NTU Journal for Administrative and Human Sciences (2024) 4 (1) : 41 - 62
DOI: https://doi.org/10.56286/ntujahs.v4i1

IRAQI Academic Scientific Journals

JAHS NTU

P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN:2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index

Availability of Ethical Competition Dimensions Diagnostic study of the opinions of a sample of the staff in the Nineveh Directorate of Agriculture

1 st Dr. Sultan Ahmed K.Alnofal [1], 2 nd Saja Nashwan Abdul Jabbar Altaayiy[2]

1. Northern Technical University , Administrative Technical College / Mosul
2. Northern Technical University , Administrative Technical College / Mosul

Article Informations

Received: 10 .08. 2023
Accepted: 10. 09. 2023
Published online: 04 . 01. 2024

Corresponding author:
Name: Saja Nashwan Abdul Jabbar Altaayiy
Affiliation: Northern Technical University
Email saja_nashwan@ntu.edu.iq

Key Words:
keyword1, **Dimensions of ethical competition**
keyword2, **, Nineveh Agriculture Directorate**
University

A B S T R A C T

The study aimed to determine the availability of the dimensions of ethical competition represented by (reference to the ethical code, use of free hotlines regarding ethical problems, ethical training, and ethical intelligence) in the Nineveh Agriculture Directorate, based on the answers of the respondents about these dimensions and the descriptive analytical approach was adopted in processing the data. It was collected through a questionnaire form that was distributed to a random sample of (50) respondents from the functional staff in the organization under study. Several statistical methods were used in analyzing this data according to ready-made programming (SPSS v26), including (percentages, arithmetic mean, standard deviation, coefficient of difference, t-test results, relative significance) The research reached several conclusions, most notably the availability of dimensions of moral competition with a clear discrepancy between the answers of the respondents about those dimensions at the level of the organization under study. In addition, a number of proposals were presented emphasizing legitimacy and an effective amount of interest in the dimensions of moral competition so that the features of this interest become clear and what It leads us to adopt dimensions that go beyond the familiar contexts so that the researched organization has the opportunity to add new dimensions that are in line with contemporary developments

THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

المقدمة : حظي موضوع التنافس الأخلاقي بقدر محدود من العناية والاهتمام من قبل الكتاب والباحثين مما أشر ظهور الحاجة إلى محاولة وضعه على بساط الدراسة الحالية ضمن نطاق بيئة منظماتنا وهذا ما أسهم في ولادة مدخلا لدفع الباحثان إلى التعرض له وبيان ابعاده في مديرية زراعة نينوى بقصد تأشير مشكلة الدراسة التي تمحورت في تسأول مفاده : ما مدى توافر أبعاد التنافس الأخلاقي والمتمثله بـ (الاحتكام إلى المدونة الأخلاقية، استخدام الخطوط الساخنة المجانية بشأن المشكلات الأخلاقية ، التدريب الأخلاقي، الذكاء الأخلاقي) في مديرية زراعة نينوى ، واتجه الباحثان بعد ذلك نحو الإجابة عن هذا التساؤل عبر تبني المنهج الوصفي التحليلي ، ولتحقيق ما تقدم فقد حملت الدراسة أربعة مباحث خصص المبحث الأول منها لعرض الدراسات السابقة و منهجية الدراسة وبالمقابل فقد احتضن المبحث الثاني الجانب النظري لها وجاء المبحث الثالث لعرض الجانب العملي واختتمت الدراسة مسعاها بالمبحث الرابع الذي خصص لعرض الاستنتاجات والمقترحات التي تقدمت بها هذه الدراسة .

المبحث الأول

اولا: الدراسات السابقة

1. دراسة (الرزي و عبد الله 2012) بعنوان " مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد –دراسة تطبيقية على الوزارات الحكومية في قطاع غزة"

هدفت الدراسة الى الوقوف على أهمية تطبيق مدونة قواعد السلوك الأخلاقي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة والتعرف على مدى التزام موظفيها بتلك المبادئ والقواعد المتعارف عليها وقد اجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغت (120) فردا من الوزارات الحكومية في قطاع غزة و كانت إستمارة الاستبانة الاداة الرئيسة لجمع البيانات، واسفرت الدراسة عن جملة نتائج ابرزها : وجود درجة من الاتفاق بين المبحوثين بخصوص اعتمادهم مدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية وبنسب متفاوته.

2. **دراسة (Arend & Hurk, 1999) بعنوان** " المشكلات الأخلاقية بين الممرضات الهولنديات" Moral Problems Among Dutch Nurses

اكدت هذه الدراسة على عملية استقصاء المشكلات الأخلاقية التي تواجه الممرضات الهولنديات اثناء ممارستهن لمهامهن الوظيفية ، وقد وظفت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وغطت العينة (2122) من (91) مؤسسة في سبعة أماكن مختلفة للرعاية الصحية في هولندا وكشفت النتائج عن جملة امور منها : بروز مظاهر السلوك العدائي اللفظي إضافة إلى التحدث عن الأخطاء مقابل ذلك تدني مستوى المعاناة من بعض المشكلات المجتمعية (الإجهاض ، القتل الرحيم) .

3. **دراسة (Veronica, 2010) بعنوان** " أهمية التدريب الأخلاقي في الاداء الرياضي " The importance of moral training in sports performance : سعت هذه الدراسة الى ابراز أهمية التدريب الأخلاقي في الاداء الرياضي لأعضاء الألعاب الاولمبية الوطنية وقد اجريت الدراسة على عينة (40) فردا من الرياضيين من ذوي الاداء العالي واعتمدت الدراسة استمارة الاستبانة للتقييم الذاتي ، وتوصلت الدراسة الى جملة نتائج منها : تباين خيارات الرياضيين عينة الدراسة لاحترام المبادئ الشخصية والامتثال للقواعد واللوائح وصولا إلى الالتزام بالأنظمة التي يفرضها نوع الرياضة.

4. **دراسة (Khosravani , et al. , 2020) بعنوان** " العلاقة بين الذكاء الأخلاقي والالتزام التنظيمي للممرضات " The relationship between moral intelligence and organizational commitment of nurses : سعت الدراسة الحالية إلى تحديد العلاقة بين الذكاء الأخلاقي للممرضات وبين الالتزام التنظيمي واجريت الدراسة على عينة قوامها (176) عاملة في مستشفى آراك بإيران علما أن العينة تم التعامل معها على وفق مرحلتين وكانت الاستبانة الاداة الرئيسة لجمع البيانات وقد تكونت من ثلاث اجزاء (السكانية، الذكاء الأخلاقي، الالتزام التنظيمي) واعتمدت مقياس (لأين ومايو)، وكما تم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية في تحليل البيانات (معامل الارتباط بيرسون، اختبار فيشر الدقيق باستخدام (spss17).

ثانيا : منهجية الدراسة

1. مشكلة الدراسة : يعد التنافس الأخلاقي أحد المقاصد التي تروم المنظمات امتلاكها وبما يؤمن نفوذها ويؤشر تميزها مما يعني ان الاخلاقيات تمثل قضية جوهرية لها انعكاساتها على الواقع المنظمي، لذا باتت عملية التحري عن الابعاد المجسدة لها امرا واجباً مثلما انه منحى لوجود اشكالية قد تواجه المستويات التنظيمية بشأن امتلاكها وقد كان لأغفال المنظمات لأبعاد التنافس الأخلاقي سبباً لأثارة اشكاليات وهذا ما كان قائما وجليا في الواقع عليه تحددت مشكلة الدراسة في تسأول مفاده : هل تتوافر الابعاد المجسدة للتنافس الاخلاقي في مديرية زراعة نينوى ؟

2. أهمية الدراسة : تنبع أهمية الدراسة الحالية من كونها محاولة جادة من قبل الباحثان لتناول موضوع جاءت الدراسات والبحوث عنه في حدود الندرة وخاصة في المجال الإداري التنظيمي ، مما اضحت الضرورة قائمة لتفعيل واستثمار هذا التنافس الأخلاقي كنهج متميز ووضعه على بساط الدراسة ، الأمر الذي جعل منه اضافة ذات قيمة فضلا عن انه يمثل حالة تحدي للباحثان في مجال التغطية النظرية والميدانية له على مستوى المنظمة المبحوثة التي أضحت بأمس

الحاجة إلى اقراره لضمان تفوقها ومن ثم تميزها اخلاقيا وبما يؤشر مستوى الخصوصية لهذه الدراسة على مستوى المنظمة المبحوثة .

3. أهداف الدراسة : تمثلت اهداف الدراسة الحالية في الآتي :

أ. تقديم عرض نظري لمتغير الدراسة الحالية (التنافس الأخلاقي) في إطار الافادة من جهود الباحثين وبما يمهد السبيل للباحثان لإبداء رؤيتهما التحليلة له .

ب. الكشف عن مستوى التنافس الأخلاقي في المنظمة المبحوثة في ظل ابعاده عبر مجموعة من الفقرات الفرعية المعبرة عن تلك الأبعاد .

ت. تحديد الأهمية النسبية لأبعاد التنافس الأخلاقي حسب وجهة نظر المبحوثين على مستوى المنظمة المبحوثة .

4. **فرضية الدراسة :** لا تتوافر أبعاد التنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة من وجهة نظر المبحوثين.

5. أساليب جمع البيانات وتحليلها : بغية الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام متطلبات الدراسة بجانبيها النظري والميداني فقد أهتدى الباحثان إلى الاعتماد على كل ما من شأنه إفادتهم في دراستهم الحالية ، سواء تعلق الأمر بالاتكاء على اسهامات الباحثين والكُتاب في المجال النظري أو ما تمحور في الافادة من الخلاصات التي أشرتها الدراسات السابقة في المجال الميداني مما دفع الباحثان خطوات لأجادة سُبل التفاعل مع هذا الموضوع وبرؤيه تمكنهم من الاجادة والاضافة قدر الامكان اما الجانب الميداني فتمت معالجته عبر إستمارة الاستبانة التي عدت الأداة الرئيسة لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة ،علما أن هذه الإستمارة غطت جزئين خصص الجزء الاول لتغطية السمات الشخصية للمبحوثين أما الجزء الثاني فقد ركز على متغير الدراسة (التنافس الأخلاقي) وقد إستخدام مقياس ليكرت الخماسي (أتفق بشدة، أتفق، اتفق نوعا ما ، لا أتفق، لا أتفق بشدة) علما ان هذه الاستمارة خضعت لاختباري الصدق والثبات وقد بلغ معامل الثبات (84%) مما يؤشر صلاحيتها .

6. الهيكل البنائي لاستمارة الاستبانة

الجدول (1) الهيكل البنائي لإستمارة الاستبانة

الأبعاد	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	المفاهيم والمؤشرات والمقاييس
الاحتكام إلى المدونة الأخلاقية	5	1-5	• المفاهيم(السكارنة،196،2009) • المؤشرات والمقاييس (Griffin,1993,95) • الاستبيان (الباحثة)
إستخدام الخطوط المجانية الساخنة بشأن المشكلات الأخلاقية	5	6-10	• المفاهيم (المحمدي، 8،2013) • المؤشرات والمقاييس (جرينبرج وبارون،382،2004) • الاستبيان (الباحثة)
التدريب الأخلاقي	6	11-16	• المفاهيم (عمران، 2013، 73) • المؤشرات والمقاييس (Stark,A,1993,38-39) • الاستبيان (الباحثة)
الذكاء الأخلاقي	6	17-22	• المفاهيم (Gardner,2000,14) • المؤشرات والمقاييس (الموزاني و الخفاجي،341،2015-342) • الاستبيان (الباحثة)

7. منهج الدراسة : تبنت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في معالجة موضوع التنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة عبر أبعاده والتي تحددت بمجموعة من الفقرات الفرعية على مستوى المنظمة المبحوثة .

8. الادوات الاحصائية : اعتمدت الدراسة على (التكرارات ، النسب المئوية ، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الاهمية النسبية، اختبار T) .

9. وصف مجتمع الدراسة وعينتها :

أولاً : مجتمع الدراسة : يعد تحديد الموقع الذي أجريت فيه الدراسة الحالية من المستلزمات الأساس لإقرار الجانب الميداني للمشكلة قيد الدراسة، وعلى هذا الأساس اختيرت عينة عشوائية من الملاكات الوظيفية في مديرية زراعة نينوى والتي تأسست سنة 1958 وهي احدى التشكيلات التابعة لوزارة الزراعة ولها فرعان : الأول في الرشيدية والثاني في حي المهندسين ، علماً أن الموقع الثاني في حي المهندسين ويتضمن أربعة اقسام وهي : (الثروة الحيوانية و الارشاد و الاستثمارات و المختبرات و شعبة زراعة المركز) وان طبيعة العمل في كل اقسام المديرية جاء متماشياً مع الاختصاصات (الفني ،الاداري ، المالي و الرقابي) و بلغ حجم الملاك الفعلي لمديرية زراعة نينوى لفرع حي المهندسين (132) بينما بلغ حجم العينة (50) فردا ، إضافة إلى أن اختيار العينة جاء مشفوعاً بجملة أسباب حسب وجهة نظر الباحثان كما مؤشر أدناه:

1. جاءت عملية التعرض لدراسة هذا الموضوع في حدود لم تتوافق مع اطلاع الباحثان المتواضع عما هو قائم مما شكل عامل اثارة لها بشأن الولوج في تفاصيل هذا الموضوع
2. الدعم والاسناد الذي حظي به الباحثان من قبل المنظمة المبحوثة بما أسهم في تأمين المسارات التي تبتغيها بخصوص الحصول على البيانات والمعلومات ذات الصلة بدراستها.
3. توقع الباحثان بأن المنظمة المبحوثة بحاجة ماسة لمثل هذه الدراسة لأنها لم تشهد دراسات مماثلة لها حسب معطيات المقابلات الشخصية مع عينة من المبحوثين .

ثانيا: وصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة :

أ. توزيع الأفراد المبحوثين بحسب الجنس

يوضح الجدول (2) أن نسبة 48% من المبحوثين في مديرية زراعة نينوى كانوا من إناث على حين نجد ان نسبة الذكور 52% ذكور، وهذا يفسر للباحثان أن نسبة الذكور مقاربة لنسبة الإناث في المنظمة المبحوثة .

الجدول (2) توزيع الأفراد المبحوثين بحسب الجنس

المتغيرات	الجنس		المجموع
	أنثى	ذكر	
مديرية زراعة نينوى	24	26	50
	48.0%	52.0%	100.0%

المصدر : من إعداد الباحثان اعتماداً على استمارات الاستبانة

ب. توزيع الأفراد المبحوثين تبعا للفئات العمرية

كشف معطيات الجدول (3) أن نسبة الأفراد المبحوثين من الفئة (41_50) سنة بلغت 42 % وهي تمثل اعلى نسبة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى ، على حين نجد أن الفئة العمرية (51 فأكثر) مثلت ما نسبتة 8% وهي اقل فئة بالنسبة للفئات العمرية الأصغر سناً وهذا يوفر منحنى للقول بأن المبحوثين من الفئة العمرية (41–50) هم الاكثر نسبة وانهم يمتلكون من الخبرة ما يؤهلهم للعمل .

جدول(3) توزيع الأفراد المبحوثين تبعاً للفئات العمرية

المتغيرات	العمر				المجموع
	من 20 إلى 30	من 31 إلى 40	من 41 إلى 50	فأكثر 51	
مديرية زراعة نينوى	5	20	21	4	50
	10.0%	40.0%	42.0%	8.0%	100.0%

المصدر : من إعداد الباحثان اعتماداً على استمارات الاستبانة

ت. توزيع الأفراد المبحوثين بحسب عدد سنوات الخدمة

بينت معطيات الجدول(4) بشأن عدد سنوات الخدمة للأفراد المبحوثين أن الفئة من (5 _15) مثلت ما نسبته (34%) وهي اعلى نسبة ثم تليها فئة الأقل من 5 سنوات وشكلت ما نسبته (16%) ، اما فئة (16_20) فقد احتلت ما نسبته (10%) ومثلت الفئة (21 سنة فاكثر) اقل نسبة (6%) ، مما يوفر للباحثين بأن افراد عينة الدراسة يتوزعون بنسب متفاوتة وحسب سنوات الخدمة لديهم .

جدول (4) توزيع الأفراد المبحوثين بحسب عدد سنوات الخدمة

المتغيرات	عدد سنوات الخبرة					المجموع
	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	من 16 إلى 20 سنة	21 سنة فأكثر	
مديرية زراعة نينوى	8	17	17	5	3	50
	16.0%	34.0%	34.0%	10.0%	6.0%	100.0%

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على استمارات الاستبانة

خلاصة القول يبدو للباحثان أن التفاوت في السمات الشخصية بين المبحوثين كان قائماً سواء تعلق الأمر (بالجنس ، النوع ، مدة الخدمة) ويكاد أن يكون مثل هذا التفاوت واقع حال على مستوى الدائرة المبحوثة لأن من المنطق أن تستقبل الدائرة فئات من الأفراد تتجلى بينهم مثل هذه الفروقات الفردية .

المبحث الثاني : الإطار النظري

1. مفهوم التنافس الأخلاقي

إن الاحاطة بمفهوم التنافس الأخلاقي تتطلب الانطلاق من الدلالتين اللغوية والاصطلاحية لكل من (التنافس و الاخلاق) وذلك لقلة الدراسات والبحوث التي تناولت مصطلح التنافس الأخلاقي حسب اطلاع الباحثان المتواضع ففيما يخص (التنافس) فقد ورد في القرآن الكريم في قوله تعإلى ﴿ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ ﴾ [المطففين: 26] ، أما المعجم الوسيط فقد أشار إلى التنافس على أنه نزعةٌ فِطريةٌ تدعو إلى بذل الجهد في سبيل التشبه بالعظماء واللحاق بهم وتنافس القوم في كذا أي تسابقوا فيه وتَبارَوْا دون أن يُلحِقُ بعضُهم الضَّرر ببعض ، ويرد التنافس في معجم الغني للإشارة إلى الخير والتراغب فيه.

أما عن الدلالة الاصطلاحية للتنافس فقد وصفه (Maller,1929:132) بأنه الموقف الذي يثير الفرد ليبذل أقصى جهد لديه بمفرده في عمل معين كي يفوز على زملائه ويحصل على مكافأة مادية أو تقدير شخصي ، وبالمقابل فقد عرفه (فوزي وطارق،2001: 202) بـ حالة باعثة وموجهة ومنشطة للسلوك تعمل على استثارة وتعزيز الطاقة النفسية الداخلية للأفراد ، أما (عياصرة ،2006: 105) نقلاً عن (ماكليلاند، 1953) فيذهب إلى القول بأنه نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق .

وفي ما يخص مصطلح الأخلاق فقد ورد في القرآن الكريم قوله تعإلى في سورة القلم: {وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ} و تماشياً مع ذلك فقد قال رسول محمد صل الله عليه وسلم " إنماُ بعِثْتُ لأُتَمِّمَ مَكَارِمَ الأَخْلاَقِ" ، وفي السياق ذاته ورد مصطلح الأخلاق في لسان العرب للإشارة إلى صورة الانسان الباطنة نفسه وأوصافها ومعانيها الحسنة ، وذكر في معجم الغني أن الأخلاقَ منْسُوبٌ إلى الخُلُقِ يَمْتَازُ بِصِفَاتِهِ الخُلُقِيَّةُ : الصِّفَاتُ ذَاتُ الْمَسْلَكِ الْحَسَنِ، وقد ورد في القاموس المحيط بإن الأخلاق تعني المروءة والسجية والطبع والدين (الفيروز أبادي، 1991: 334).

أما عن الدلالة الاصطلاحية للاخلاق فقد ذهب (Moorhead & Griffin,1995:37) إلى القول بإن الاخلاق هي المعتقدات الشخصية للفرد بشأن ما هو صحيح و خاطئ او جيد ورديء ، اما (Daft & Noe,2001:25) فقد وصف الاخلاق بالمبادئ والقواعد التي تحدد السلوك المقبول اخلاقياً .

ومع محدودية التعريفات التي طرحها الباحثون في مجال التنافس الأخلاقي إلاّ أن طروحات (Pitts) كادت تقترب من هذا المجال وذلك بقوله أن هذا التنافس يعكس إمكانية المنظمات في صناعة أنواع مختلفة من الاستراتيجيات التي تؤمن لها سلسلة من المزايا التنافسية والتي تمثلت بـ تسليم الزبائن منتجات مرغوبة في إطار المعايير و مجموعة من الضوابط الأخلاقية التي تجعل منتجها أقرب إلى القبول والجاذبية لأنها مستندة إلى المعايير والضوابط (pitts & Lei,1996:112-113)، ودعما لما تقدم فقد اكد (Adegible,et.al,2017:8)على أن التنافس الأخلاقي يتطلب قدراً من الاستبصار ذي المنحى الاستراتيجي الذي يجسد القدرة على بناء أسس يمكن الاعتماد عليها لتنظيم الأنشطة والفعاليات وبالتالي يفعل الرؤى التي تؤكد على أن التنافس الأخلاقي يجسد إمكانية التعامل مع المستقبل لأن ديمومة الأخلاق تجسد فعلها وقوة تأثيرها من منطلق مفاده أن رسوخها في الذات يعني المروءة والطبع والصدق والدين وكل ما من شأنه أن يثبت التميز ويقر التفرد ويدفع المنظمات إلى أعلان الفوز وعلى هذا الأساس يبدو واضحا أن أي شيء يخلو من التنافس الأخلاقي يبقى قاصراً لذا نجد بعض المنظمات انحسرت قيمتها ومكانتها وفقدت زبائنها من جراء تركيزها على جوانب مجددة وضيقة وبالذات في المجال المادي دون أية مراعاة للضوابط الأخلاقية التي تجعلها أكثر التزاما تجاه زبائنها أنظر شركة (Nestle) التي غشت عصير التفاح للأطفال فماذا ترتب على ذلك سوى خسارتها على كافة المستويات مما ينذر المنظمات بضرورة التمسك بالمدونات الأخلاقية وإلى الحد الذي ينبثق عنه إقرار حالات التنافس الأخلاقي بحيث تحظى بالصدارة قياساً بغيرها (الدوري، صالح،2008 :439).

وبناءً على ما تقدم وتماشياً مع مقتضيات الدراسة الحالية فقد خرج الباحثان بتعريف إجرائي للتنافس الأخلاقي ممثلاً في سعي المنظمة إلى الاحتكام إلى المدونة الأخلاقية

وإستخدام الخطوط الساخنة المجانية بشأن أي مشكلات اخلاقية مدعما ذلك بالتفاعل بالتدريب الأخلاقي والذكاء الأخلاقي وعلى نحو يجسد الاخلاقيات ويبعد شبح الاشكاليات .

2. أهمية التنافس الأخلاقي

أن التنافس الأخلاقي تتجلى أهميته عبر النظر اليه على انه :

(النوفل ،2023: 33) (النوفل،2012: 70 –71) (المعاضيدي، 2018: 157–158) (الصواف،2023 : 44) (السيسي، 2019: 338) (برنوطي،2017 : 363)

1 –العامل الأكثر فاعلية في المنظمات قياساً بغيره من العوامل (الربحية، الحصة السوقية، الولاء للزبائن ...) .

2 –المصفاة التي تتولى عملية الترشيح في ميدان العمل التنظيمي – البيئي .

3– قوة الدفع التي يؤمنها التنافس الأخلاقي على مستوى الذات البشرية إلى حد أنها تفوق أية قوة في مجال الماديات لأن الحرارة المنبعثة من الذات لها درجة عالية جداً.

4 –المصدات الوقائية والعلاجية على مستوى المنظمات إلى حد ان معامل التحصين لها بحيث تبقى حرمة المنظمات قائمة مثلما تصان حدودها .

5 –إحداث حالة من التنافس بين المنظمات وعلى نحو يرجح أسبقية منظمة (ما) قياساً بغيرها في إطار الإولوية في التطبيق والاعتمادية للقيم والمعايير والقواعد السلوكية و المبادئ الأخلاقية .

6 – ترسيخ فكرة المنظمة الأخلاقية (القادة الأخلاقيون و العاملون الأخلاقيون و القواعد والاجراءات الأخلاقية) عندئذ تتميز المنظمة الأخلاقية بسمات وخصائص تجعلها الجوهر والأساس فهي تجيد فنون التفاعل والتفاوض مع احتفاظها بخصوصيتها (أي أنها تتنافس أخلاقياً).

7– تجسيد سرٍ من أسرار قوة المنظمات على نحو يؤمن الانطلاقات الفعلية ليس في حدود محددة بقدر ما تجتاز القيود وتشكل عامل إضافة لها اي أن جوهرها قيمي وأساسه معياري وفعلها واقعي بما يفتح آفاقاً جديدة تجعل الذات أكثر انفتاحاً وتفاؤلا .

8 – يمثل مدخلا للسلوكيات الأخلاقية قياساً بالسلوكيات غير الأخلاقية في المنظمات التي باتت وليدة الانخراط لخدمة الذات وبشكل مفرط مع ممارسة بعض العمليات التي تجسد المصالح الشخصية وتؤشر حالة من الاحتيال .

9 – مدخلاً لظهور بعض المفاهيم ذات الصلة بالمشكلات البيئية والمتغيرات التكنولوجية إضافة إلى المنافسة العالمية السائدة التي جعلت العالم بأسره اكثر انشدادا للتنافس في إطار تكريس النهج الأخضر الخالي من أية ملوثات حفاظا على الموارد الطبيعية .

10 – يمثل التنافس الأخلاقي اساساً لاثبات حاجات الوجود الاعتباري و المادي وذلك لاتاحة الفرصة للمنظمات أن تمارس شتى السلوكيات الأخلاقية بقصد إثبات وجودها قياساً بغيرها والمتمعن في مسألة الحاجة إلى الوجود يجد أنها إحدى الحاجات التي حددتها نظرية (الدرفر).

3. أبعاد التنافس الأخلاقي

تتنافس المنظمات فيما بينها على نحو عام وفي مجالات وأوجه متعددة منها ما يقع ضمن نطاق التنافس على الربحية وآخر يتمحور ضمن دالة التنافس على الحصة السوقية حتى يصل إلى التنافس على جذب الزبائن ، الأمر الذي دفع الباحثان إلى إثارة التنافس الأخلاقي والسعي الجاد إلى تأشير أبعاده والتي تحددت في ظل هذه الدراسة بالآتي :

أ. الاحتكام إلى المدونة الأخلاقية

يمثل الاحتكام إلى هذه المدونة عامل ولوج اتجاه ما يسمى بالمدونة الأخلاقية كما وصفها (Griffin,1967:95) التي تمثل بـ البيانات الرسمية المكتوبة بشأن القيم والمعايير الأخلاقية التي تؤشر افعال المنظمة، وأشار (الساعدي والعاني،50،2018 –51) إلى أنه في عام 1988 نشرت دراسة تظهر ان (77%) من أصل (661) شركة اعمال لديها قوانين إرشادية للتصرفات على مستوى الشركات الكبرى (97%) منها كان لديها مجموعة قوانين شاملة للأخلاقيات وفي مسح (202) دستور أخلاق شركة أعمال وجد أن المواضع التي تضمنتها تخص العلاقات مع الحكومة والعلاقات مع المستهلكين والعلاقات مع المساهمين وصراع المصالح والأمانة والنزاهة وأمانة المنتج والقضايا البيئية وقضايا الجمهور وقضايا شخصية وهذا يعني أن الدساتير يجب أن تضمن مشاركة العاملين ومصارحة المستويات السفلى ومراعاة اهتمامهم إضافة إلى الاهتمام بالقيم والأخلاق ذات الصلة بالأعمال اليومية والتشديد على الأخلاق في البرامج التدريبية ودعماً لذلك أشار (نجم، 2000: 70 –72) إلى **أن وظائف الدساتير الأخلاقية يمكن تلخيصها بالآتي :**

الاهتمام بالمشكلات الأخلاقية لتحقيق الموازنة بين الاهتمام بهذه الجوانب والجوانب المادية.

التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل .

تأمين قواعد للعمل الاداري تساعد في دعم سمعة المنظمة .

توافر الحماية للعاملين من الضغوط التي يتعرضون لها من جراء الأنتهاكات الأخلاقية .

ودعماً لما تقدم فقد أكد (السنهوري، 105:2013) ضرورة تضمين المدونة الأخلاقية لما يجب أن يكون عليه سلوك العاملين بحيث يكشف عن ذلك السلوك الذي تتوقعه المنظمات من العاملين في مختلف المواقف إلى حد أن العاملين يتم وسمهم بالبعد الأخلاقي ، وبناءً على ما تقدم فقد تبين للباحثان أن مسألة التمسك بالمدونة الأخلاقية امرٌ ملزم للمنظمات لأنه يجسد

الفواصل بين ماهو إيجابي و ما هو سلبي أي إقرار حالات الفصل بين الصح والخطأ مما يؤمن فكرة العمل على وفق السياقات الأخلاقية التي تمثل عامل ولوج نحو الكفاءة الأخلاقية.

ب. إستخدام الخطوط الساخنة المجانية بشأن المشكلات الأخلاقية

يمارس العاملون في ميدان العمل سلوكيات متنوعة منها ما يتمحور ضمن نطاق الايجابية وآخر قد يدور ضمن مدارات السلبية وفي ذلك إشارة إلى حالات الخرق الأخلاقي الأمر الذي دفع المنظمات إلى ايجاد خطوات جادة لالتماس السبل والأساليب المساهمة في تأشير حالات الخرق الأخلاقي بقصد تشخيصها وبيان الآثار السلبية لها ومن ثم الولوج نحو معالجتها مما تطلب من المستويات التنظيمية العليا أن تسخر كل ما لديها ضماناً لأحتواء مثل هذه المشكلات التي باتت تهدد المنظمات وتسهم بشكل وآخر في انحدارها لذا وظفت الخطوط الساخنة المجانية بقصد نقل المعلومات والصور وأية حالات عبر هذه الخطوط بما يؤمن صورة واضحة لدى المستويات التنظيمية العليا عن كل ما يدور في بيئة العمل لا بقصد الترصد وكشف العيوب بقدر ما يتطلب الأمر وضع النقاط على المناطق الحمراء التي تشكل حالة من التجاوز على الذات والمنظمات وصولا إلى المجتمعات، وإن إقرار ذلك والعمل على هديه يعني سعي القيادات الادارية إلى مجابهة أية خروقات تمس كرامة العاملين وقيمتهم الذاتية وصولا إلى المنظمات لذا عمدت كثير من الشركات إلى تأشير **المشكلات الأخلاقية التي تمحورت في (العامري، الغالبي، 86 : 2008) :**

تضارب المصالح .

سيادة بعض أوجه التمييز في العمل .

بروز أوجه التجاوز في مكان العمل سواء تعلق ذلك التجاوز بتعبيرات شفهية أو تصرفات تخدش الحياء .

الاساءة في إستخدام الموارد وتسخيرها للأغراض الشخصية البحتة .

تسريب معلومات عن الزبائن إلى شركات منافسة أخرى .

سوء التوظيف للاتصالات في ميدان العمل وعلى نحو يعكس حالة من المبالغة وبث الشائعات بقصد إلحاق الضرر بالمنظمة .

وما تقدم من تنوع في المشكلات الأخلاقية وحالات الخرق يؤمن للباحثان مدخلاً للقول بأن عملية إستخدام الخطوط الساخنة في المنظمات ضرورة لا مناص منها بقصد تأمين الابلاغات وبالتالي بيان واقع الحال بكل سلبياته على اعتبار أن هذه الخطوط هي محطات يتم عبرها رصد الاشكاليات ومن ثم التفكير ملياً في المعالجات .

ت. التدريب الأخلاقي

تأتي طروحات (Geber,1995:110) مؤكده على أهمية البرامج التدريبية الأخلاقية في مساعدة العاملين على التعامل مع التساؤلات الأخلاقية إضافة إلى ترجمة القيم المعلنة إلى سلوكيات يومية كما أن التدريب الأخلاقي يسهم في صياغة الحلول للمشكلات الأخلاقية وإرشاد العاملين إلى الكيفية التي تمكنهم من وضع الحلول لأية صراعات قائمة بين القيم (Daft,2003:158) ، عليه تبرز فاعلية التدريب الأخلاقي مطلباً قائماً يتطلب تحديد الاحتياجات التدريبية الأخلاقية بما يُلائم المضامين الأساسية التي يجري فيها التدريب الأخلاقي آخذين بنظر الاعتبار ضرورة تطوير هذه البرامج ومسايرتها للتغيرات التي تحدث في البيئة حتى إن تطلب الحال الاستعانة بالخبراء لممارسة التدريب الأخلاقي (Revan,2004:78)

علما أن هناك مجموعة من المعايير الممكن توظيفها لتقويم البرامج التدريبية والتي تمحورت في: (طوهري، الدخيل،2018 :315) نقلا عن (Kirkpatrick,1976)

معيار الاستجابة (أي بيان تأثير التدريب والاستمتاع بالتدريب ورضا المتدربين) .

معيار التعلم (مدى تقدم التعلم بإستخداماختيارات التقييم) .

معيار السلوك (مثلا أداء الوظيفة) .

معيار النتائج (بيان مستوى العائد والتكاليف) .

وفي خضم ذلك يرى الباحثان أن اعتماد التدريب الأخلاقي في مجال العمل كافة أصبح أمراً يجب على المنظمات أن تنطلق منه في احتواءها وحتى معالجتها لأية خروقات لأنه يؤشر حالة من التعلم المستمر والمتواصل لأي إشكاليات تمس الواقع بمنظور يكشف عن أوجه القصور .

ث. الذكاء الأخلاقي

الذكاء الأخلاقي يجسد القدرات العقلية التي تمكن المستويات التنظيمية العليا في المنظمات من ترجمة القيم والمبادئ الأخلاقية إلى أهداف التي تبتغيها تلك القيادات وهنا إشارة إلى أن الذكاء الأخلاقي يمثل الترجمة الفعلية للقيم والمعتقدات إلى واقع فعلي يخدم المنظمات وقد يتبلور هذا الذكاء عبر حالات التودد والتسامح والعدالة واللطف بحيث تترسخ القيم في مجال السلوكيات .

صحيح أن الأفراد في المنظمات يتباينون وفق الاتجاه العام إلاّ أن ذلك لا يمنع من وجود حالات تقارب تقرها الأخلاقيات وتجعلهم الأقرب إلى التواصل مع بعضهم البعض لأن حقيقة الذكاء الأخلاقي تعكس فوائداً إيجابية على مستوى الصحة النفسية وهذا جاء متماشياً مع طروحات (شروم، 2019: 363) و (الخزرجي ، 2015: 416) التي أكد فيها على الأهمية الايجابية للذكاء الأخلاقي عبر تنمية القدرات الفردية على نحو يمكن الأفراد العاملين من مواجهة الصعوبات وبالتالي الاطمئنان على سلامة الأخلاقي ات إضافة إلى ذلك فإن الذكاء الأخلاقي

يمكن المنظمات من التمييز بين الايجابي والسلبي و الصح و الخطأ مقترنا ذلك بإن الذكاء الأخلاقي يسهم في نشر المودة والتقدير والبعد عن أوجه العدائية وهذا يقودنا إلى القول بأن عملية النمو الأخلاقي تمثل ضرورة قائمة وعلى نحو يؤمن مواكبة الأفراد العاملين في المنظمات من مواكبة أية تغيرات علماً أن هذه التغيرات تتعلق بـ جوانب متنوعة إلا أن ذلك لا يمنع من أهمية بروز الذكاء الأخلاقي الذي يمثل المصفاة العقلية لأنه بالأساس يشتمل على مجموعة من المكونات بـ (وجود نظام مرجعي للفرد و الالتزام الأخلاقي و الحساسية الأخلاقية و حل المشكلات اخلاقياً ثم الجزم الأخلاقي)

واتساقاً مع ذلك أكد (Borba,2001:4) أن مثل هذه المكونات تجسد قدرة الأفراد العاملين على انصاف الغير واحترامهم وإدراك معاناتهم ومن ثم الضبط والتحكم بالنفس أي أن جوهر الذكاء الأخلاقي يتمثل في تأمين القدرة لدى المستويات التنظيمية على فهم الأخلاقيات ومن ثم توظيفها بشكل يؤمن عملية التصرف بطريقة صحية وصحيحة فالمشاعر يتم التحكم بها والتعامل مع الآخرين يجرى بطريقة حسنة تضفي الاحترام وتعزز التقدير .

وما تقدم يؤشر للباحثان ان الذكاء الأخلاقي يجسد جملة أمور ما يخص التعاطف وأخرى تمس التسامح وثالثة تنصرف إلى الرقابة الذاتية بحيث تتجلى يقظة الضمير التي تمثل أساساً لنجاح التعاملات في مجالات العمل .

المبحث الثالث : الجانب الميداني

أولا: وصف وتشخيص أبعاد التنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة

1. الاحتكام الى المدونة الأخلاقية

كشفت معطيات الجدول (5) والتي غطت الفقرات (x1,x2,x3,x4,x5) الفقرة (x1)كان لها اعلى اسهام (74%)على حين كانت الفقرة (x2) اقل اسهاما (56%) وقد حملت هذه الفقرات مضامين العمل على هدي المبادئ الأخلاقية ووضع فواصل بين الفضيلة والرذيلة مقترناً ذلك بجعل الأحكام الشرعية أساس الفصل بين المقبول والمرفوض وعلى نحو يُفعل درجة الضبط الذاتي لدى العاملين على أساس أخلاقي بحيث تقر المفاضلة بين البدائل وفي ضوء المعايير الارشادية والمحددة للانحرافات وقد جاء المعدل العام لاتفاق المبحوثين بما نسبته (61.6%) وبوسط حسابي (3.628) وانحراف معياري (0.980) ومعامل الاختلاف (27.0 %) وأهمية نسبية (72.6%) ، الأمر الذي يفسر للباحثان أن مسألة الاحتكام الى المدونة الاخلاقية كانت قائمة على مستوى المنظمة المبحوثة .

الجدول (5) وصف بعد الاحتكام إلى المدونة الأخلاقية و تشخيصه

الفقرة	أتفق بشدة	أتفق	أتفق نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	نتائج اختبار t
X1	28.0	46.0	16.0	6.0	4.0	3.880	1.023	26.4%	77.6%	0.000
X2	22.0	34.0	32.0	8.0	4.0	3.620	1.048	28.9%	72.4%	0.000
X3	12.0	48.0	26.0	10.0	4.0	3.540	0.973	27.5%	70.8%	0.000
X4	14.0	46.0	20.0	20.0	0.0	3.540	0.973	27.5%	70.8%	0.000
X5	10.0	48.0	34.0	4.0	4.0	3.560	0.884	24.8%	71.2%	0.000
المعدل	17.2	44.4	25.6%	9.6	3.2	3.628	0.980	27.0%	72.6%	0.000
الكلي	61.6%			12.8%						

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الاحصائي SPSS V26

2. إستخدام الخطوط الساخنة المجانية بشأن المشكلات الأخلاقية

أظهرت معطيات الجدول (6) بشأن الفقرات (X6,X7,X8,X9,X10) التي حملت مضمون تواصل إدارة المنظمة مع العاملين عند حدوث حالات خرق أخلاقي وفي إطار العلاقة الوطيدة مع نافخي الصافرة بقصد كسب المعلومات سواء تعلق ذلك بالمصادر الرسمية أو غير الرسمية مقترناً ذلك بتفعيل هذه الإدارة بوحدات الرصد الحدودية بما يؤمن تأشير الانحرافات ويلازم كل ذلك توظيف العلاقات لتأمين الكسب السريع للمعلومات وبغية الوقوف على الواقع الفعلي في المنظمة المبحوثة فقد عمد الباحثان إلى الافادة من إجابات المبحوثين حول تلك الفقرات علما ان الفقرة (x6) كانت الاكبر اسهاما (74%) على حين ان الفقرة (x9) كان اسهامها الاقل (36%) وقد تبين أن المعدل العام لنسب اتفاق المبحوثين بلغ (52.4%) وبوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.960) ومعامل الاختلاف (27.8%) وأهمية نسبية (69.6%) . وهذا يفسر للباحثان أن المعدل العام لنسب الاتفاق حول بعد الإستخدام الخطوط الساخنة المجانية بشأن المشكلات الأخلاقية كان مقبولا على مستوى المنظمة قيد الدراسة الاّ أن ذلك لا يمثل عامل رضا بقدر ما أنه يؤشر ضرورة اعتماد المنظمة المبحوثة لكل ما يدعم فكرة استخدام الخطوط الساخنة المجانية .

الجدول (6) وصف بعد إستخدام الخطوط الساخنة المجانية بشأن المشكلات الأخلاقية وتشخيصه

الفقرة	أتفق بشدة	أتفق	أتفق نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	نتائج اختبار t
X6	26.0	48.0	18.0	6.0	2.0	3.900	0.931	23.9%	78.0%	0.000
X7	6.0	40.0	34.0	12.0	8.0	3.240	1.021	31.5%	64.8%	0.051
X8	14.0	42.0	30.0	12.0	2.0	3.540	0.952	26.9%	70.8%	0.000
X9	10.0	26.0	42.0	18.0	4.0	3.200	0.990	30.9%	64.0%	0.080
X10	14.0	36.0	40.0	8.0	2.0	3.520	0.909	25.8%	70.4%	0.000
المعدل	14.0	38.4	32.8%	11.2	3.6	3.480	0.961	27.8%	69.6%	0.000
الكلي	52.4%			14.8 %						

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الاحصائي SPSS V26

3. التدريب الأخلاقي

أقرت معطيات الجدول (7) والخاصة بفقرات بعد التدريب الأخلاقي (X11,X12,X13,X14,X15,X16) التي تمحور مضمونها في اعتماد برامج تدريبية أخلاقية في إطار التخصيصات المالية لها على نحو يؤشر الاستعانة بتجارب الدول الأخرى في مجال التدريب الأخلاقي عبر تفعيل البرامج وحفز العاملين إلى حد إعطاء المشاركين درجة من الأسبقية وقد تبين ان الفقرة (x11) كانت الاكثر اسهاما (58%) بينما بلغ اسهام الفقرة (x13) الاقل (40%) ويأتي المعدل العام لاجابات المبحوثين في مديرية زراعة نينوى حول فقرات هذا البعد لتؤشر نسبة اتفاق قيمتها (50.0%) وبوسط حسابي (3.347) وانحراف معياري(1.012) ومعامل الاختلاف(30.2%) وأهمية نسبية (66.9%)، مما يعني أن مديرية زراعة نينوى اعتمدت التدريب الأخلاقي في مجال عملها على وفق توجهات مقبولة الاّ ان ذلك يتطلب انشدادا اكثر منها الى حد عده امرا لا مناص منه في ميدان عملها .

الجدول (7) وصف بعد التدريب الأخلاقي وتشخيصه

الفقرة	أتفق بشدة	أتفق	أتفق نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	نتائج اختبار t
X11	14.0	44.0	22.0	18.0	2.0	3.500	1.015	29.0%	70.0%	0.001
X12	8.0	42.0	20.0	26.0	4.0	3.240	1.061	32.7%	64.8%	0.058
X13	8.0	32.0	40.0	16.0	4.0	3.240	0.960	29.6%	64.8%	0.042

X14	14.0	40.0	24.0	20.0	2.0	3.440	1.033	30.0%	68.8%	0.002
X15	10.0	40.0	26.0	22.0	2.0	3.340	1.002	30.0%	66.8%	0.010
X16	10.0	38.0	28.0	22.0	2.0	3.320	0.999	30.1%	66.4%	0.014
المعدل	10.7	39.3	26.7%	20.7	2.7	3.352	1.014	30.3%	67.0%	0.009
الكلي	50.0%			23.3%						

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الاحصائي SPSS V26

4. الذكاء الأخلاقي

أظهرت معطيات الجدول (8) بشأن الفقرات المفسرة لبعد الذكاء الأخلاقي التي تحددت بـ (X17,X18,X19,X20,X21,X22) حيث كانت (x20) اعلى اسهاما (64%) و (x18, x19) الاقل اسهاما (47%) و كان مضمونها متابعة إدارة المنظمة لأية إيماءات صادرة من العاملين بقصد توقع السلوكيات ومن ثم المفاضلة بين الخيارات الأخلاقية في إطار تنظيم السلوكيات والتعامل بطريقة ودية تؤمن سعادة الآخرين وإبداء المساعدة لهم وقد جاء المعدل العام لنسب الاتفاق بين المبحوثين بشأن هذه الفقرات (53.7%) وبوسط حسابي (3.540) وانحراف معياري (0.889) ومعامل الاختلاف (25.2%) وأهمية نسبية (70.8%) الأمر الذي يفسر للباحثين ان مسألة الذكاء الأخلاقي على مستوى المنظمة قيد الدراسة كانت مفعلة وبمستوى يقع ضمن ماهو يوفر منطلقا للقول بأن هناك حاجة ماسة لدى هذه المنظمة للأهتمام بعملية الذكاء الأخلاقي .

الجدول (8) وصف بعد الذكاء الأخلاقي وتشخيصه

الفقرة	أتفق بشدة	أتفق	أتفق نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	نتائج اختبار t
X17	12.0	44.0	38.0	4.0	2.0	3.600	0.833	23.1%	72.0%	0.000
X18	14.0	38.0	32.0	14.0	2.0	3.480	0.974	28.0%	69.6%	0.001
X19	14.0	38.0	36.0	10.0	2.0	3.520	0.931	26.5%	70.4%	0.000
X20	14.0	50.0	32.0	2.0	2.0	3.720	0.809	21.8%	74.4%	0.000
X21	16.0	34.0	36.0	12.0	2.0	3.500	0.974	27.8%	70.0%	0.000
X22	6.0	42.0	42.0	8.0	2.0	3.420	0.810	23.7%	68.4%	0.000
المعدل	12.7	41.0	36.0%	8.3	2.0	3.540	0.889	25.2%	70.8%	0.000

الكلي	53.7%		10.3%					

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الاحصائي SPSS V26

خلاصة القول إن أبعاد التنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة قائمة وبمستويات متباينة مما يؤشر للباحثان رفض فرضية العدم التي نصت على (لا تتوافر أبعاد التنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة من وجهة نظر المبحوثين) ومن ثم قبول الفرضية البديلة والتي نصت على (تتوافر أبعاد التنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة من وجهة نظر المبحوثين)

أما بشأن الأهمية الترتيبية فيمكن الاستفادة من معطيات الجدول (8) مما يبدو لنا أن الاحتكام إلى المدونات الأخلاقية قد شغل المرتبة الاولى بينما جاء التدريب الأخلاقي بالمرتبة الاخيرة وفي ما يخص الأبعاد الأخرى فقد جاءت موزعة بين المرتبة الأولى والأخيرة وفي إطار التدرج .

الجدول (8) الأهمية الترتيبية لأبعاد التنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة

الأهمية الترتيبية	
الاحتكام إلى المدونة الأخلاقة	**الأول**
إستخدام الخطوط الساخنة المجانية	**الثالث**
التدريب الأخلاقي	**الرابع**
الذكاء الأخلاقي	**الثاني**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الاحصائي SPSS V26

المبحث الرابع : الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

تمخضت نتائج الدراسة النظرية والميدانية عن جملة استنتاجات تمثلت بالآتي :

1- تدني مستوى الاهتمام بدراسة التنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة الأمر الذي ترتب عليه حالة من التغافل عنه إلى حد غياب القدرة على تحديد الأبعاد المفسرة له بشكلٍ جلي أي أن الاشارات جاءت ضمن نطاق ضيق ومحدود حسب وجهة نظر الباحثان إذ أن التنافس كان قائماً على الربحية و الحصة السوقية و جذب الزبائن .

2- وجود تفاوت واضح بين اجابات المبحوثين عن الأبعاد المجسدة للتنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة ، ومبررات ذلك اختلاف المستوى الثقافي لدى المبحوثين على نحو انعكس على طبيعة إجاباتهم على فقرات إستمارة الاستبانة .

ثانياً: المقترحات

قادت الاستنتاجات التي توصلنا إليها بخصوص الدراسة الحالية إلى تقديم مجموعة من المقترحات تمثلت بـ :

1- ضرورة الأخذ بمسألة التنافس الأخلاقي على مستوى المنظمة المبحوثة وعدها مطلباً استراتيجياً قائماً يفوق أوجه التنافس الأخرى (التنافس على الربحية ، الحصة السوقية وما إلى ذلك) لأن الأخلاق هي المادة التي تغذي الروح وتدفع الذات الانسانية إلى ممارسة الصدق والشفافية والوضوح .

2- العمل على إضفاء الشرعية وتقديم قدرٍ فاعلٍ من الاهتمام بأبعاد التنافس الأخلاقي في المنظمة المبحوثة بحيث تتضح معالم هذا الاهتمام بما يقودها إلى تبني أبعاد أخرى تتجاوز السياقات المألوفة بحيث تتاح لها الفرصة لأضافة أبعاد جديدة تتماشى مع التطورات المعاصرة .

3- ضرورة إقرار المنظمة المبحوثة لدور ابعاد التنافس الأخلاقي لمجابهة أية إشكاليات تواجهها في ميدان عملها على اعتبار أن هذا التنافس له وقعه في الذات وصولا إلى المنظمات والبيئة مما يؤمن رؤية جديدة لدى هذه المنظمة بخصوص النظر إلى الأخلاقيات وعدها الأساس والجوهر في المجال التنافسي لأن أية حالة تنافس تبقى عقيمة دون إثراءها بالأخلاقيات ، مما يعني أن التنافس الأخلاقي يمثل أنقى صورة لأنواع التنافس الأخرى فما جدوى الكسب المادي السريع بدون الأخلاقيات ؟ وما قيمة الحصة السوقية بتجاهل العمل الأخلاقي ؟ عليه أصبح ملزماً على المنظمة المبحوثة أن تركز على كل ما يدعم التنافس الأخلاقي ومنحه الأولوية قياساً بغيره من أنواع التنافس الاخرى.

المصادر و المراجع

1- ابن منظور ، أبو الفضل،1994، لسان العرب، الجزء(10)، دار الاحياء التراث العربي، لبنان ، بيروت .

2- برنوطي، سعاد نايف، 2017، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن.

3- الخزرجي، سناء علي حسون، 2015، أثر الأسلوب العقلاني الانفعالي العاطفي في تنمية الذكاء الأخلاقي لدى طالبات المرحلة الإعدادية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد/ العدد(116)، 416 .

4- الدوري، زكريا مطلك و صالح، أحمد علي،2009، إدارة الاعمال الدولية من منظور سلوكي و استراتيجي، دار اليازوري، الأردن.

5- الرزي، ديالا جميل وعبد الله، بن منصور، 2012، مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حكومة المؤسسات ومكافحة الفساد دراسة تطبيقية على الوزارات الحكومية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، المجلد(20)، العدد(2)، 245 .

6- الساعدي، مؤيد و العاني، اريج سعيد، 2018، المنطلق الأخلاقي والمعرفي لثقافة المنظمة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن .

7- السنهوري، محمد مصطفى، 2013، الإدارة الاستراتيجية النظرية والتطبيق، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية.

8- السيسي، محمد سلامة شديد و الرفاعي، ممدوح عبد العزيز و سرج، أشرق محمد رشاد و جبريل ، ماجدة محمد عبد الحميد، 2019، الإدارة الخضراء للموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين بالإدارات التعليمية، مجلة العلوم البيئية، المجلد(45)، العدد(3)، 338.

9- شروم، صلاح هادي، 2019، الذكاء الأخلاقي عند رياض الاطفال واقع وطموح، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات و الاجتماع، المجلد(2019)، العدد(46)، 363 .

10- الصواف، رفل فوزي عباس، 2023، دور السلوك الأخلاقي للقيادة الادارية في تطبيق الممارسات الخضراءلإدارة الموارد البشرية دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى، رسالة ماجستير، قسم تقنيات إدارة الاعمال ، كلية التقنية الادارية، جامعة التقنية الشمالية .

11- طوهري، علي بن أحمد عبده و الدخيل، محمد بن عبد الرحمن، 2018، تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازات في ضوء نموذج كيرك باتريك، مجلة كلية التربية، المجلد(34)، العدد(2)، 315.

12- عياصرة، هاشم عدنان موسى، 2006، القراءات الادارية في الإدارة التربوية، دار الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة.

13- الغالبي، طاهر محسن منصور و العامري، صالح مهدي محسن، 2008، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال : الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر، عمان ، الأردن .

14- الغني، ابو العزم، 2020، معجم الغني، المكتبة الشاملة .

15- فوزي، أحمد امين و طارق، محمد بدر الدين، 2001، سيكولوجية الفريق الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.

16- الفيروز، مجد الدين، 1991، القاموس المحيط، الجزء الرابع، دار إحياء التراث العربي، لبنان، بيروت.

17- القاز، نورا عبد القادر محمود، 2019، دور التدريب الأخلاقي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة بنغازي الليبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية، المجلد(10)، العدد(1)، الجزء (1)، 328 .

18- المعاضيدي، معن وعد الله، 2018، توظف مقومات بناء المنظمات الأخلاقية في تحقيق المزايا التنافسية الأخلاقية دراسة استطلاعية في شركة الحكماء لانتاج الأدوية والمستلزمات الطبية، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (41)، العدد (114)، 157-158 .

19- معجم الوسيط، 2011، مجمع اللغة العربية القاهرة، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الخامسة، 979، مصر .

20- نجم، عبود نجم، 2000، اخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.

21- النوفل، سلطان أحمد خليف، 2012، الإدارة بالاخلاق، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل

22- النوفل، سلطان أحمد خليف، 2023، القيادة الأخلاقية بين أسرار التنافس وانواع التقادم، قيد النشر، دار غيداء، الأردن .

23. Adegbile, A., Sarpong, D., & Meissner, D.,(2017),"Strategic foresight for innovation management: A review and research agenda", International Journal of Innovation and Technology Management, 14(04), 8 .

24. Borba. M. ,(2001),"Building immoral intelligence the seven essential virtues that teach kids to do the right think san Francisco", to ssey- bass.

25. Daft, Richard 1, 2001, Organization Theory and Design. 7th ed , South western College Publishing. U.S.A. P315 .

26. Geber, B., (1995)," The right and wrong of ethics offices", TRAINING-NEW YORK THEN MINNEAPOLIS, 32, 102-102.

27. Giffin, K. (1967). The contribution of studies of source credibility to a theory of interpersonal trust in the communication process. *Psychological bulletin*, *68*(2), 104.

28. Khosravani, M., Khosravani, M., Borhani, F., & Mohsenpour, M. ,(2020), "The relationship between moral intelligence and organizational commitment of nurses", Clinical Ethics, 15(3), 126-131.

29. Maller J.B., (1929), "Cooperation and competition", human relations, Vol.(2) .p.p132 .

30. Moorhead, G. and R.W. Griffin, (1995), "Organization Behavior", Boston: Houghton Mifflin .

31. Revan, Cherly,(2004)," Globalization A Code of Ethics, Ethics Resource Center", Working Paper, April. 29.
32. Van Der Arend, A. J., & Remmers-Van den Hurk, C. H. (1999). Moral problems among Dutch nurses: a survey", Nursing ethics, 6(6), 468-482.
33. Veronica, P. (2010). The importance of moral training in sports performance. Procedia-social and behavioral sciences, 2(2), 869-874 .