصول على إجابات الدراسة بإجراء اختبار كولمنجروف - سمرنوف على النحو التالي:
اختبار كولمنجروف - سمرنوف:

تم استخدام اختبار كولمنجروف - سمرنوف لاختبار ما إذا كانت البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (6): نتائج اختبار كولمجروف – سمرنوف

م	الاستبانة	قيمة z	القيمة الاحتمالية
1	بعد الإيثار	2.095	0.000
2	بعد العلاقات الإنسانية	2.372	0.000
3	توليد المعرفة	2.606	0.000

المصدر: إعداد الباحثين.

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية (Sig) لـ (z) مجالات المقياس كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه الدراسة يتبع التوزيع الطبيعي وعليه تم استخدام الاختبارات المعلمية لتحليل فقرات الاستبانة والإجابة على الفرضيات. الإجابة على التساؤل الأول في الدراسة والذي ينص على: ما مستوى الإيثار بين العاملين في مصرف الجمهورية؟ وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتب لكل مجال من مجالات المقياس كما هو موضح بجدول رقم (7).

جدول رقم (7): حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوسط الحسابي النسبي لكل عبارة من عبارات الإيثار

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	القيمة الاحتمالية (sig)	الرتبة
1	يساعدني رؤسائي في مواجهة مشاكل في العمل	3.9818	0.57643	14.48	79.64	0.000	2
2	يساعدني رؤسائي في إنجاز بعض أعباء العمل غير العادية	3.7153	0.70256	18.91	74.31	0.000	6
3	يهتم رؤسائي بسعادتي وجودة حياتي الوظيفية	3.8613	0.82358	21.33	77.23	0.000	5
4	يقوم رؤسائي بمكافأتي على أساس المجهود الذي أبذله في تأدية عملي	3.9234	0.82344	20.99	78.47	0.000	3
5	يتعامل رؤسائي مع انفعالي بحكمة.	3.9161	0.6104	15.59	78.32	0.000	4
6	يتغاضى رؤسائي عن أخطائي غير المقصودة	3.9826	0.74241	18.64	79.65	0.000	1
...	الدرجة الكلية	3.89675	0.713137	18.30	77.94	0.000	

المصدر: إعداد الباحث.

يتضح من الجدول السابق رقم (7) أن المتوسط الحسابي لهذا البعد يساوي (3.89675) كما أن الأهمية النسبية له تساوي (77.94%) بمعامل اختلاف (18.30%) وأن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) يعني أن هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بمعنى أن مستوى الإيثار مرتفع، كما يتضح أن أكثر العبارات تأثيراً في بعد الإيثار هو "يتغاضى رؤسائي عن أخطائي غير المقصودة" ومن ثم يليه "يساعدني رؤسائي في مواجهة مشاكل في العمل" ومن ثم يتبعه "يقوم رؤسائي بمكافأتي على أساس المجهود الذي أبذله في تأدية عملي".

الإجابة على تساؤلات الدراسة: ما مستوى العلاقات الإنسانية بين العاملين في مصرف الجمهورية؟ وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتب لكل مجال من مجالات المقياس كما هو موضح بجدول رقم (8).

جدول رقم (8): حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوسط الحسابي النسبي لكل عبارة من عبارات العلاقات الإنسانية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	القيمة الاحتمالية (sig)	الرتبة
1	يراعي رؤسائي مشاعري في مختلف الأحوال	4.1679	0.70802	16.99	83.36	0.000	2
2	يتفقدني رؤسائي في مكان عملي لتشجيعي والاطمئنان علي	3.7153	0.717916	19.32	74.31	0.000	6
3	يراعي رؤسائي حاجاتي الشخصية ويساعدني في تلبيتها	4.2847	0.63529	14.83	85.69	0.000	1
4	يقوم رؤسائي بتنظيم ورش عمل لي لرفع كفاءتي وتشجيعي على الإبداع والابتكار	3.9964	0.73018	18.27	79.93	0.000	3
5	يسعى رؤسائي إلى كسب الجميع بأسلوبهم الجيد	3.9161	0.74488	19.02	78.32	0.000	4
6	يتعامل رؤسائي معي بتواضع واحترام	3.719	0.77121	20.74	74.38	0.000	5
.....	الدرجة الكلية	3.966567	0.717916	18.10	79.33	0	

المصدر: إعداد الباحث.

يتضح من الجدول السابق رقم (8) أن المتوسط الحسابي يساوي (3.9665) والأهمية النسبية له (79.33%) بمعامل اختلاف (18.10%) وأن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) يعني أن هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بمعنى أن العلاقات الإنسانية مرتفع، كما يتضح أن أكثر العبارات

تأثيراً في بعد العلاقات الإنسانية هو "يراعى رؤسائي حاجاتي الشخصية ويساعدني في تلبيتها" ومن ثم يليه "يراعى رؤسائي مشاعري في مختلف الأحوال" ومن ثم يتبعه "يقوم رؤسائي بتنظيم ورش عمل لي لرفع كفاءتي وتشجيعي على الإبداع والابتكار."

الإجابة على تساؤل الدراسة: ما مستوى المعرفة بين العاملين في مصرف الجمهورية؟ وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتب لكل مجال من مجالات المقياس كما هو موضح بجدول رقم (9).

جدول رقم (9): حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوسط الحسابي النسبي لكل عبارة من عبارات توليد المعرفة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	القيمة الاحتمالية (sig)	الرتبة
1	أكتسب المعرفة من خلال الدورات التدريبية وورش العمل التي يعقدها رؤسائي	4.0292	0.95261	23.64	80.58	0.000	6
2	يشجعني رؤسائي على الإبداع والابتكار	4.1058	0.79778	19.43	82.12	0.000	2
3	يشارك رؤسائي خبراتهم معي لتوليد معرفة جديدة	4.1496	0.72377	17.44	82.99	0.000	1
4	يكافئني رؤسائي على الابتكار	4.0949	0.9004	21.99	81.90	0.000	4
5	يتفاعل رؤسائي معي من خلال فرق العمل لتطوير الخدمات	4.0511	0.89111	22.00	81.02	0.000	5
6	يشجعني رؤسائي على التعلم المستمر من خلال توفير المكتبات والإنترنت	4.0985	0.9013	21.99	81.97	0.000	3
	الدرجة الكلية	4.088183	0.861162	21.06	81.76	0.000

المصدر: إعداد الباحثين.

يتضح من الجدول السابق رقم (9) أن المتوسط الحسابي يساوي (4.0881) أي أن الأهمية النسبية (81.76%) وأن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) يعني أن هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بمعنى أن مستوى توليد المعرفة مرتفع، كما يتضح أن أكثر العبارات تأثيراً في بعد توليد المعرفة هو "يشارك رؤسائي خبراتهم معي لتوليد معرفة جديدة" ومن ثم يليه "يشجعني رؤسائي على الإبداع والابتكار" ومن ثم يتبعه "يشجعني رؤسائي على التعلم المستمر من خلال توفير المكتبات والإنترنت."

نتائج اختبار فروض الدراسة:

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول:

"يوجد تأثير جوهري لبعد الإيثار على توليد المعرفة في مصرف الجمهورية."

أ- مصفوفة الارتباط البسيط: لإيجاد معامل الارتباط بين بعد الإيثار وتوليد المعرفة ككل قام الباحثون بحساب مصفوفة معامل الارتباط البسيط والموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (10): نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين بعد الإيثار وتوليد المعرفة ككل

المتغيرات	توليد المعرفة	بعد الإيثار
توليد المعرفة	1	
بعد الإيثار	0.587	1

**دالة عند مستوى دلالة 0.01

تشير نتائج مصفوفة معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين بعد الإيثار وتوليد المعرفة ككل، أي أنه بزيادة بعد الإيثار يؤدي هذا إلى توليد المعرفة.

ب- الاختبارات المختلفة على النموذج: يوضح الجدول التالي كافة النتائج المتعلقة بتأثير بعد الإيثار على توليد المعرفة.

جدول رقم (11): نتائج اختبار معامل الانحدار البسيط بين بعد الإيثار وتوليد المعرفة

المعالم	القيمة المقدره B	الخطأ المعياري لـ B	معامل الخطأ المعياري Beta	قيم اختبار (ت)	قيم الدلالة p	قيم الدلالة الإحصائية
الجزء الثابت	1.620	.209		7.772	.000	دالة عند مستوى 0.01
بعد الإيثار	.633	.053	.587	11.963	.000	دالة عند مستوى 0.01
معامل الارتباط (ر) = (**).587 معامل التحديد (ر ²) = .345 الخطأ المعياري للنموذج = .50441						
قيمة اختبار (ف) = 143.122 درجة الحرية = (1، 273) مستوي الدلالة = .000 دالة عند 0.01						

يتضح من الجدول السابق أنه يمكن التنبؤ بتوليد المعرفة من خلال متغير بعد الإيثار، ومعادلة التنبؤ تكون على الشكل الآتي:

$$س = 1.620 + 0.633 ص$$

حيث: س تعبر عن توليد المعرفة، وص تعبر عن بعد الإيثار.

- أكدت نتائج الجدول السابق على معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط؛ حيث أكدت على ذلك قيمة اختبار ف (المحسوبة = 143.122) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وذلك بدرجات حرية (1، 273).
- أيضاً أكدت النتائج على وجود علاقة طردية بين بعد الإيثار وتوليد المعرفة حيث أكدت على ذلك قيمة معامل الارتباط التي بلغت (ر = 0.587)، ويرجع ذلك إلى أن بعد الإيثار له تأثير كبير على توليد المعرفة.
- كما أن التغيرات التي تطرأ على توليد المعرفة ترجع إلى التغيرات التي تطرأ على بعد الإيثار بنسبة (34.5%) وهي نسبة قوية ولها تأثير كبير، حيث أكد ذلك قيمة معامل التحديد.

• أكدت قيمة الخطأ المعياري لـ (0.633) B على وجود فروق محدودة بين القيمة الحقيقية لتوليد المعرفة والقيم المتنبأ بها من نموذج الانحدار الخطي البسيط، حيث إن الخطأ المعياري محدود نسبياً.

من العرض السابق لنتائج اختبار الفرض الفرعي الأول نستنتج وجود تأثير كبير لبُعد الإيثار على توليد المعرفة، وهذا يعني ثبوت الفرض الفرعي الأول.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني:

"يوجد تأثير جوهري لبُعد العلاقات الإنسانية على توليد المعرفة في مصرف الجمهورية."

أ- مصفوفة الارتباط البسيط:

لإيجاد معامل الارتباط بين بُعد العلاقات الإنسانية وتوليد المعرفة ككل قام الباحث بحساب مصفوفة معامل الارتباط البسيط والموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (12): نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين بُعد العلاقات الإنسانية وتوليد المعرفة ككل

المتغيرات	توليد المعرفة	بُعد العلاقات الإنسانية
توليد المعرفة	1	
بُعد العلاقات الإنسانية	0.708	1

**دالة عند مستوى دلالة 0.01

تشير نتائج مصفوفة معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين بُعد العلاقات الإنسانية وتوليد المعرفة ككل، أي أنه بزيادة بُعد العلاقات الإنسانية يؤدي هذا إلى توليد المعرفة.

ب- الاختبارات المختلفة على النموذج:

يوضح الجدول التالي كافة النتائج المتعلقة بتأثير بُعد العلاقات الإنسانية على توليد المعرفة.

جدول رقم (13): نتائج اختبار معامل الانحدار البسيط بين بُعد العلاقات الإنسانية وتوليد المعرفة

المعالم	القيمة المقدره B	الخطأ المعياري لـ B	معامل الخطأ المعياري Beta	قيم اختبار (ت)	قيم الدلالة p	قيم الدلالة الإحصائية
الجزء الثابت	1.026	.187		5.488	.000	دالة عند مستوى 0.01
بُعد العلاقات الإنسانية	.772	.047	.708	16.541	.000	دالة عند مستوى 0.01
معامل الارتباط (ر) = 0.708 (**) معامل التحديد (ر ²) = 0.501 درجة الحرية = (1، 273) قيمة اختبار (ف) = 178.152 الخطأ المعياري للنموذج = 0.43998 مستوي الدلالة = 0.000 دالة عند						

يتضح من الجدول رقم (13) أنه يمكن التنبؤ بتوليد المعرفة من خلال متغير بُعد العلاقات الإنسانية، ومعادلة التنبؤ تكون على الشكل الآتي:

$$س = 1.026 + 0.772 ص$$

حيث: س تعبر عن توليد المعرفة، و ص تعبر عن بُعد العلاقات الإنسانية.

• أكدت نتائج الجدول السابق على معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط؛ حيث أكدت على ذلك قيمة اختبار ف (المحسوبة = 178.152) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وذلك بدرجات حرية (1، 273).

- أيضاً أكدت النتائج على وجود علاقة طردية بين بُعد العلاقات الإنسانية وتوليد المعرفة حيث أكدت على ذلك قيمة معامل الارتباط التي بلغت ($r = 0.708$) ويرجع ذلك إلى أن بُعد العلاقات الإنسانية له تأثير كبير على توليد المعرفة.
 - كما أن التغيرات التي تطرأ على توليد المعرفة ترجع إلى التغيرات التي تطرأ على بُعد العلاقات الإنسانية بنسبة (50.1%) وهي نسبة قوية جداً ولها تأثير كبير، حيث أكد ذلك قيمة معامل التحديد.
 - أكدت قيمة الخطأ المعياري لـ B (0.772) على وجود فروق محدودة بين القيمة الحقيقية لتوليد المعرفة والقيم المتنبأ بها، حيث إن الخطأ المعياري محدود نسبياً.
- من العرض السابق لنتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني نستنتج وجود تأثير كبير لبُعد العلاقات الإنسانية على توليد المعرفة، وهذا يعني ثبوت الفرض الفرعي الثاني.

إثبات الفرض الرئيسي:

في ضوء نتائج اختبار الفروض الفرعية للفرض الرئيسي كان من الملاحظ أن جميع أشكال العلاقة لتأثير أبعاد القيادة الأخلاقية جاءت خطية مع توليد المعرفة؛ وعليه قام الباحثون بحساب كل من: معامل الارتباط المتعدد، ومعامل الانحدار التدريجي.

حساب معامل الارتباط المتعدد:

يظهر الجدول التالي نتائج معامل الارتباط المتعدد بين متغير القيادة الأخلاقية بأبعاده الاثنین (بُعد الإيثار، بُعد العلاقات الإنسانية) وتوليد المعرفة:

جدول رقم (14): أبعاد القيادة الأخلاقية ككل وتوليد المعرفة

المتغيرات	توليد المعرفة	القيادة الأخلاقية
توليد المعرفة	1	
القيادة الأخلاقية	**0.857	1

**دالة عند مستوى دلالة 0.01

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود علاقة ارتباط طردية معنوية عند مستوى 0.01 بين أبعاد القيادة الأخلاقية وتوليد المعرفة.

حساب معامل الانحدار التدريجي:

يوضح الجدول رقم (15) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المترج الذي يظهر تأثير كل بُعد من أبعاد القيادة الأخلاقية على توليد المعرفة:

جدول رقم (15): نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد المترج بين متغير القيادة الأخلاقية وتوليد المعرفة

المعالم	القيمة المقدره B	الخطأ المعياري لـ b	معامل الخطأ المعياري Beta	قيم اختبار (ت)	قيم الدلالة p	قيم الدلالة الإحصائية
الجزء الثابت	.401	.112		3.575	.000	دالة عند مستوى 0.01
بُعد العلاقات الإنسانية	.411	.029	.482	14.356	.000	دالة عند مستوى 0.01
بُعد الإيثار	.29	.041	.58	2.705	.048	دالة إحصائياً*
معامل الارتباط (r) = (**0.899) معامل التحديد (r^2) = 0.808 الخطأ المعياري للنموذج = 0.28965 قيمة اختبار (ف) = 285.626 درجة الحرية = (1 ، 273) مستوي الدلالة = 0.000 دالة عند 0.01						

أكدت النتائج على معنوية النموذج المقدر لتأثير أبعاد القيادة الأخلاقية على توليد المعرفة؛ حيث بلغت قيمة (ف المحسوبة = 285.626) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية، وقد أكد معامل التحديد على أن التغيرات التي تطرأ على توليد المعرفة يكون مسؤولاً عنها أبعاد القيادة الأخلاقية بنسبة 80.8% تقريباً. كما كانت الأبعاد متباينة في درجة التأثير وفقاً للقيم المعيارية:

1. بُعد العلاقات الإنسانية: (0.411).

2. بُعد الإيثار: (0.29).

بشكل عام، يوجد تأثير لأبعاد القيادة الأخلاقية على توليد المعرفة وهو ما يجعلنا نقبل الفرض الرئيسي.

النتائج:

1. يوجد تأثير جوهري لبُعد الإيثار على خلق المعرفة في مصرف الجمهورية.
2. يوجد تأثير جوهري لبُعد العلاقات الإنسانية على توليد المعرفة في مصرف الجمهورية.

التوصيات:

1. تعزيز مفهوم مشاركة المعرفة بين الموظفين والمديرين في مصرف الجمهورية من خلال زيادة العلاقات الإنسانية بين الموظفين داخل المصرف.
2. تهيئة القيادات داخل المصرف محل الدراسة على صياغة استراتيجية لتفعيل مشاركة المعرفة من خلال توضيح الإجراءات العملية، وتوزيع المسؤوليات والأدوار بين الأفراد وزيادة علاقات التعاون بين الأقسام.
3. تشجيع المديرين ومنتخذي القرار على تصميم وإعداد هياكل تنظيمية تراعي المرونة على نحو يتيح القدرة على تدفق المعلومات من أعلى الهيكل الإداري إلى قاعدته والعكس.
4. العمل على إيجاد أدوات من شأنها تقوية الروابط بين الموظفين والمصرف من خلال:
 - التوجه الفعلي بالممارسات الإيجابية نحو زيادة إحساس الموظفين بالمصرف، وأن المصرف يقدر جهودهم ومساهماتهم.
 - تقديم الدعم النفسي للموظفين في أماكن عملهم وتقوية وتعزيز علاقاتهم الاجتماعية.

قائمة المراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. الرميدي، بسام سمير وبدوي، أسماء سعيد، (2021) أثر القيادة الأخلاقية على نية العاملين لترك العمل بشركات السياحة المصرية: الثقة التنظيمية كمتغير وسيط مجلة كلية السياحة والفنادق- جامعة مدينة السادات- المجلد5، العدد (1/1) يونيو 2021.
2. العبدولي، عبد العزيز محمد (2020) أثر القيادة الأخلاقية في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين: دراسة ميدانية على القيادة العامة لشرطة الفجيرة بدولة الإمارات، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد 1، العدد 4
3. أمين، محمد عمرو (2020)، دور نظم المعلومات الموارد البشرية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المعرفة والتميز في الأداء التنظيمي، دراسة ميدانية على قطاع الفنادق في القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
4. بوطالب، جهيد، نجيمي، عيسى (2020) أثر ثقافة التشارك المعرفي في الابداع الإداري دراسة تطبيقية بالشركة الإفريقية للزجاج، جامعة جيجل، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، مجلد6، العدد2.
5. الرواشدة، ريم (2007) أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة عمادة الدراسات العليا، قسم الإدارة العامة جامعة مؤتة.
6. بوادي، أنس أبوب محمد (2009)، علاقة إدارة المعرفة بتحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات العاملة في الأردن، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، كانون الأول.
7. الملكاوي، مرفت مصطفى كمال، (2004)، إدارة المعرفة كمدخل للتطوير التنظيمي، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، قسم إدارة الإنتاج، مجلة علمية ربع سنوية يصدرها اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، العددان الثالث والرابع، المجلدان الأربعون والحادي والأربعون، يناير.

8. الملكاوي، إبراهيم الخلوف، (2006). إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم. 1 عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

ثانيا-المراجع الأجنبية:

1. Christian J. Resick, Poul J. Hanges, Marcus W. Dickson, Jacqueline K. Mitchelson (2006), "A Cross – cultural Examination of the Endorsement of Ethical leadership", Journal of Business Ethics, Vol.63, Issue 4, pp.345-348.
2. DeTienne, K. B., & Lewis, L. W. (2005). The pragmatic and ethical barriers to corporate social responsibility disclosure: The Nike case. Journal of business ethics, 60, 359-376.
3. Ribeiro, V. M., and Sitar, A. s. 2003. Critical role of leadership in nurturing a Knowledge – supporting culture Knowledge Management Research & practice: 1(1): 39 - 48 .
4. Northouse, P.G. (2011). Introduction to Leadership: Concepts and Practice (2nd). Thousand oaks, AC: Sage p133
5. DeTienne, K. B., & Lewis, L. W. (2004). The pragmatic and ethical barriers to corporate social responsibility disclosure: The Nike case. Journal of business ethics

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of SAJFAS and/or the editor(s). SAJFAS and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.