

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّهِ اشْرَعْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي
وَاحْمِلْ نُعْكَدَةً مِّنْ لِسَانِي
يَفْقَهُوا قَوْلِي

(سورة طه من الآية ٢٥ - ٢٨)

تأثير المناهج الأخلاقية على تحسين كفاءة وفعالية إدارة رأس المال المُكري

رسالة مقدمة من الطالبة

فاطمة مصطفى عزوز محمد

بكالوريوس (إدارة أعمال) . المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية . ٢٠٠٠

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البنية

المعهد للدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

٢٠١٦

تأثير المناهج الأخلاقية على تحسين كفاءة وفعالية إدارة رأس المال المفكري

رسالة مقدمة من الطالبة

فاطمة مصطفى عزوز محمد

بكالوريوس (إدارة أعمال) . المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية . ٢٠٠٠

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

التوقيع

اللجنة:

١- د/ سيد محمود السيد الخولي

أستاذ إدارة الأعمال ووكيل كلية التجارة لشئون الدراسات العليا والبحوث

جامعة عين شمس

٢- د/ جمال شفيق أحمد

أستاذ علم النفس . معهد الدراسات العليا للطفلة

جامعة عين شمس

٣- د/ بسام محمد الأحمدي

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال . كلية التجارة

جامعة عين شمس

تأثير المناهج الأخلاقية على تحسين كفاءة ومعالجة إدارة رأس المال المُكري

رسالة مقدمة من الطالبة

فاطمة مصطفى عزوز محمد

بكالوريوس (إدارة أعمال) . المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية . ٢٠٠٠

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف:

١ - د. سيد محمود السيد الخولي

أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال . كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢ - د. ماجدة عبد الحميد جبريل

مدرس بقسم إدارة الأعمال . كلية التجارة

جامعة عين شمس

٣ - د. أحمد فخري هاني

مدرس علم النفس البيئي بقسم العلوم الإنسانية البيئية . معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

ختم الإجازة

أجازت الرسالة بتاريخ / ٢٠١٦

موافقة مجلس المعهد / ٢٠١٦ موافقة الجامعة / ٢٠١٦

**THE IMPACT OF ETHICAL CLIMATE TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF THE
MANAGEMENT ON INTELLECTUAL CAPITAL**

Submitted By

Fatma Moustafa Azouz Mohamed
B.Sc. of (Business Administration), Higher Institute for Cooperative
& Administrative Studies, 2000

A thesis submitted in Partial Fulfillment

Of

The Requirement for the Master Degree

In

Environmental Sciences

Department of Environmental Economics, Legal and Management Sciences

Institute of Environmental Studies and Research

Ain Shams University

2016

THE IMPACT OF ETHICAL CLIMATE TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF THE
MANAGEMENT ON INTELLECTUAL CAPITAL

Submitted By

Fatma Moustafa Azouz Mohamed
B.Sc. of (Business Administration), Higher Institute for Cooperative
& Administrative Studies, 2000

A thesis submitted in Partial Fulfillment
Of
The Requirement for the Master Degree
In
Environmental Sciences

Department of Environmental Economics, Legal and Management Sciences

Under The Supervision of:

1-Prof. Dr. Sayed Mahmoud El Sayed Al Khouly

Prof. and Head of Department of Business Administration

Faculty of Commerce

Ain Shams University

2-Dr. Magda Abd El Hameed Gebril

Lecturer , Department of Business Administration

Faculty of Commerce

Ain Shams University

3-Dr. Ahmed Fakhry Hany

Lecturer of Psychology, Department of Environmental Humanities

Institute of Environmental Studies and Research

Ain Shams University

2016

APPROVAL SHEET

THE IMPACT OF ETHICAL CLIMATE TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF THE MANAGEMENT ON INTELLECTUAL CAPITAL

Submitted By

Fatma Moustafa Azouz Mohamed

B.Sc. of (Business Administration), Higher Institute for Cooperative

& Administrative Studies, 2000

A thesis submitted in Partial Fulfillment

Of

The Requirement for the Master Degree

In

Environmental Sciences

This thesis Towards a Master Degree in Environmental Sciences

Has been Approved by:

Name

Signature

1-Prof. Dr. Sayed Mahmoud El Sayed Al Khouly

Prof. of Business Administration

Vice Dean of Faculty of Commerce for Graduate Studies and Research

Ain Shams University

2-Prof. Dr. Gamal Shafik Ahmed

Prof. of Psychology

Institute of Postgraduate of Childhood Studies

Ain Shams University

3-Dr. Bassam Mohamed Elahmady

Assistant Prof., Department of Business Administration

Faculty of Commerce

Ain Shams University

2016

اہم داد

إِلَيْنَا نُورٌ مُّهَاجِرٌ إِلَيْنَا نُورٌ مُّهَاجِرٌ

إِلَيْكُمْ أَدْعُوكُمْ أَنْ يَمْهُظُهَا لَيْلٌ

إلي أمي الجبيه

شكر وتقدير

أحمد الله تعالى الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع

دائماً هي سطور الشكر تكون في غاية الصعوبة عند الصياغة ، واليوم اواجه الصعوبة ذاتها بتقديمي أسمى آيات الشكر والتقدير والامتنان إلى :

أستاذي الفاضل أ.د/ سيد محمود الخولي، أستاذ إدارة الأعمال ووكيل كلية التجارة لشئون الدراسات العليا والبحوث- جامعة عين شمس، علي التوجيهات العلمية والأراء السديدة التي أثرت هذه الدراسة، كما لم يبخل بعلمه في كافة مراحل البحث وحسن معاملته أثناء فترة العمل فله كل الشكر والتقدير.

أستاذى الفاضلة د/ ماجدة عبد الحميد جبريل مدرس ادارة الاعمال - كلية التجارة - جامعة عين شمس، علي ما أعطاته لى من نصائح وتوجيهات قيمة خلال فترة الدراسة حيث أنها لم تبذل بوقتها ولا بجهدها فجزيل الشكر والامتنان لها.

أستاذي الفاضل د/ أحمد فخرى هانى مدرس علم النفس البيئي بقسم العلوم الإنسانية والبيئة بمعهد الدراسات والبحوث البيئية جامعة عين شمس.

كما اتقدم بوافر الشكر والتقدير والإجلال الى السادة :

أ.د/ جمال شفيق أحمد أستاذ علم النفس - معهد الدراسات العليا للطفولة - جامعة عين شمس ،د/ بسام محمد الاحمدى الاستاذ المساعد - كلية التجارة- جامعة عين شمس.

على تفضيلهم بتشريفني بالموافقة على الحكم والمناقشة للرسالة وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد ، فللحجيم جميع جزيل الشكر والتقدير والامتنان.

المستخلص

تتناول هذه الدراسة التعرف على وجود قصور في إدارة رأس المال الفكري، لدى الموظفين في الجامعات الحكومية. تتمثل في الرضا الوظيفي والإندماج الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمي كعناصر غير ملموسة للإدارة رأس المال الفكري. ناتج عن عدم الإهتمام بالمناخ الأخلاقي لدى موظفين الجامعات.

قد خلصت الدراسة إلى:

- تم رفض الفرض الرئيسي للدراسة (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأبعاد فعالية إدارة رأس المال الفكري) والفرض المترقب عنه وقبول الفرض البديل (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأبعاد فعالية إدارة رأس المال الفكري).
حيث أكدت النتائج على أنه:
- وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي و المقياس الكلي لابعاد إدارة راس المال الفكري.
- وجود علاقة إرتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي وبين المقياس الكلي إدارة راس المال الفكري.

الملخص

مقدمة:

تتناول هذه الدراسة التعرف على وجود قصور في إدارة رأس المال الفكري، لدى الموظفين في الجامعات الحكومية. تتمثل في الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمي كعناصر غير ملموسة للإدارة رأس المال الفكري. ناتج عن عدم الاهتمام بالمناخ الأخلاقي لدى موظفين الجامعات.

أولاًً- مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في "عدم الاهتمام بالمناخ الأخلاقي لدى الموظفين داخل الجامعات مما ادى الى وجود قصور في ادارة رأس المال الفكري لديهم متمثلا في (الرضا الوظيفي - والاندماج الوظيفي - وسلوك المواطن التنظيمي) عناصر غير ملموسة لقياس رأس المال الفكري.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة المشكلة في اتساولات التالية:

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

ثانياً- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- ١- إلزاز مفهوم وأهمية المناخ الأخلاقي ودوره في الجامعات المصرية .
- ٢- التعرف على دور المناخ الأخلاقي في تحسين كفاءة إدارة رأس المال الفكري من خلال إجراء دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة.
- ٣- دراسة تأثير عناصر المناخ الأخلاقي من جميع الأبعاد والتي تشمل (الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية) على (الرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي، وسلوك المواطن التنظيمي).

ثالثاً- فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة في :

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

ويتفرع من هذا الفرض عدة فروض فرعية:

- ١- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي والتي تتمثل في الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية، وبين الرضا الوظيفي.
- ٢- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي والتي تتمثل في الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية، وبين الاندماج الوظيفي.
- ٣- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد المناخ الأخلاقي والتي تتمثل في الرعاية، الاستقلالية، القانون والدستور المهني، القواعد، الذاتية، وبين سلوك المواطن التنظيمي.

رابعاً- منهج الدراسة:

- ١- **الدراسة النظرية:** اتبعت الباحثة الأسلوب الوصفي التحليلي بالاعتماد على المراجع والدوريات والأبحاث المنشورة وغير المنشورة العربية والأجنبية.
- ٢- **الدراسة الميدانية:** تم جمع البيانات بواسطة قائمة استقصاء قامت الباحثة بإعدادها بغرض التعرف على تأثير المناخ الأخلاقي على فعالية إدارة رأس المال الفكري بالتطبيق على بعض الجامعات الحكومية بكلياتها المختلفة، وقد استهدفت الباحثة جميع المستويات الإدارية بالجامعات.

خامساً- هيكل الدراسة:

يتضمن الفصول الآتية:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تم تقسيمه إلى مبحثين: **المبحث الأول** يحتوى على مقدمة الدراسة، مشكلة الدراسة، أهداف الدراسة، فروض الدراسة، متغيرات الدراسة، النموذج المقترن للدراسة، أهمية الدراسة، أسلوب الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أساليب التحليل الإحصائي، خطة الدراسة. أما **المبحث الثاني** يحتوى على الدراسات السابقة العربية والأجنبية، والتعليق على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث: **المبحث الأول** يتضمن تعريف ومفهوم الأخلاق، وتعريف ونشأة وتطور مفهوم المناخ الأخلاقي ثم انتقلت الباحثة موضحة أبعاد وأنواع وعناصر بناء المناخ الأخلاقي، وبعد ذلك قامت بتوضيح أهم محددات المناخ الأخلاقي، وفي نهاية المبحث قامت الباحثة بعرض العوامل التي من شأنها يحدث تحسين في المناخ الأخلاقي في الجامعات المصرية. **المبحث الثاني** يتضمن مفهوم رأس المال الفكري، وتصنيفات ومكونات رأس المال الفكري، وتم توضيح مفهوم كل من رأس المال البشري والهيكلية والعملاء وتم عرض خصائص رأس المال الفكري، وفوائد الاهتمام به، وخطوات عملية إدارة رأس المال الفكري، وتعريف كل من الكفاءة والفعالية. **المبحث الثالث** يتضمن شرح وتوضيح متغيرات الدراسة وهي المقاييس غير النقية (السلوكية) لرأس المال الفكري، وهم الرضا الوظيفي، الاندماج الوظيفي، سلوك المواطننة التنظيمية.

• نتائج الدراسة الميدانية:

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

• نتائج اختبار صحة الفرض الرئيسي

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

حيث أكدت النتائج على أنه:

- وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين المقياس الكلي للمناخ الأخلاقي و المقياس الكلي لإبعاد إدارة رأس المال الفكري.

- وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المقياس الكلى للمناخ الأخلاقي وبين المقياس الكلى إدارة رأس المال الفكرى.

الوصيات:

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

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

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

- تطبيق نظام فرق العمل للحد من ظهور الأنانية وتحقيق المصالح الشخصية على حساب الآخرين.
- أن تقوم إدارة الموارد البشرية في الجامعات بتطوير استراتيجيات عملية الاختيار والتعيين بحيث تتضمن اختبارات عن التقييم الأخلاقي والشخصية الأخلاقية.

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

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

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

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

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
١٣-١	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
٢	المبحث الأول: الإطار العام للدراسة
٣	أولاً: المقدمة
٤	ثانياً: مشكلة الدراسة
٥	ثالثاً: أهداف الدراسة
٥	رابعاً: فروض الدراسة
٥	خامساً: متغيرات الدراسة
٦	سادساً: النموذج المقترن للدراسة
٦	سابعاً: أهمية الدراسة
٧	ثامناً: أسلوب الدراسة
٧	تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة
٨	عاشرأ: أساليب التحليل الإحصائي
٨	حادي عشر: خطة الدراسة
٩	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
١١	أولاً: الدراسات السابقة العربية المتعلقة بالمناخ الأخلاقي
١٢	ثانياً: الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بالمناخ الأخلاقي
١٣	ثالثاً: الدراسات السابقة العربية المتعلقة بإدارة رأس المال الفكري
١٤	رابعاً: الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بإدارة رأس المال الفكري
١٥	التعليق على الدراسات السابقة