

أخلاقيات المعرفة : المفهوم والمبادئ

Knowledge Ethics: Concept and Principles

محمد أمين عبد الصمد مرغلاني (*)

عبد الله خازم الشهري (**)

تمهيد:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أخلاقيات المعرفة ومبادئها وأهميتها في مجال المعرفة في زمن كثرت فيه الاختراقات والانتهاكات الأخلاقية ، كما ركزت الدراسة إلى استخلاص أخلاقيات المعرفة ومصادرها من الوثائق والدراسات التي درست.

وقد اهتمت الدراسة بأخلاقيات المعرفة في الوثائق والدراسات المختلفة التي تناولت مجال أخلاقيات المعرفة بهدف الوصول إلى استخلاص أخلاقيات مناسبة للمعرفة يمكن الاستفادة منها في التعامل مع المعرفة .

وقد اعتمد الباحثان على منهج دراسة وتحليل الوثائق من أجل فحص الوثائق والدراسات والمصادر التي تناولت أخلاقيات المعرفة بهدف تحليلها والوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تساعد على استخلاص مكونات أخلاقيات المعرفة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المعرفة، مصادر أخلاقيات المعرفة ، المدونات الأخلاقية ، مبادئ أخلاقيات المعرفة.

أولاً : الإطار العام للدراسة:

برزت أخلاقيات المعرفة مع ظهور عدد من العوامل التي ساعدت على تسهيل عملية البحث والوصول إلى المعرفة ومنها وسائل الاتصال الحديثة والتطور الحاصل في مجال التقنية ، فكان لهما تأثير في مشاركة المعرفة واستخدامها ، كما أن عملية الإتاحة والوصول إلى المعرفة واستخدامها من موضوعات المعرفة المرتبطة بأخلاقيات المعرفة التي تركز على عدد من الركائز التي تحكم عملية تنظيم المعرفة وتداولها. كما أن لأخلاقيات المعرفة أهمية لما لها من أثر في سلوك الفرد والمجتمع خاصة أن الفرد يتعامل مع المعرفة ويكون للعامل الأخلاقي دور مهم في ذلك التعامل مع المعرفة والسلوك الذي يقوم به

(*) قسم علم المعلومات - كلية الآداب - جامعة الملك عبد العزيز

(**) قسم علم المعلومات - كلية الآداب - جامعة الملك عبد العزيز

الإنسان فالأفراد يتعاملون ويرون الغير من خلال الأخلاق التي تظهر عليهم من خلال الأقوال والأفعال ؛ لذا فان هذه الدراسة تتناول أخلاقيات المعرفة من جوانبها المختلفة.

موضوع الدراسة:

تتناول الدراسة موضوع أخلاقيات المعرفة وتركز على البحوث والدراسات والوثائق المختلفة التي تناولت الموضوع بهدف الوصول إلى استخلاص أخلاقيات مناسبة للمعرفة يمكن الاستفادة منها في التعامل مع المعرفة في المؤسسات والقطاعات المختلفة.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى معرفة الآتي:

- ١ - تحديد مفهوم أخلاقيات المعرفة ومبادئها.
- ٢ - استخلاص أخلاقيات المعرفة من الوثائق والدراسات التي درست.
- ٣ - تحديد مصادر أخلاقيات المعرفة.
- ٤ - التعرف إلى المدونات الأخلاقية وأبعادها ومستوياتها؟

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة فيما يلي:

- ١ - أن موضوع أخلاقيات المعرفة لم تحظ به أي دراسات عربية سابقة تناولتها بشكل مباشر، حيث لم يتوصل الباحثان حسب علمهما إلى أي دراسة عربية تناولت أخلاقيات المعرفة على وجه التحديد.
- ٢ - أصبح موضوع أخلاقيات المعرفة من الموضوعات المهمة التي تتطلب دراستها والبحث فيها كونه مجالاً جديداً.
- ٣ - أن أخلاقيات المعرفة أحد العوامل المؤثرة في سلوكيات البحث والوصول إلى المعرفة المختلفة.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١ - ما مكونات أخلاقيات المعرفة؟
- ٢ - ما أهم مصادر أخلاقيات المعرفة؟

٣- هل تعد مدونات أخلاقيات المعرفة ضرورية للتعامل مع المعرفة؟

٤- ما الانتهاكات الأخلاقية في مجالات المعرفة؟

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوثائقي الذي يهتم بدراسة تحليل الوثائق والذي يتناسب وطبيعة هذه الدراسة ، والذي يقوم على فحص الوثائق والدراسات والمصادر التي تناولت موضوع أخلاقيات المعرفة ودراساتها عن طريق تحليل ما تناولته في موضوع الأخلاقيات بهدف الوصول واستنتاج مبادئ وأخلاقيات المعرفة. وقد استعان الباحثان بالتالي:

- حصر الوثائق والدراسات والمصادر من (كتب ودوريات وبحوث ودراسات ورسائل جامعية وتقارير ومعايير) التي تناولت الأخلاقيات وأخلاقيات المعرفة من خلال الاطلاع على قوائم الإنتاج الفكري والأدلة الببليوجرافية المختلفة وما هو متاح في محركات البحث على شبكة الانترنت وقواعد البيانات المختلفة.
- تحليل الوثائق التي حصرت بغرض استخلاص ما يمكن أن يمثل أخلاقيات المعرفة.

حدود الدراسة:

- ١- حدود مكانية : يتناول البحث الوثائق والدراسات التي تناولت أخلاقيات المعرفة بغض النظر عن مكانها.
- ٢- حدود زمنية : تغطي الدراسة الوثائق في الفترة الزمنية من عام ٢٠٠٥ - ٢٠١٣ م.
- ٣- حدود نوعية : ركزت الدراسة على فحص ودراسة وتحليل جميع أنواع الوثائق التي تم الوصول إليها في المجال سواء كانت في شكلها التقليدية أو إلكترونية.
- ٤- حدود موضوعية : ركزت الدراسة على الوثائق التي تناولت أخلاقيات المعرفة والوثائق ذات العلاقة.

مصطلحات الدراسة:

الأخلاق: Ethics

يرى مصطفى وآخرون (١٣٩٢ هـ، ص ٢٥٢-٢٥٣) بأنها جمع مفردة خُلِقَ ، والخُلُقُ : هو حال للنفس تصدر عنها الأفعال من خير أو شر، من غير حاجة إلى فكر وروية ، والنسبة إلى الأخلاق أخلاقي : فهو ما يتفق وقواعد الأخلاق أو قواعد السلوك المتعارف عليها في المجتمع.

ويذكر يالجن (١٩٧٧ ، ص ٩) أنه يمكن تعريف الأخلاق اصطلاحياً بأنها المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني والتي يحددها الوحي لتنظيم حياة الإنسان وتحدد علاقته بغيره على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه.

والأخلاق هي شكل من أشكال الوعي الإنساني الذي يستند على ضبط وتنظيم السلوك البشري في كافة مجالات الحياة ، كما تعتبر أيضاً دراسة يتم من خلالها تقييم السلوك الإنساني ضمن معايير وقواعد أخلاقية ، قد يضعها الإنسان لنفسه ، ويعتبرها التزامات وواجبات تتم في ضوء أعماله، وكلمة أخلاق Ethics في الأصل مصطلح يوناني Ethos تعني الخلق وهي مجموعة من الاعتقادات ، أو المثاليات الموجهة ، والتي تتخلل الفرد أو مجموعة من الناس في المجتمع (أبو تايه، ٢٠١٠ م).

أخلاقيات المعرفة: - Ethics of Knowledge

يعرفها حمود (٢٠١٠ ، ص ٤٣) بأنها مجموعة من القيم التي يستند إليها الأفراد في اتخاذ قرارات إزاء ما يواجههم من مشكلات أو ظواهر إنسانية ويتم الحكم عليها بالخطأ أو الصواب على ضوء القيم والمعتقدات الأخلاقية التي يتسم بها الفرد أو الجماعة.

ويعرفها (أبو تايه ، ٢٠١٠ م) بأنها "مجموعة المبادئ التي تحدد ما هو صائب أو خاطئ فيما يتعلق بالمعرفة أو السلوك المعرفي لأصحاب المعرفة".

ويعرفها عبود (٢٠٠٨ م ، ص ٥٣٢) بأنها "مجموعة المبادئ التي تحدد ما هو صائب أو خاطئ فيما يتعلق بالمعرفة أو السلوك المعرفي لأصحاب المعرفة".

ويقصد بأخلاقيات المعرفة في هذه الدراسة : المبادئ والقوانين والتشريعات والأنظمة التي تضبط السلوك المعرفي للعاملين في مجال المعرفة والمتعاملين والمستفيدين من المعرفة في مختلف المؤسسات والقطاعات .

المعرفة: Knowledge

ينظر برودبنت (Broadbent, 1998) إلى المعرفة على أنها أصول أساسية في المنظمات ولغرض تنفيذ إدارتها لا بد من فهم عملية تدفق المعلومات في المنظمات وتطبيق ممارسات التعليم التنظيمي الذي يشكل النواحي الأساسية الواضحة في قاعدة المعرفة لتلك المنظمات.

ويعرف نوناكا وكونو، (Nonaka & Konno, 1998, p 41) المعرفة على أنها "الاعتقاد المبرر عندما يستخدم الاعتقاد لتبرير الاهتمامات الشخصية، ويشير إلى أن المعرفة الضمنية من الصعوبة رؤيتها لأنها موجودة بالعقل البشري، وتم تشكيلها من الخبرة والتعلم لدى الفرد وعليه لا يمكن الكشف عنها وتبادلها، إلا من خلال الاتصال والمحادثة والتعلم لدى الفرد والمشاركة في تبادل الأفكار والخبرات".

ويعرفها سيفان (Sivan, 2001, p 182) بأنها "الرصيد الذي تم تكوينه من حصيلة البحث العلمي والتفكير ومن الدراسات الميدانية ومن تطوير المشروعات الابتكارية وغيرها من أشكال الإنتاج الفكري الإنساني". ويرى بيفيفر (Pfeffer, 1982, p 153) المعرفة بأنها "القدرة على التنبؤ بالمستقبل وتوقع تقلبات المهززين ومعرفة العلاقة بين السبب والنتيجة والتحليل في أثناء عملية البحث عن المعلومات المطلوبة لأداء نشاط مقارنة بالمعلومات المتوفرة والفترة الزمنية اللازمة للتغذية العكسية".

كما عرفها الزيادات (٢٠٠٩ م، ص ١٩) بأنها الخبرة التي يمكن توصيلها وتقاسمها أو المعلومات في النشاط. كما يذكر أيضاً تعريفاً آخر للمعرفة بأنها هي المعلومات المنظمة القابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة أو هي معلومات مفهومة ومحللة ومطبقة.

المدونات الأخلاقية:

مرشدات لدعم اتخاذ القرار اليومي في محيط العمل وكذلك الأخلاقيات المهنية بصورة عامة (الجادر، ٢٠٠٦ م). ويعرفها نجم (٢٠٠٨، ص ٥٥٣) بأنها وثيقة تصدرها منظمة من المنظمات تشمل مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمة في توجيه وممارسة أعمالها والتي تساعد العاملين في مواجهة القضايا والمشكلات. ويعرفها الباحثون إجرائياً بأنها عبارة عن لائحة تشتمل على تعليمات إرشادية وقيم تستند إليها المنظمة في إنجاز أعمالها والرجوع إليها لحل المشكلات التي تواجه سير العمل واتخاذ القرارات المناسبة.

ثانياً : الدراسات السابقة:

يستعرض هذا الجزء من الدراسة الدراسات السابقة باللغتين العربية والإنجليزية خلال الفترة من ٢٠٠٧-

٢٠١٢ م. وهي على النحو الآتي:

١- الدراسات العربية:

- دراسة : نورة أبو تايه (٢٠١٠)، بعنوان: أخلاقيات المعرفة وعلاقته بـمجرة العقول في العالم العربي.

يسلط البحث الضوء على أخلاقيات المعرفة في ظل التسارع الشديد لتناقل المعلومات عبر الوسائل التكنولوجية الحديثة، ويشير البحث إلى دور المعرفة بجميع أشكالها ومساهماتها في تطوير مجالات الحياة ، وتناول البحث أشكال الانتهاكات وأساليبها في جميع مجالات المعرفة من علمية وتكنولوجية واقتصادية واجتماعية وبيئية وإعلامية ؛ مما أثر في العقول والكفاءات خصوصاً تلك الموجودة في دول العالم الثالث ، بينما جلبت الدول المتقدمة الأدمغة وأصحاب الخبرات من بلادهم وجذبهم للعمل فيها ، وتذكر الدراسة انه ينبغي على دول العالم الثالث القيام بنقلة نوعية شاملة وإستراتيجية وتبني سياسات إصلاحية تشمل مجالاتها الاقتصادية والتكنولوجية والتعليمية كافة لحماية أصولها المعرفية واللاحاق بركب التقدم والتطور ، كما أوصت الدراسة بالاهتمام بعامل التحفيز وبث روح المبادرة والإبداع والتقدير والاحترام والاهتمام بجوانب الاستثمار بشكله العام .

- دراسة: زيتوني ، وجايز (٢٠١١) ، بعنوان: أخلاقيات رأس المال الفكري كمدخل لتعزيز إدارة المعرفة في منظمات الأعمال العربية.

تناولت الدراسة أخلاقيات المعرفة ودورها في تعزيز إدارة المعرفة في المنظمات وطلبت الدراسة بإيجاد آليات لجعل أخلاقيات المعرفة واقعا يمارس وبشكل ملموس في المنظمات .وتوصلت الدراسة إلى عدد من توصيات منها إصلاح في المسائل الملحة مثل المياه والصحة والطاقة والتعليم والبيئة ، والتركيز على أشكال التكنولوجيا التي تدعم هذه القضايا من أجل توليد عائد سريع للاستثمار، والتوجه نحو فئة الشباب والمدارس بتحفيزهم بوضع مقترحات للبحث العلمي وعمل المشروعات والتجارب ، وذلك بتكاتف جميع الجهات كالقيادة والمؤسسات التعليمية ومجتمع الأعمال وغيرها من المنظمات ، والعمل على رفع المعايير الخاصة بهذه المؤسسات للحصول على جودة أفضل ومخرجات ذات قيمة تنافسية عالية ، والعمل على تمويل الأفكار والمشروعات . التركيز على إيجاد بيئة ذات مقومات فعالة تخلق أجواء المنافسة وتحفز روح المبادرة والإبداع .

-دراسة الذبحاوي (٢٠١٢) ، بعنوان دور الزكاء الأخلاقي في دعم سمعة المنظمة : دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الجامعية وأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكوفة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة والتأثير بين الذكاء الأخلاقي من خلال (التعاطف، الضمير، الرقابة الذاتية، الاحترام، التسامح، العدالة) ودعم سمعة المنظمة من خلال (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جوده الخدمة، جذب العاملين الموهوبين، الثقافة) واستخدمت الدراسة، المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة وكان مجتمع الدراسة مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية مج ٢٢، ع ٢، رجب - ذو الحجة ١٤٣٧ هـ/ أبريل - سبتمبر ٢٠١٦

(١٦٦٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكوفة وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الجامعية ساعدت على تعزيز السلوك الجيد الذي يسعد العاملين على الاستمرار في العمل وفق المنظور الأخلاقي فضلا عن قدرة هذه القيادة على حل المشكلات بشكل أخلاقي.

٢- الدراسات الأجنبية :

- دراسة: (Frank& others, 2007 Land) بعنوان: **Ethics Knowledge Management**

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أهمية البعد الأخلاقي في ممارسات المعرفة، وتناولت الدراسة القضايا الأخلاقية وتأثيرها على الأفراد والمنظمة والمجتمع وتأثيرها على السلوك والأبعاد الأخلاقية المتعلقة بنظم المعرفة، كما تشير الدراسة إلى أن القضايا الأخلاقية موجودة في جميع خطوات عملية البحث عن المعرفة . وتناولت الدراسة القضايا الأخلاقية من خلال ثلاثة أبعاد هي: البعد الأول : القضايا الاجتماعية والاقتصادية والتي لها آثارها في المعرفة والممارسات الإدارية، والبعد الثاني تناول المسائل التقنية، والبعد الثالث يتصل بالقضايا قانونية، وركزت الدراسة على نظم المعرفة من الناحية الأخلاقية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال دراسة الحالة، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها أهمية السياسة التنظيمية والقيم الاجتماعية وأهمية الاهتمام بها في مجال التعليم.

- دراسة: (A. & M. McKinley Evans, 2010) بعنوان:

Paradigm and Paradox: Knowledge Management and Business Ethics

تناولت الدراسة إدارة المعرفة لتسهيل الفرص من أجل تحقيق ميزة تنافسية من خلال تحسين نوعية التعامل مع المعلومات، وتجميع الخبراء والسرعة في الاستجابة للتقلبات العصر وزيادة الأصول غير الملموسة والحفاظ على المعرفة المؤسسية . وتناولت الدراسة بعض القيم مثل احترام الخصوصية والملكية الفكرية والوقوف ضد سرقة البيانات والبقاء ضمن القوانين حتى لا تصبح المعرفة مشوهة ، بأسباب شخصية أو دوافع تنظيمية كما تصف الدراسة الأخلاقيات والمفارقات التي تحدث داخل إدارة لمعرفة وعلم الأخلاق ، وتناولت الدراسة التقاط المعرفة الضمنية وتحويلها إلى معرفة صريحة من ناحية أخلاقية . ويطرح الباحث مسألة مهمة ما إذا كانت المنظمات تملك معرفة موظفيها ، أو أنها معرفة شخصية تندرج تحت الخصوصية الشخصية . وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : وجود قوتين في المنظمات في صراع متعاكسين صراع بين إدارة المعرفة وقضايا أخلاقية مثل حرية المعلومات والخصوصية وحماية الملكية الفكرية والتركيز على النهج الأخلاقي والسلوك الصحيح (نهج آداب المهنة) والتقليل من تقاسم المعرفة على حساب أصحاب المصالح أو الأهداف والمصالح الذاتية ، كما أكدت الدراسة حماية الأفراد في المنظمات من الضرر الفردي والقلق وعدم الثقة وعدم مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية مج ٢٢، ع ٢، رجب - ذو الحجة ١٤٣٧ هـ / أبريل - سبتمبر ٢٠١٦ م

اليقين، كذلك أهمية عدم تسريب البيانات للمنافسين ، كما أن ثقافة المنظمة تؤثر على ممارسة المعرفة والاهتمام بالجوانب الأخلاقية لضبط السلوك البشري .

– دراسة (2011) **Chuck Huff** بعنوان:

WHAT DOES KNOWLEDGE HAVE TO DO WITH ETHICS?

الهدف من هذه الدراسة إيضاح لم تحتاج إدارة المعرفة والبحوث إلى بعد الأخلاق خاصة ما يتعلق بالقضايا الأخلاقية وتناولت الدراسة الدوافع لإدخال نظم إدارة المعرفة ونظم المعلومات واستخدام هذه النظم وتأثير استخدامها على الأفراد والمنظمة والمجتمع خاصة وأن هناك تشابكاً بين الدوافع والسلوك وعلاقات القوى والمصالح الذاتية من جهات مختلفة بما في ذلك الباحثين وقد توصلت الدراسة إلى أنه ينبغي إعادة بناء العمل الأخلاقي والمعرفة الأخلاقية مع الدعوة إلى التفكير في الأخلاق والفعل الأخلاقي الهادف الذي يوازي إعادة النظر في المعرفة ، كما ينبغي أن يكون العمل الأخلاقي دليلنا في التفكير والعمل في نظم إدارة المعرفة ، وكذلك دعم العمل الأخلاقي في أي مهمة وفي أي منظمة.

– دراسة (2011) **Othman & Rahman** ، بعنوان :

Exploration of Ethics as Moral Substance in the Context of Corporate Governance

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى ترسيخ الأخلاق في ممارسات المؤسسات محل الدراسة ، وهل وضعت المؤسسات ضوابط وقواعد إرشادية للممارسة العمل فيها. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي وجمعت البيانات عن طريق المقابلة وتحليل الوثائق وكانت عينة الدراسة ١٥ مؤسسة . ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك طرق مختلفة لتعزيز ممارسة الأخلاق في المؤسسات التي درست ، كما أن لثقافة المنظمات وفلسفتها تأثيرها في ممارسة الأخلاق ومن المهم وضع قوانين وتشريعات تضبط التصرفات داخل المؤسسات من خلال مدونات السلوك الأخلاقي. ومن أجل تعزيز النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بتطبيق الدراسة على عينة أكبر وفي منظمات مختلفة في المستقبل والاهتمام بالبناء الأخلاقي داخل المؤسسات من خلال عمل المدونات الأخلاقية وغيرها.

– دراسة : (2012) **Bencsik, Andrea Machová, Renáta** ، بعنوان :

KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ETHICS FROM THE BUSINESS POINT OF VIEW

تناولت الدراسة إدارة المعرفة والأخلاق في الأعمال التجارية طرحت أسئلة على عينة الدراسة عن آرائهم في الثقافة والثقة وتطبيق أخلاقيات المعرفة والدستور الأخلاقي والقواعد والمبادئ الأخلاقية وطبقة الدراسة على ٤١ من الشركات الهنغارية واستخدم المنهج المسحي من خلال الاستبانة والمقابلة والملاحظة من أجل التعرف إلى سلوك الموظفين عينة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى أهمية الثقافة في دعم الأخلاق وأن التباين هنا مرده إلى اختلاف الثقافة بين العينة والخبرات والتعليم وترى عينة الدراسة أهمية تطبيق إدارة المعرفة في مجال الأعمال التجارية ، وأن المعرفة مرتبطة بالأخلاق وتؤثر في السلوك ، كما توصلت الدراسة إلى وجود استعداد لتقاسم المعرفة مع باقي الموظفين ، كما ركزت الدراسة على أهمية بعض القيم الأخلاقية مثل الصدق والإخلاص ، وأهمية الدستور الأخلاقي وعدم انتهاك المبادئ الأخلاقية عند تسليم المعرفة.

وبعد عرض الدراسات السابقة نجد أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات التي تم عرضها حيث تركز على استخلاص القواعد المبادئ الأخلاقية للمعرفة من الدراسات ومصادر المعلومات والوثائق التي تم الوصول إليها ، وكذلك تحديد مصادر أخلاق المعرفة بهدف الوصول إلى القيم الأخلاقية التي يمكن استخدامها في مجال المعرفة.

أهمية أخلاقيات المعرفة:

منع السلوك الإنساني السوي هو الأخلاق ، وتمثل أخلاقيات المعرفة ركيزة تقوم عليها مهنة المعرفة ، وكثير من المهن تركز على عاملين حيويين هما : المهني والمستفيد من هذه المهنة التعليم والطب، والمعرفة تركز على مهني المعرفة والمستفيدين ، فالمستفيد يلجأ إلى الحصول على المعرفة من أجل تلبية حاجات معينة ، إما أن تكون ضرورية وملحة أو ترفيهية ، وقد تكون معروفة أو كامنة تحتاج لمن ينقب عنها والحصول عليها. كما أن حاجة المستفيد أو الباحث إلى المعرفة قد لا يستطيع أن يلبها وحده في كثير من الأحيان ، لكن يستطيع اختصاصي المعرفة مساعدته لتلبية حاجاته والوصول إلى المعرفة المطلوبة ، وهذه الكفاءة تكسب العاملين في مجال المعرفة سلطة معينة على المستفيد ، الذي يكون في وضعية حرجة بحكم حاجته لاختصاصي المعرفة بسبب عدم كفاءته في استرجاع المعلومات والوصول إلى المعرفة المحتاج إليها ، هذا الوضع يجعل المستفيد أحياناً عرضة لاستعمال غير عادل لتلك السلطة التي يتمتع بها أصحاب المعرفة كأن يحجب المعلومة عنه ، أو يقدمها بصفة تمييزية ، أو يقدمها مقابل منافع معينة إلى غير ذلك من الحالات الكثيرة التي يشهدها مجال المعرفة . وهذه الحالات وغيرها تتطلب وجود أخلاقيات وآداب مهنية تضبط سلوك العاملين في مجال

المعرفة التي تحدد القواعد والآداب الخاصة بالسلوك المهني والتي تسهم إلى حد بعيد في توليد الكرامة المهنية وممارسة الواجبات وفق مبادئ متعارف عليها من قبل العاملين بالمهنة مما يؤدي إلى توافر جو من التفاهم والعمل البناء.

كما أن أخلاقيات المعرفة لها أبعاد وأهمية إضافية فالعاملين في قطاع المعرفة يجدون أنفسهم وسط حلقة كثيرة التفرع والعلاقات تشمل الرؤساء، والزملاء، والناشرين، والمؤلفين موردي مصادر المعلومات والمعرفة، والمستفيدين والمجتمع كله، وهذه العلاقات تتطلب قواعد سلوكية وأخلاق مهنية تحكمها وتنظمها. كما أن الأخلاقيات المهنية واحدة من الأسس الضرورية والعناصر اللازمة لتستكمل المهنة أسسها وتوفر حماية أفضل للمهنيين في مجال المعرفة، وتقديم خدمات أرقى وأثرى للمستفيدين من المعرفة مرافق المعلومات المختلفة.

ومع دخول القرن الحادي والعشرين، شهدت مختلف التخصصات والمجالات توجهها أخلاقياً سواء على المستوى الاقتصادي الاجتماعي والعلمي وغيره خاصة مع اتساع مجالات العلمية وظهور وتطبيقات تقنية حديثة، وما أفرزته من ظواهر ومشكلات تحتاج إلى معرفة طبيعتها في سياق الأخلاق العامة للمجتمع وتحديد الأطر الأخلاقية الواجب التزامها من طرف المهنيين في مجال المعرفة. خاصة لا يزال هذا المجال يخضع لتطورات وتغيرات متسارعة جداً، زادت الأمر حيرة أمام بعض المواقف المستحدثة، وكذلك الأولويات التي تفرضها حقوق العاملين في مجال المعرفة، والمستفيدين، والمؤلفين والناشرين والمجتمع وغيره. وقد طوّرت المجتمعات المختلفة القيم والمعايير الأخلاقية بهدف إيجاد وعاء حضاري يستوعب هذا التقدم المعرفي في مختلف المجالات، ومنها مجال المعرفة. كما يرى نجم عبود أنه ينبغي أن تحظى أخلاقيات المعرفة بقدر الاهتمام والتركيز الذي تحظى به الإنجازات الكبيرة في المجال المعرفي والتي تمثل مجالاً من مجالات النشاط في المجتمع، لذا ينبغي الاهتمام بأخلاقياتها (الزاحي، ص ١). (زيتوني، كريم، ٢٠١١، ص ٧)؛ (نجم، ٢٠٠٨، ص ٥٣١-٥٣٢).

ثالثاً: أخلاقيات المعرفة: مبادئ ومصادر أخلاقيات المعرفة:

أدى التقدم التقني السريع خاصة في مجالي الاتصالات وتقنية المعلومات إلى التأثير الكبير على المعرفة بجميع عملياتها المختلفة، بل أوجد ذلك قضايا قانونية جديدة ومتنوعة لم تغطها القوانين السابقة المعمول بها وتعدّ قديمة من حيث تعاملها مع المعرفة وتقنية المعلومات، لذا ظهرت الحاجة إلى وضع قوانين لضبط التعامل مع مستجدات المعرفة والحوسيب وشبكة المعلومات (الإنترنت)، التي تؤثر في المعرفة بعمليةها المختلفة، وحيث يصعب مراقبتها ومتابعتها والسيطرة عليها بشكل قانوني، لذا كان من الضروري التركيز على البعد الأخلاقي لضبط السلوك، ومن ثم الابتعاد عن العمليات الأخلاقية.

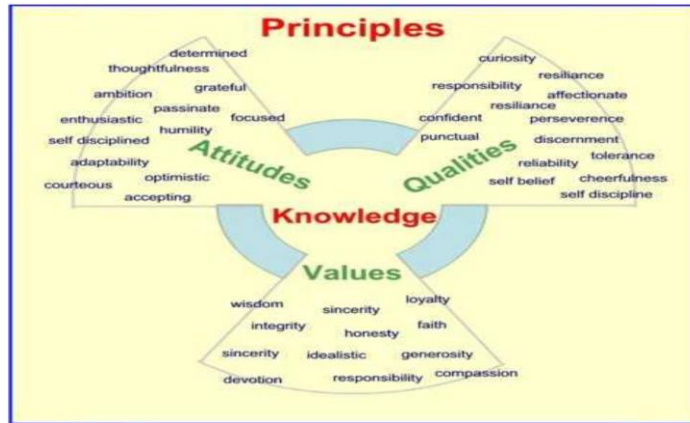
وتنبثق أخلاقيات المعرفة من الأخلاقيات العامة كأساس لها لتطوير قواعد أخلاقية خاصة بالمعرفة ، مثل أخلاقيات التعامل مع المعرفة والحواسيب ومع شبكة الإنترنت، وعلى ذلك فإن أخلاقيات المعرفة هي مجموعة من المعايير التي تحكم عمل وتصرفات أفراد المعرفة في جميع عملياتها.

ونتيجة لتركيز بعض المنظمات على تحقيق الربح والكفاءة الاقتصادية ظهرت اتجاهات أخرى تدعو إلى التمسك بأخلاق العمل المعرفي في جميع مجالاته بما يحقق إنسانية المعرفة وأخلاقياتها(الملكاوي ، ٢٠٠٧ م، ص ٧٣-٧٤، ٧٩).

ويذكر التميمي أن الأخلاق هي المنطلق الأساسي للتمييز بين ما هو رذيلة وما هو فضيلة ، ويقصد هنا العمل الذي يعد فضيلة بوسائله ونتائجه ولا يوجد عمل ضار تمامًا ، ولا نافع تمامًا فالمسألة نسبية لما يفضله المجتمع وبين ما ينبذه من التصرفات أو الأفعال في ظروف معينة (التميمي ، ٢٠١١ م ، ص ٣٣).

أ- مبادئ أخلاقيات المعرفة :

ويتضح من الشكل رقم (١) أن مبادئ الأخلاق ثلاثة:



المصدر: **The Ethics of Knowledge**

http://www.i-learnt.com/Paradigm_Ethics.html

يشير الشكل السابق إلى ثلاثة من مبادئ المعرفة من الجيد توافرها في الأفراد العاملين في مجال المعرفة ، وهي:

أولاً: مجموعة الصفات الشخصية وهي تتمثل في: الفضولية ، والمرونة ، العطف ، المسؤولية، المثابرة ، الفطنة ، التسامح ، الثقة ، الاعتقاد الذاتي ، المرح ، الانضباط ، الدقة.

ثانياً: الاتجاهات والمواقف: التصميم، الاكتراث، الشكر، الطموح ، العاطفة، التحمس، التركيز ، التواصل، الانضباط الذاتي، التكيف، التفاؤل، الاحترام، القبول.

ثالثاً : القيم وتتمثل في : الحكمة ، الصدق ، الولاء ، الأمانة ، الإيمان بالنفس ، السلامة، الصدق ، المثالية ، الكرم ، الإخلاص ، المسؤولية ، الشفقة. (http://www.i-learnt.com/Paradigm_Ethics.html)

ب- مصادر الأخلاق:

حدد التميمي (التميمي ، ٢٠١١ م ، ص ٣٣) مصادر الأخلاق في أربعة مصادر فقط تتمثل في التالي:

١ - المصدر الديني.

٢ - التشريعات القانونية.

٣ - آراء العلماء والفلاسفة.

٤ - المدونات الأخلاقية.

بينما يذكر الغالي (٢٠٠٥ م ، ص ١٤٥) أنه يمكن أن تكون مصادر الأخلاقيات منبثقة مما يلي:

١- الأخلاقيات الشخصية:

الأفراد لهم قيمهم ومعتقداتهم الشخصية تنتقل هذه القيم والمعتقدات مع الأشخاص عند انتقالهم للعمل داخل المنظمات والمجتمعات المختلفة التي يعملون ويعيشون فيها تتحول هذه القيم والمعتقدات إلى سلوكيات تظهر بشكل جلي في تصرفات الشخص.

٢- التنظيم الإداري :

تتأثر الأخلاق بالتنظيم الإداري حيث تستقطب المنظمات الأفراد وتدريبهم على طرق وأساليب العمل والتعليمات الخاصة بالعمل كما تؤثر الهياكل التنظيمية الرسمية في تشكيل الأخلاقيات داخل منظمات المعرفة.

٣- القوانين واللوائح والتشريعات:

توضع القوانين واللوائح والتشريعات لتحديد المعايير المقبولة في مجال الأعمال الأفراد والمنظمات والمجتمعات وغيرها ، وهي تعمل على توجيه الأفراد والمديرين نحو ما ينبغي عمله وما ينبغي الابتعاد عنه ، لذا فإن وجود هذه القوانين يمثل رادعاً للسلوكيات غير المقبولة في مجال العمل المعرفي.

٤- قوانين السلوك الأخلاقي (المدونات الأخلاقية) :

المدونات الأخلاقية تعد بمثابة أدلة إرشادية لعمل المديرين والعاملين وهي تمثل القوانين التي تهدف إلى ما يلي:

١. توجيه وإرشاد المديرين في المجالات غير الواضحة للسلوك المهني الجيد.

مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية ع ٢٢ ، ٢ ، رجب - ذو الحجة ١٤٣٧ هـ / أبريل - سبتمبر ٢٠١٦ م

٢. تذكير العاملين والمديرين بالمتطلبات القانونية والأخلاقية والمرتكزات الأخلاقية المرغوبة للمنظمة.

٣. تقوية الانضباط الذاتي لدى أفراد المنظمة بقواعد السلوك الأخلاقي (زيتوني ، كريم ، ٢٠١١ م ، ص ٩). (الغالبى، العامري ، ٢٠٠٥ م ، ص ١٤٥).

٥- ثقافة المنظمة:

تشير ثقافة المنظمة إلى منظومة القيم والأعراف والتقاليد والآمال والتطلعات التي تمثل إطار ممارسات وعمل سلوكيات العاملين على مختلف المستويات داخل المنظمة والتي تطورت واستقرت عبر الزمن وأصبحت سمة خاصة بالأفراد وتمثل فهماً عاماً بين الأعضاء حول ماهية التنظيم والسلوك المتوقع ، وثقافة المنظمة الجيدة والتميزة تكون معززة لنجاح المنظمة (الغالبى، العامري ، ٢٠٠٥ م ، ص ١٤٥). (القربوتي ، ٢٠٠٠ م ، ص ٢٨٦).

٦- القرار الأخلاقي:

ينظر إلى القرار الأخلاقي الجيد من خلال الجهود التي يبذلها الفرد من أجل الإلمام بالجوانب الأخلاقية لقراراته والاعتبارات التي تؤثر فيه وما يترتب على هذا القرار، كما ينبغي أن يكون هناك منهج يسير عليه الفرد في طريقة التفكير والتصرف لاتخاذ أي قرار أخلاقي ، كما أن التأكد من وجود المشكلة ودراسة أبعادها من أجل معرفة تأثيرها في الأفراد والمجتمع.

ويرى التميمي (٢٠١١ م ، ص ٣٣) أن القرار الأخلاقي ينبغي أن يخضع للمعايير التالية:

- طبيعة وجوهر النشاط الذي يقوم به الفرد من حيث العدالة والمعقولية.

- نتائج الفعل في الأطراف ذات العلاقة بالفعل.

- من الراجح من الفعل ومن الخاسر ومقدار الربح والخسارة .

- تأثير العمل على المنظمة في المدى القريب والبعيد.

- تأثير العمل أو الفعل على المجتمع.

الانتهاكات الأخلاقية في مجال المعرفة:

هناك عدد من النماذج المشرفة والمشرقة في مجال المعرفة من حيث النزاهة والأمانة والتجرد والبعد الإنساني ومن ذلك الإنجازات العلمية العظيمة التي نقلت الحضارة الإنسانية في مراحل مختلفة ومن مستوى حضاري إلى مستوى حضاري آخر وهذا ما كان واضحاً في اكتشاف الزراعة والصناعة والطب والكتابة والطباعة وغيرها. وهذا لا يعني أن مجال

المعرفة لا يخلو من النقيض . ومن تلك الانتهاكات انتهاكات الحقوق الشخصية وحقوق الملكية وحقوق النشر وغيرها. ويمكن ذكر بعض الانتهاكات في مجال المعرفة والتي حددها نجم عبود في التالي:

(١) تقديم البيانات والمعلومات:

تتضح هذه المشكلة تحت تأثيرات معينة أو لأغراض متعددة أو نتيجة الضغط من الإدارة على الأفراد مما يؤثر في عملهم وبذلك تتأثر قيمهم الشخصية نتيجة هذا الضغط في مجال العمل المعرفي ، وقد يؤدي إلى تقديم أرقام وحجج غير صحيحة للمدير الأعلى أو يؤدي إلى ضعف في تنفيذ الخطط الموضوعة ، وقد يكون لطلب الاستشارات بشكل عاجل وتحت إلحاح المدير لتقديمها بشكل فوري ، وبالتالي تقدم البيانات والمعلومات بشكل غير جيد ، أو في حالة الاستشهاد بآراء المستشارين لم يأخذ برأيهم لتمرير مشروع معين أو اتخاذ قرار من القرارات . وهذا عمل لا أخلاقي. وكذلك قبوله من قبل العاملين في مجال العمل المعرفي يعد عمل لا أخلاقي أيضاً.

(٢) التضليل الإحصائي:

يستخدم بعض الباحثين التضليل الإحصائي من خلال تحليل البيانات التي يتم جمعها من خلال الأسلوب الإحصائي وعدم استخدامهم أسلوباً آخر أكثر دقة في تحليل تلك البيانات ، والتضليل يكون أيضاً في عرض نتائج البحوث وتوصياتها بل إن التحيز أحيانا يؤدي إلى اتخاذ قرارات خاطئة ومكلفة عند الاعتماد على نتائج البحوث المتحيزة.

(٣) الإهمال وسوء الممارسة:

يقصد به هنا الإخفاق في اتخاذ ما يلزم حسب المسؤولية المعرفية أو المهنية ؛ مما ينتج عنها ضرراً أو خسارة ، لذا فإن صاحب المعرفة عليه أن يقوم بمهام وواجبات وظيفته أو مهنته وتحمل مسؤوليتها وما يترتب عليها. ويمكن أن تتجلى أسوأ الممارسة في قيام صاحب المعرفة باستخدام المعرفة الخاصة بالمنظمة لتحقيق مصالح شخصية له.

(٤) قول الحقيقة:

قول الحقيقة مبدأ أخلاقي ، فالأصل في العمل المعرفي هو الوصول إلى الحقيقة سواء كانت هذه الحقيقة تخدم المنظمة أو فرد ما، وينبغي ذكر الحقيقة والغرض من البحث أو الدراسة عند القيام بمسوح بحثية أو دراسات أو أبحاث وعلى ضوء ذلك يقرر الآخرون التعاون مع الباحث أو لا ، لأن الثقة من المبادئ المهمة في مجال المعرفة.

(٥) التنافس بين المنظمات:

ينتقل بعض العاملين في بعض المنظمات المختلفة إلى منظمات أخرى بسبب التنافس بين المنظمات ، كما يعمل بعضها على البحث عن أصحاب المعرفة وتقديم الحوافز المختلفة لهم سواء المادية أو تنفيذ أفكارهم ومشروعاتهم في المنظمات التي ينتقلون إليها فيجدون التقدير والتشجيع المطلوب .

لذا فإن الأفراد أصحاب المعرفة الضمنية المتميزة هدف تسعى إليه المنظمات المنافسة، ويعد خروج هؤلاء من المنظمات بعد تدريبهم وبعد أن أصبح لديهم الخبرة والمهارة خسارة ، بل إن أصحاب الخبرة والمعرفة بين أمرين منظمة يدينون لها بفضل التعلم وتراكم الخبرة ، ومنظمة منافسة تلبي لهم الطموح وتنفيذ الأفكار المعرفية والمصالح المادية.

مشكلة الملكية الفكرية:

أظهرت الطباعة لنا مخاطر متعددة ضد الملكية الفكرية ، والأساس في الملكية الفكرية أن المنظمات ، وكذلك الأفراد عندما يطورون أي شكل من أشكال الملكية الفكرية فإنها تستثمر في ذلك موارد مالية، ولهذا لا بد أن تجد لها الحماية الملكية الفكرية المطلوبة ولو لفترة زمنية محددة حتى يمكن استرداد أموالها التي استثمرتها في المنتج ، وتشمل الملكية الفكرية حق النشر.

ويمكن أن تنتهك حقوق الملكية الفكرية من قبل أفراد عاديين أو من قبل أفراد المعرفة ويعد انتهاك الملكية الفكرية جنائية يعاقب عليها القانون فإن بعض الذين يعملون في المنظمات يطلعون على معلومات وأسرار العمل ، لذا ينبغي أن يكونوا أمناء عليها ومسؤولين عن حمايتها وعدم إساءة استخدامها.

جمع البيانات واستخدامها:

يتم الحصول والاحتفاظ بالمعلومات الخاصة بالناس دون أن يكون ذلك أمراً مثيراً للقلق، لكن مع استخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت والتوسع في استخدام قواعد البيانات والمستودعات الرقمية وغيرها.. وأصبحت في الوقت الحالي مثار قلق للأسباب التالية:

١- حجم المعلومات الضخمة التي تحفظ في الحواسيب في المنظمات : وهي معلومات تخص الأفراد ، ومن بينها معلومات لم يعد للمنظمات أو أعمالها علاقة بها.

٢- سرعة الوصول إلى هذه المعلومات خاصة أن المنظمات وغيرها تربط هذه الحواسيب بعضها ببعض على الشبكة؛ مما يجعل إمكانية الوصول السريع لهذه المعلومات وبكل سهولة من قبل كل من يعمل على تلك الشبكة.

٣- الخوف من استغلال المنظمات لهذه المعلومات وتقديمها أو عرضها للبيع لمنظمات أخرى على الرغم أنها جمعت من أجل غرض أو هدف آخر.

وتعد قواعد البيانات مصدرًا لانتهاكات أخلاقية وليس الأمر قاصرًا فقط على ما يتعلق بالانتهاك الخصوصية

وإنما يتناول جوانب تتعلق بالتالي:

أ- جمع معلومات كثيرة أكثر مما تحتاجها المنظمة لغرض من الأغراض .

ب- استخدام المعلومات بطريقة غير مشروعة وعدم اتخاذ بعض المنظمات إجراءات ملائمة لحمايتها من تطفل الآخرين من داخل المنظمة أو من خارجها وكذلك السماح للمنظمات الأخرى أن تتقاسم معها هذه المعلومات بدون موافقة أو معرفة الأفراد ذوي العلاقة.

ج- صحة المعلومات سواء مالية أو مهنية أو سجلات عملية قد تكون معلوماتها غير صحيحة، وبالتالي قد تلحق بالفرد ضرر ومشكلات كثيرة عندما تبني جهات مختلفة مواقفها وقرارات تعاملها مع ذلك الفرد على أساسها أو يتم الاستثمار بناء على تلك المعلومات.

كما أن البعد الأخلاقي يوجب على المنظمات المختلفة ألا تجمع المعلومات إلا بما يتناسب مع الغرض المحدد

الذي تُجمع المعلومات من أجله ؛ لذا فإن المدونات الأخلاقية تؤكد ما يلي:

- يجب أن لا تجمع المعلومات إلا بمقدار ما تتطلبه المهمة.

- يجب أن تحمي معلومات من يتعاملون معك.

- يجب أن لا تتطفل على معلومات الآخرين إلا بمحدود عملك.

- يجب أن لا تتداخل مع عمل حاسوب الآخرين ومعلوماته.

د- ممارسة المعرفة والمشكلات الأخلاقية الناجمة عن ممارستها عن بعد أو بطريقة غير مباشرة ، مثل قاعدة المعرفة في النظم الخبيرة التي يستخدمها الإنسان في مجالات مختلفة من مجالات المعرفة وما يجد من استخدام النظم الخبيرة هي المشكلات الأخلاقية والقانونية ، خاصة أن الأفراد عندما يتخذون القرارات يكونون مسؤولين عن سلوكهم ، أما في النظم الخبيرة فمن المسئول عن الأخطاء ؟ هل هو الخبير البشري الذي قدم قاعدة المعرفة ؟ أم هو مطور النظام الخبير؟ أم هو الشخص المستخدم للنظام الخبير؟ أو أي شخص آخر ؟ مثل هذه القضايا تحتاج إلى تأهيل جيد من الناحية الأخلاقية والقانونية من أجل التعامل معها ، من خلال تطوير قواعد أخلاقية وقانونية مناسبة لممارسة المعرفة.

هـ- الحكم الأخلاقي على هذه الضغوط والمواقف يرتبط عادة بطبيعة أعمال المنظمات ومدونتها الأخلاقية والقيم التي تلزم العاملين بها. فكلما كانت المنظمات صارمة في التأكيد على التزام أفرادها بالمدونات الأخلاقية وما يرتبط بها من قيم كانت المآزق الأخلاقية أقل ظهورًا ، والمنظمات أقل تعرضًا للمشكلات الأخلاقية (نجم، ٢٠٠٨، م ، ص ٥٤١-٥٤٨).

ويسهم نظام الملكية الفكرية في المجتمع من خلال ما يلي:

- ١- المحافظة على المنافسة العادلة وتشجيع إنتاج كثير من المنتجات والسلع العالية الجودة وتوفير الخدمات الجيدة .
- ٢- تعزيز النمو الاقتصادي والتوظيف.
- ٣- دعم الابتكار والاختراع .
- ٤- العمل على تشجيع التقدم التقني والثقافي.
- ٥- الاهتمام بإثراء المعرفة والثقافة لدى المجتمع.

وفي حالة عدم توافر حماية لحقوق الملكية الفكرية أو تكون هناك صعوبة في تطبيقها يضطر المبتكرون وأصحاب المشروعات الابتكارية إلى الاعتماد على وسائل تحمي حقوقهم مثل اللجوء إلى الأسرار التجارية أو العقود أو استخدام وسائل تقنية لمنع التقليد وهذه الوسائل قد تحد من إمكانية تحقيق الأهداف المشار إليها أعلاه .

وتتم عملية حماية الملكية الفكرية عادة عن طريق منح مخترع مصنف ما حقوقًا حصريًا لاستغلال مصنّفه استغلالًا تجاريًا لفترة محددة من الزمن كما يحق لأصحاب هذه الحقوق بيعها أو ترخيصها أو التصرف بها بطرق أخرى .

وتمنح حقوق الملكية الفكرية وفقًا للقوانين المحلية النافذة في كل بلد ، وتتم حماية مختلف أنواع الملكية الفكرية ، كالإبداعات الأدبية والفنية والاختراعات والعلامات التجارية والرسومات وغيرها (الزيادات، ٢٠٠٨، م، ص ٣٣٣-٣٣٤).

كما أن حقوق الملكية الفردية يمكن تقسيمها إلى أربعة أنواع في الأعمال الإلكترونية ، يمكن إيجازها في التالي:

١- حقوق الطبع : وهي حق منح للمالك حصريًا ، ويجوز له هذا الحق ما يلي:

- إعادة نسخ العمل كليًا أو جزئيًا.

- تنفيذ توزيع أو نشر العمل بأي شكل أو طريقة ويتضمن نشره أيضًا عبر الإنترنت.

- يسمح للمالك بتصدير العمل وتوزيعه.

٢- العلامات التجارية: وهي رمز أو علامة تستخدمها المنظمات للتعريف بمنتجاتها وخدماتها التي تقدمها وقد تتكون هذه العلامة أو الرمز من كلمات أو تصميمات أو أحرف أو أرقام أو أشكال أو أي خليط من الألوان أو غيرها من المعارف ، وهذه العلامة تحتاج إلى تسجيل في البلد الذي توجد فيه المنظمة من أجل حمايتها قانونياً لا بد أن تكون العلامة التجارية مسجلة ومحمية من قبل القانون ، لذا لا بد أن تكون العلامة مميزة وفريدة وأصلية وغير مسجلة من قبل تسجيل العلامة وبعده ، تصبح هذه العلامة ملك لصاحبها إلى الأبد، ويمكن استخدامها من قبله بشكل حصري ولا يمكن استخدامها أو التعدي عليها من قبل الغير .

٣- أسماء المجالات: وهي تعد من العلامات التجارية في العصر الحالي ويعتبر اسم المجال اسماً يستخدم للتعريف بعنوان موقع ويب على شبكة الإنترنت يخص منظمة أو أفراداً أو غيرها ، ويتكون من مجموعة من الصفحات ومنها الصفحة الرئيسية.

٤- براءات الاختراع : براءة الاختراع امتياز خاص يمنح أصحابها وثيقة تمنح صاحبها الحقوق الحصرية لاختراع أو ابتكار أو اكتشاف لفترة محددة بعدد من السنوات ، مثل ١٧ سنة في الولايات المتحدة ، و ٢٠ سنة في بريطانيا. وبراءة الاختراع وجدت من أجل حماية الاختراعات خاصة في المجال الاختراعات التقنية الملموسة في مجالات الصناعات التقليدية وغيرها (الطيبي ، ٢٠١٠ م ، ص ٢٧٩ - ٢٨١).

رابعاً: المدونات الأخلاقية:

هي وثيقة تصدر من بعض المنظمات تتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمة في توجيه وممارسة أعمالها ، وهي تساعد العاملين في مواجهة القضايا والمشكلات التي قد تحدث داخل المنظمة . كما أن هناك مدونات قواعد وآداب تصدر من قبل الجمعيات المهنية التي تعبر عن المبادئ والمعايير يتم الالتزام فيها من قبل أعضاء المهنة.

ويمكن الإشارة إلى ثلاثة أبعاد في علاقة الأخلاقيات بالأعمال من خلال المدونات:

أولاً: البعد الأخلاقي المهني:

تصدر عن بعض الجمعيات المهنية مدونات لقواعد وآداب المهنة التي تلزم أعضاءها بها وهذا ما يحدث من قبل بعض الجمعيات المختلفة ، ومنها مجال المعرفة والمعلومات ، والهدف من هذه المدونات الارتقاء بسمعة ومستوى المهنة وهي تتسم بالمحدودية في إطار المهنة الواحدة وأعضائها ، وإن كانت بعض مبادئه الأخلاقية مرتبطة بجلب المنافع وتجنب الضرر للمجتمع والمستفيدين والمتعاملين مع المعرفة.

مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية ع ٢٢ ، ٢٠١٦ م - رجب - ذو الحجة ١٤٣٧ هـ / أبريل - سبتمبر ٢٠١٦ م

ثانياً: البعد الأخلاقي للأعمال:

تصدر بعض المنظمات مدوناتها الأخلاقية التي تلزم العاملين في جميع المستويات التنظيمية المختلفة بما فيها العاملين في مجال المعرفة وجمع ومعالجة المعلومات على الحاسوب وشبكة المنظمة. ويلاحظ أن المدونة الأخلاقية تميل لتوسيع اهتمامها الأخلاقي لتغطي مهناً ووظائف كثيرة ومختلفة في ظل رؤية المنظمة للأخلاقيات في حدود مجال عملها واهتمامها.

ثالثاً: البعد الأخلاقي الصرف:

يتمثل هذا البعد في الأخلاقيات المثالية التي ترتبط بعمل ما هو صواب ، وليس لأنه الأفضل للأعمال أو المهنة. ويعود سبب إصدار المدونات من قبل المنظمات من أجل إبراز مسؤوليتها الأخلاقية وسعت هذه المنظمات إلى توزيع هذه المدونات على الأفراد العاملين فيها ، وتعمل على إقامة الورش والبرامج التدريبية بهدف التوعية بها ، كما عملت بعض المنظمات إلى تكوين لجنة الأخلاقيات لتأكيد الاهتمام بالقضايا الأخلاقية . والدافع لتبني المدونات الأخلاقية من قبل المنظمات المختلفة يعود إلى ما يلي:

- ١- وجود مشاكل واضحة في الجانب التنظيمي في المنظمة.
- ٢- تبني المنافس لمدونة أخلاقية جيدة .
- ٣- اللوائح القانونية ومتطلباتها.
- ٤- تأثر الإدارة العليا بالدعوات (الندوات أو الورش وغيرها).
- ٥- كثرة التساؤلات من العاملين الجدد عما يجب عمله في حالات معينة في أثناء العمل في المنظمة.
- ٦- الشكوك الداخلية حول ممارسات معينة.

ويعود هذا الاهتمام الأخلاقي مع ظهور أنماط جديدة من الانتهاكات المعتمدة على المعلومات والمعرفة والحاسوب ، أصبح من الضروري تطوير هذه المدونات الأخلاقية لتغطي هذه الانتهاكات ، وأصدرت بعض الجمعيات المعنية بإدارة المعرفة مدونات أخلاقية ومدونة السلوك لمهني إدارة المعرفة الصادرة عن مجلس شهادة إدارة المعرفة، والمدونة الأخلاقية لإدارة نظم المعلومات، والمدونة الأخلاقية البريطانية للحاسوب ومنظمة الأوسيد (OECD) وجمعية الواصفات الكندية أصدرت مدونتها محتوية عشرة مبادئ لحماية المعلومات الشخصية . وغيرها.

وهذه المدونات يمكن أن تكون أساسًا جيدًا وفعالاً لتطوير مدونات أخلاقيات إدارة المعرفة في المنظمات القائمة على المعرفة.

أهمية المدونات للمنظمات:

١- المدونة الأخلاقية في مجال المعرفة تنمي الاهتمام بالمشكلات الأخلاقية ؛ مما يؤدي إلى تحقيق التوازن بين الجوانب المادية والجوانب الأخلاقية.

٢- تؤدي المدونة الأخلاقية إلى التجانس والوحدة في جميع المستويات التنظيمية التي تعمل في المجال نفسه.

٣- تسهم في تطوير مهنة العاملين في مجال المعرفة من حيث الاعتماد على القواعد والمبادئ الأخلاقية.

٤- تحمي المدونات الأخلاقية العاملين في مجال المعرفة من ضغوط الجهات الأعلى لارتكاب ما يخالف قيم المدونة ومبادئها.

٥- تفرض المدونة الأخلاقية على المنظمة أهمية التوعية والتدريب في مجال القيم والمبادئ الأخلاقية . (نجم ، ٢٠٠٨ م ، ص ٥٥٣ - ٥٥٦).

المدونات الأخلاقية والعمل المعرفي:

العمل المعرفي هو النمط الأحدث الذي يتطلب تحديد المسؤوليات الأخلاقية، والعاملين فيه أصبحوا أكثر تأثراً بالالتزام الأخلاقي الذي يسود بيئة عملهم في المنظمات المختلفة ، لذا فإن الاهتمام بأخلاقيات العمل المعرفي وأبعاده المختلفة في المنظمة والبيئة من حولها تظهر في مستويات متعددة ، يمكن تحديدها فيما يأتي:

أولاً: المدونة الأخلاقية للعاملين في المجالات العلمية:

أصبحت هذه المدونات مألوفة ، خاصة أنها تمتلك قاعدة علمية بحثية واسعة في مجالات المعرفة الأكاديمية والتطبيقية في المؤسسات العلمية والمعاهد والجامعات ومراكز البحوث المختلفة ، وكذلك الذين يعملون على أسس علمية وقواعد الأعمال ، وتصدر مثل هذه المدونات من أكاديمية وطنية أو من مركز أعلى للعلوم أو البحوث ليحدد القيم والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل المعرفي بشكل عام ، وهذه المدونات عادة ما تعمل على أساس أن للمعرفة استخداماتها ، ومن ثم هي وسيلة لغاية . ولا تكمن قيمة المعرفة في امتلاكها فقط ، وإنما في نطاق الاستخدامات الممكنة لأغراض المجتمع . ويمكن إيضاح ما تتضمنه المدونات الأخلاقية الخاصة بالعمل المعرفي للعلماء والباحثين في المجتمع:

أ-المسؤولية الشخصية لأصحاب المعرفة فيما يتعلق بمعرفتهم وأعمالهم المعرفية (العلمية والبحثية) وهذه المسؤولية الأساسية لا تفوض ، وهي متلازمة مع الإنسان .

ب- الغرض الأخلاقي : أن يكون العمل المعرفي (العلمي والبحث) من أجل خدمة البشرية وحماية الحياة والبيئة والموارد ورفاهية المجتمع وحماية الكرامة وحقوق الإنسان .

ج-القيم التي تحكم العمل المعرفي (العلمي والبحثي) هي القيم التي تجعل الأخلاقيات جزءًا من الاختيار لمجالات العمل المعرفي.

ثانيًا: مدونة أخلاقيات العمل المعرفي المهني:

تنحى هذه المدونة منحى استراتيجيًا يعتمد على الخبرات السابقة في أن العمل المعرفي (وخاصة إدارة المعرفة) لا بد أن يتطور ليصبح مهنة شأنها شأن المهن الأخرى ، خاصة أن كثيرًا من المنظمات تستخدم أفرادًا متخصصين في إدارة المعرفة ومن ثم لا بد أن يكون هناك جمعيات تحمي حقوقهم ، كما تفرض عليهم مدونة أخلاق مهنية من أجل المحافظة على المهنة وسمعتها والارتقاء بها، وقدم مجلس شهادة إدارة المعرفة مدونة سلوك مهني إدارة المعرفة على أساسها يمكن لهم إدارة المعرفة أن يحصلوا على شهادة أو ترخيص لمزاولة مهنة إدارة المعرفة من المجلس المذكور، وهذه المدونة تشتمل على مجموعة من المبادئ المرشدة للسلوك الأخلاقي المهني لمهني إدارة المعرفة وأداء مسؤولياتهم اتجاه الآخرين من الجمهور المستفيد والزملاء في العمل ، وركزت المدونة على أن مصطلح "الأخلاقي" يشير إلى الاهتمام بجانبيين:

١- المبادئ والممارسات ذات العلاقة بأداب المهنة.

٢- الاهتمام بالنواحي الاجتماعية التي تؤدي إلى الالتزام بالمبادئ الأخلاقية في الممارسة.

وتتضمن المدونة أساسين اثنين:

أ-إيضاح العلاقة بين الأخلاقي والقانوني: مع أن القيم الأخلاقية والمبادئ الأخلاقية مترابطة ، إلا أن الالتزامات الأخلاقية تتجاوز الواجبات القانونية، وفي بعض الحالات يمثل الالتزام القانوني سلوكًا لا أخلاقيًا ، وعلى العموم عندما يرى مهنيو إدارة المعرفة أن القانون غير منصف فإن عليهم أن يعملوا على تغيير القانون والمسؤولية الأخلاقية لمهنيي المعرفة توجب عليهم تخطي بعض الحالات أو الالتزامات القانونية.

ب-أخلاقيات المهنة: وهي تشير إلى المبادئ التي تحدد وترشد مهني إدارة المعرفة في مجالات المسؤولية الخمسة ، وهي:

١- مسؤوليات مهني إدارة المعرفة إزاء الجمهور الذي يتم التعامل معه.

- ٢- المسؤوليات إزاء الذين يدرسونهم.
- ٣- المسؤوليات إزاء المنظمات والمؤسسات المضيفة.
- ٤- المسؤوليات حيال مهنة المعرفة.
- ٥- المسؤوليات إزاء الذين يدعمون بحوثهم بما يتسق مع التوجهات الأخلاقية لهذه المدونة.

ثالثا : المدونة الأخلاقية للمنظمات :

يسعى كثير من المنظمات إلى وضع مدوناتها الأخلاقية من أجل أن تكون مرشدة لجميع الأفراد العاملين في المنظمة بجميع فروعها وأقسامها ووظائفهم المختلفة ، وليس لأجل أفراد المعرفة فقط لأن هذه المبادئ والقيم ملائمة لاتخاذ القرارات السليمة ولتوجيه العمل بكل أشكاله ، ومن ضمنها العمل المعرفي في المنظمة (نجم ، ٢٠٠٨ م ، ص ٥٥٧-٥٥٩).

الأبعاد الأخلاقية في السلوك المعرفي:

- ١- أن يكون رفاه المجتمع ومصالح أفراده أساساً لكل أفعاله وتصرفاته.
- ٢- أن تنجز الأعمال من قبل الأفراد بكل أمانة وصدق وإخلاص .
- ٣- دعم الحقوق الإنسانية لكل فرد واحترام القوانين في المجتمع.
- ٤- تطوير القوانين والسياسات الخاصة بالمعرفة عبر الطرق المناسبة.
- ٥- عدم استغلال المعرفة للمصلحة الخاصة أو الشخصية من قبل الأفراد.
- ٦- احترام العقود والاتفاقيات المختلفة.
- ٧- تطبيق المعرفة وفقاً للسياسة المرسومة من قبل إدارة المعرفة وحسب الأنظمة (التميمي ، ٢٠١١ م ، ص ٣٣).

الأخلاق وعمليات المعرفة:

جميع عمليات المعرفة تخضع إلى المبادئ الأخلاقية من أجل انسجامها وتوافقها مع الأخلاق ، لتحقيق الرفاه العام للمجتمع من خلال التالي:

- ١- تحديد الهدف من المعرفة والأخلاق : ينبغي أن يكون الهدف متوافقاً مع المبادئ والأخلاقية العامة ولا يتعارض معها مهما كانت الأسباب ، لذا ينبغي أن يكون هدف المعرفة مشروعاً من الناحيتين الشرعية والقانونية ويتفق مع مبادئها ليكون الهدف من المعرفة هو إسعاد البشرية بما يتفق مع الأخلاق .

مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية ، ع ٢٢ ، ٢٠١٦ م ، رجب - ذو الحجة ١٤٣٧ هـ / أبريل - سبتمبر ٢٠١٦ م

٢- مرحلة الإعداد : يتم في هذه المرحلة القيام بالنشاطات التي من شأنها عمل تهيئة عامة للموظفين من أجل خلق مواقف إيجابية نحو المعرفة ودعمها وهذه النشاطات ينبغي أن تكون أخلاقية وتتبع المصادقية وتتضمن هذه المرحلة الجهود الإعلامية من حملات إعلامية وبرامج التوعية والتدريب والتي ينبغي أن تكون أخلاقية في وسائلها وأهدافها وعلى الأعلام أن يبين ويوضح هدف المعرفة بكل مصادقية وأثرها في المجتمع.

٣- جمع البيانات : تجمع البيانات بأكثر من وسيلة ، وبعض هذه الوسائل غير مشروع ، لذا لا بد من اختيار الوسائل الأخلاقية لجمع البيانات اللازمة للمعرفة المطلوبة فلا ينبغي جمع البيانات بطرق لا أخلاقية كالقرصنة مثلا ، كذلك ينبغي أن تجمع البيانات بالحجم المطلوب وفي الزمن المطلوب ، كما ينبغي عدم إفشاء الأسرار التي تم معرفتها ، والحفاظة على سرية المعلومات التي تم الحصول عليها أمر أخلاقي وعلى درجة عالية من الثقة والمصادقية بالأشخاص الذين يتولون جمع البيانات مع تحري الدقة في تحليل البيانات للوصول إلى استنتاجات واقعية.

٤- اكتساب المعرفة وتنظيمها : تكتسب المعرفة من خلال العمليات العقلية التي تتفق مع المبادئ الأخلاقية ، وحفظ المعرفة يجب أن يكون في أماكن آمنة لا تصل إليها أيدي العابثين ويصعب اختراق النظام الذي يحمي المعرفة بحيث لا يصل إليها إلا المخولين بذلك ومن هم معروفين بالالتزام الأخلاقي والأدبي والحفاظ على سريتها.

٥- مرحلة تطبيق المعرفة : ويتم التركيز في هذه المرحلة على تطبيق المعرفة التي تم الحصول عليها من أجل الحصول على الميزة التنافسية ، لذا لا بد أن تكون أخلاقية في جميع أبعادها النظرية والعملية على أن تطبق المعرفة ، كما هو مخطط لها دون تجاوز أو نقصان مع تعديلها إذا لزم الأمر بحيث تنقل إلى جميع أقسام وأجزاء المنظمة عبر عمليات التعلم التطبيقي.

٦- مرحلة المتابعة : توجد هذه العملية في جميع العمليات المعرفية بهدف مراقبتها من جميع النواحي ومن ضمنها معرفة مدى التطابق الأخلاقي والذي يعدّ معياراً مهماً لمتابعة عمليات المعرفة، مثلاً: قد يتبين للقائمين على المعرفة أن عملية اكتساب المعرفة قد جمعت بطريقة غير مشروعة ومنافية للأخلاق المعرفية ، ويتم هنا اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصويب الأخطاء التي كانت في عملية اكتساب المعرفة (الملكاوي، ٢٠٠٧ م ، ص ٢٩٠ - ٢٩٢).

خامساً: النتائج والتوصيات:

١- نتائج الدراسة:

طرح في هذه الدراسة عدد من التساؤلات كانت على النحو التالي:

- ما مكونات أخلاقيات المعرفة؟

يمكن الإجابة عن التساؤل السابق بتحديد عناصر ومكونات أخلاقيات المعرفة والتي تناولتها الوثائق التي وصل

إليها الباحثان وهي على النحو التالي:

القدوة الحسنة والأمانة والعدل والنزاهة والمساواة والوفاء والصبر والحلم وحفظ حقوق الملكية الفكرية والإخلاص والكرم والتسامح والاحترام وتقدير الآخرين وحسن التعامل والتعاون والرحمة والإحسان للآخرين وشكرهم والمروءة واحترام الاتفاقيات والعهود والقوانين واللوائح والوفاء بما وتقدير الثقة والصدق في المعاملة وتقديم العون والمساعدة للآخرين والاستقامة والمثابرة وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وعدم الضرر بالأفراد والمجتمع والمنظمة ...

- ما أهم مصادر أخلاقيات المعرفة؟

تناولت الوثائق المدروسة عددًا من مصادر أخلاقيات المعرفة من أهمها:

المصادر الدينية المتمثلة في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة ، والكتب السماوية المختلفة ، والقوانين واللوائح والتشريعات والاتفاقيات المحلية والدولية والمدونات الأخلاقية، والبيئة الاجتماعية وتمثل في قيم المجتمع الدينية والاجتماعية التي تكوّن سلوك الأفراد وممارساتهم في المجتمع ومنها دور المدرسة والأسرة والعادات والتقاليد في المجتمعات الإنسانية.

- هل تعد مدونات الأخلاقية المعرفة ضرورية للتعامل مع المعرفة؟

تؤكد الوثائق والمصادر التي تناولت أخلاقيات المعرفة أهمية المدونات الأخلاقية للمعرفة في المنظمات لما لها من أثر في استثمار قدرات الأفراد العاملين في مجال المعرفة بالشكل السليم وأبعادهم عن ارتكاب الأخطاء الأخلاقية أو الوقوع فيها.

- ما الانتهاكات الأخلاقية في مجالات المعرفة؟

من الانتهاكات الأخلاقية في مجالات المعرفة تقديم البيانات والمعلومات غير الصحيح، والتضليل الإحصائي من خلال تحليل البيانات ونتائج البحوث وتوصياتها. والإخفاق في اتخاذ ما يلزم حسب المسؤولية المعرفية أو المهنية وما ينتج عنها من ضررًا أو خسارة . وعدم قيام صاحب المعرفة بمهام وواجبات وظائفهم أو مهنتهم وتحمل مسؤوليتها وما يترتب

عليها ، واستخدام المعرفة الخاصة بالمنظمة لتحقيق مصالح شخصية . وعدم ذكر الحقيقة والغرض من البحوث أو الدراسات عند القيام بها. وانتهاك حقوق الملكية الفكرية من قبل أفراد عاديين أو من قبل أفراد المعرفة . وجمع معلومات أكثر مما تحتاجها المنظمة لغرض من الأغراض واستخدامها بطريقة غير مشروعة. وعدم اتخاذ بعض المنظمات إجراءات الملائمة لحمايتها من تطفل الآخرين.

٢- التوصيات:

- بناء هياكل تنظيمية جيدة تدعم ثقافة أخلاقيات المعرفة في المنظمات المختلفة التي تتعامل مع المعرفة.
- العمل على إعداد مدونات أخلاقيات المعرفة في المنظمات بما يتناسب والتطورات الحالية والاستفادة من التجارب الناجحة.
- تشجيع التعاون بين المؤسسات والمنظمات المتماثلة فيما يخص أخلاقيات المعرفة.
- وضع أخلاقيات واضحة لكيفية التعامل مع الموجودات المعرفية التي تمتلكها المنظمة.
- الحفاظ على الحقوق الملكية واحترامها وعدم التعدي عليها.
- دراسة الأخلاقيات في منظمات المعلومات والمعرفة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١- أبو تايه ، نورة (٢٠١٠). أخلاقيات المعرفة وعلاقته بجمرة العقول في العالم العربي، Cybrarians Journal،

ع ٢٤ ، ديسمبر، تاريخ الدخول ١٤٣٦/٥/٢٦ هـ، متاح على الرابط التالي:

http://www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=464:2011-08-11-23-43-41&catid=229:2011-07-21-09-32-02&Itemid=75

٢- التميمي، طارق فيصل (2001). أساسيات إدارة المعرفة. مصر: الأكاديمية العربية المفتوحة ، كلية الإدارة

والاقتصاد ، متاح على الرابط التالي بتاريخ ١٤٣٦/٢/١٠ هـ.

http://www.ao-academy.org/docs/maarifa_by_tariq_faisal_02112011.pdf

٣- الجادر ، لمى طارق محمد (٢٠٠٦ م). بناء المدونات الأخلاقية في المنظمات الصحية العراقية دراسة تحليلية .

بغداد : الجامعة المستنصرية ، كلية الاقتصاد ، رسالة ماجستير .

٤- حمود ، خضير كاظم (٢٠١٠). منظمة المعرفة . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع.

٥- الذبجوي ، عامر عبد الكريم (٢٠١٢). دور الذكاء الأخلاقي في دعم سمعة المنظمة: دراسة تحليلية لأراء عينة من

القيادات الجامعية وأعضاء الهيئة في جامعة الكوفة. العراق: جامعة الكوفة ، كلية الإدارة والاقتصاد ،رسالة

ماجستير ،متاحة على الرابط التالي بتاريخ ١٤٣٥/٣/٣ هـ

<http://www.kuiraq.com/library/elib/thises/full/mng/Amer%20Abed%20Kareem%20Al-Thabhawee.pdf>

٦- الزاحي، سمية. أخلاقيات المهنة المكتبية في الدول العربية: الهوة بين نظيرها وتوثيقها، متاح على الرابط التالي بتاريخ

٢٠/٤/١٤٣٦ هـ

<http://baytalhikma.info/index.php/2013-03-27-21-09-01/16-3>

٧- الزيادات، محمد عواد (٢٠٠٩). اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

٨- زيتوني، كمال وكريم، جايز (٢٠١١). أخلاقيات رأس المال الفكري كمدخل لتعزيز إدارة المعرفة في منظمات

الإعمال العربية. الجزائر: ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الإعمال العربية في الاقتصاديات

الحديثة، متاح على الرابط التالي بتاريخ ١٤٣٦/٥/٥ هـ.

١٢/2011 http://iefnedia.com/arab/wp/content/unloads/2011/12 أخلاقيات - رأس - المال - الفكري -

كمدخل - لتعزيز - إدارة - المعرفة - في - منظمات - الأعمال - العربية - كمال - زيتوني - و - جايز -

كريم. Pdf .

٩- الطيطي، خضر مصباح إسماعيل (٢٠١٠ م). إدارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول. عمان: دار الحامد

للنشر والتوزيع.

١٠- الغالي ، الطاهر ونور الدين ، محسن منصور العامري (٢٠٠٥ م) . المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال :

الأعمال والمجتمع . عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.

١١- القريوتي ، محمد قاسم (٢٠٠٠ م) . نظرية المنظمة والتنظيم . عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.

١٢- مصطفى ، إبراهيم ، وآخرون (١٣٩٢) . المعجم الوسيط . ط ٢٠ . استانبول : المكتبة الإسلامية ، مجمع اللغة

العربية ، الجزء الأول .

١٣- الملكاوي ، إبراهيم الخلوف (٢٠٠٧ م) . إدارة المعرفة : الممارسات والمفاهيم . عمان : مؤسسة الوراق للنشر

والتوزيع.

١٤- نجم ، عبود نجم (٢٠٠٨ م) . إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات . ط ٢ . عمان : مؤسسة الوراق.

١٥- يالجن ، مقداد (١٩٧٧) . التربية الأخلاقية الإنسانية. القاهرة : مكتبة الخانجي.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 16- Bencsik, Andrea. Machová, Renáta (2012). KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ETHICS FROM THE BUSINESS POINT OF VIEW. The 6th International Days of Statistics and Economics, Prague, September 13-15, 2012 .- Available on the link:

<http://msed.vse.cz/files/2012/Bencsik 2012.pdf>

Date of entry: 11/2/2015.

- 17- Evans, A. & M. McKinley 2010.- Paradigm and Paradox: Knowledge Management and Business Ethics.- World Academy of Science, Engineering and Technology 42 Available on the link: <http://www.waset.org/journals/waset/v42/v42-173.pdf> 2014 /05/. Date of entry: 15

- 18- Frank Land, Sevasti-Melissa Nolas and Urooj Amjad (2007). the ethics of knowledge management. International Journal of Knowledge Management, 3 (1), 1-9, January-March.

- 19- Available on the link:<http://www.lse.ac.uk/management/documents/isig-wp/ISIG-WP-152.PDF>

- 20- Date of entry: 16/4/2015

- 21- Chuck. WHAT DOES KNOWLEDGE HAVE TO DO WITH ETHICS?.- Huff, Available on the link:

<https://www.stolaf.edu/people/huff/info/Papers/KnowledgeEthics.pdf> 2015/1/3.

Date of entry

- 22- Ian Wilson (2000). The new rules: ethics, social responsibility and strategy, Strategy & Leadership, Vol. 28 Iss: 3, pp. 12 – 16

- 23- Nonaka , Ikujiro, Konno. Noboru (1998). The Concept of “B a”: Building a Foundation. In: California Manager Review, 40. 40-54.
 - 24- Othman. Z. & Rahman. R. A. (2011). Exploration of Ethics as Moral Substance in the Context of Corporate Governance, Asian Social Science, Vol. 7, No. 8, PP. 173-183
 - 25- Pfeffer, J. (1982). Organizations and Organization Theory. Boston : pitmen publishing.
 - 26- Sivan , Y (2001). Nine Keys To Acknowledge infrastructure: A proposed Analytic Framework For Organizational Knowledge management ,center for Information Policy research ,Harvard University.
- Available on the link :The Ethics of Knowledge
http://www.i-learnt.com/Paradigm_Ethics.html 2015