

# السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات

دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة الصناعات الحربية /

مصنع الرشيد للصناعات الحربية / فرع بابل

المدرس الدكتور

عامر عبد الكريم الذبحاوي

Ameralth2015@gmail.com & ak.amer@atu.edu.iq

الأستاذ المساعد

حسين عبد الخالق علي

المدرس

منذر عباس شعلان

الكلية التقنية الإدارية / كوفة / جامعة الفرات الأوسط التقنية

## **Ethical Behavior and its Role in Supporting Innovative Solutions in Organizations**

**Analytical study of the views of a sample of employees in  
the Military Industries**

**Company / Al-Rashid Factory for Military Industries /  
Babylon Branch**

**Lect. Dr.**

**Amer A. AL.Thabhawee**

**Asst. Prof.**

**Hussein Abdul Khaliq Ali**

**Lecturer**

**Monther A. Shaalan**

Administrative Technical College - Kufa - Middle Euphrates  
Technical University

## Abstract:-

The aim of this research is to find out the impact of ethical behavior in supporting innovative solutions in organizations. The research provided theoretical foundations for ethical behavior and innovative solutions. For the purpose of achieving the objectives of the research, a hypothesis was drawn up that defines the nature of the relationship between the independent variable of moral behavior in its dimensions (moral intent, moral action, ethical behavior, moral behavior) and dependent variable. , Flexibility, originality), and in order to identify the nature of the relationship between the variables, the research adopted a set of basic hypotheses and the sub - In order to test the hypotheses of the research, the research was applied to a sample of the military production organizations to obtain the necessary information through the questionnaire questionnaire prepared for this purpose and distributed to a sample of the number of its members (74) representing the upper, Al-Rasheed for Military Industries / Babel Branch The research used a number of statistical methods which are the relative frequency, arithmetic mean, standard deviation, and coefficient of variation to measure and analyze the views of the research sample and the simple correlation coefficient to measure the correlation relationship between the test variables (t) Simple correlation, simple regression analysis, and F test to determine the significance of the regression equation. R2 was also used to explain the effect of the variables used in the dependent variable and the regression coefficient (B).

The researcher found a number of conclusions, the most important of which is that the existence of the principles of ethical behavior in the organization in question contributes greatly to the support of innovative solutions, ie, the existence of a strong correlation between ethical behavior and innovative solutions. It has become clear that the variable behavior of ethical behavior is the most directly linked to innovative solutions in organizations Business.

The research concluded with a set of recommendations related to its variables. The most important of these was the senior management's dissemination of the principles and components of ethical behavior among employees, focusing on what is correct and avoiding error, and considering it as an ethical work base for all aspects of the work environment. Is a hindrance to achieving its objectives.

**Keywords:** Ethical behavior, war industries, Al-Rasheed Factory.

## المخلص:-

الهدف من هذا البحث هو معرفة أثر السلوك الأخلاقي في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات، فقد قدم البحث أسساً نظرية عن السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية ولغرض تحقيق أهداف البحث تم بناء مخطط فرضي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل بالسلوك الأخلاقي بأبعاده (القصد الأخلاقي، الفعل الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي) والمتغير التابع للحلول الابتكارية بأبعادها (الطلاقة، المرونة، الأصالة)، ولغرض التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات اعتمد البحث مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرضية المبنية عنها. ولغرض اختبار فرضيات البحث فقد تم تطبيق البحث على عينة من المنظمات الإنتاجية العسكرية للحصول على المعلومات اللازمة من خلال استمارة الاستبيان التي أعدت لهذا الغرض ووزعت على عينة عدد أفرادها (74) فرداً يمثلون المستويات العليا والوسطى والدنيا في مختلف الأقسام والشعب في مصنع الرشيد للصناعات الحربية / فرع بابل واستعمل البحث مجموعة من الوسائل الإحصائية والتي هي التكرار النسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لقياس وتحليل آراء عينة البحث ومعامل الارتباط البسيط لقياس علاقة الارتباط بين المتغيرات الاختبار (t) لمعرفة معنوية علاقة الارتباط البسيط وتحليل الانحدار البسيط واختبار(F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار كما تم استعمال (R2) لتفسير مقدار تأثير المتغيرات المستعملة في المتغير التابع ومعامل الانحدار (B).

وقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان من أهمها إن وجود مبادئ السلوك الأخلاقي في المنظمة المبحوثة يسهم وبشكل كبير في دعم الحلول الابتكارية أي بوجود علاقة ارتباط طردية قوية بين السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية واتضح إن بعدي القصد الأخلاقي وممارسات السلوك الأخلاقي أقوى الأبعاد ارتباطاً طردياً بالحلول الابتكارية في منظمات الأعمال.

ثم اختتم البحث بمجموعة من التوصيات المتعلقة بمتغيراته كان من أهمها قيام الإدارة العليا بإشاعة مبادئ ومكونات السلوك الأخلاقي بين العاملين والتركيز على ما هو صحيح وتجنب الخطأ واعتبارها قاعدة عمل أخلاقية لكل حيثيات بيئة العمل كي تسهم في دعم الحلول بشكل مبتكر عندما تتعرض المنظمة إلى تحديات وصعوبات تشكل عامل عائق أمام تحقيق أهدافها.

**الكلمات المفتاحية:** السلوك الأخلاقي، الصناعات الحربية، مصنع الرشيد.

## المبحث الأول

### البنية الإجرائية للبحث

يتناول هذا المبحث التعرف على مشكلة البحث وأهميته وهدفه والمخطط الفرضي والفرضيات وهي:

#### أولاً: مشكلة البحث

إن وجود مبادئ السلوك الأخلاقي التي تتمثل بالقواعد والقيم التي تحكم الأفراد في العمل حيث يستطيعون التميز بين ما هو صواب وما هو خطأ والتفكير بأساليب العمل البديلة وتبرير التصرف الذي تم اختياره تبريراً أخلاقياً ومن ثم يتحملون مسؤولية تصرفاتهم في بيئة العمل التنظيمي حيث إن وجود هذه الظواهر تعزز من حالة السلوك الأخلاقي في المنظمة وفقدانها يؤثر على أداء العاملين وعلى المنظمة في تحقيق أهدافها، وبالتالي فإن وجود أساليب الحلول الابتكارية يسهم في دعم بيئة العمل والقضاء على المشكلات التي تعترض المنظمة في تأديتها لمهامها، ولهذا جاءت تساؤلات البحث الاستكشاف عن مدى توافر سلوكيات العمل الأخلاقية وتأثيرها بالطلاقة والمرونة والأصالة في تعامل العاملين في المنظمة تجاه تحديات ومعوقات العمل، كما إن مدى تأثير السلوك الأخلاقي في الحلول الابتكارية هو مشكلة قائمة بحد ذاتها إذا ما افترضنا إنها قد حسمت ولو بشكل جزئي على مستوى الأدب النظري، وعلى هذا يمكن إيجاز تساؤلات البحث كما يلي:-

١. قياس مستوى توافر السلوك الأخلاقي في مصنع الرشيد للصناعات الحربية/ فرع بابل.

٢. قياس مستوى توافر الحلول الابتكارية في مصنع الرشيد للصناعات الحربية/ فرع بابل.

٣. ما هو نوع علاقة الارتباط بين السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية.

٤. ما مستوى واتجاه علاقة التأثير بين السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية.

#### ثانياً: أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في النقاط الآتية:

١. تناول البحث موضوعاً ذو أهمية جوهرية على مستوى المنظمات بشكل عام وقطاع التصنيع العسكري بشكل خاص وهو السلوك الأخلاقي الذي يعد من أهم السلوكيات التي تجعل الأفراد يدركون إن بناء رصيد أخلاقي في المنظمة يدوم معها مدة بقائها وبالتالي مما يبني معايير أخلاقية رفيعة تركز على الاقتداء بأخلاقيات الإدارة العليا والعمل بموجب دستور الأخلاق.
٢. إثارة اهتمام الإدارة العليا في مصنع الرشيد للصناعات الحربية / فرع بابل لأهمية الحلول الابتكارية وضرورة تشجيعها ودعمها كونها المرتكز الرئيس لاستقرار وتطور المنظمة.
٣. لفت اهتمام المنظمات بشكل عام والمنظمة المبحوثة على وجه الخصوص بتأثير السلوك الأخلاقي والتحديات الأخلاقية التي تنشأ نتيجة التنوع الثقافي والتباين في مستوى الأنظمة القانونية التي تحكم بيئة العمل.
٤. الإسهام العلمي المتواضع في إثراء المكتبات العراقية بنتاج علمي ضمن علاقة افتراضية بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية.

### ثالثاً: أهداف البحث

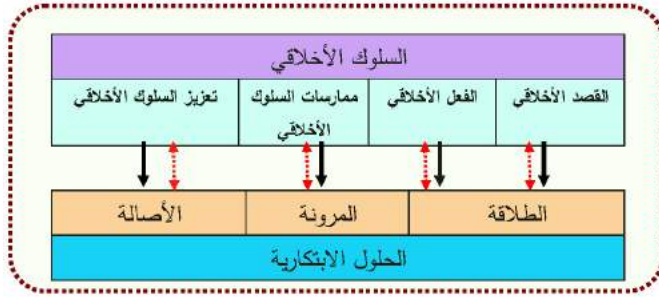
- يعد البحث الحالي محاولة نظرية وميدانية للإحاطة بالمسببات الرئيسة لمشكلة البحث والسعي لإيجاد حلول مناسبة للتساؤلات المثارة وهي تسعى لتحقيق الأهداف التالية:
١. توحيد الجهود المعرفية فيما يتعلق بالتراكم الفكري للسلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية.
  ٢. بيان أهمية متغيرات البحث للعاملين والإدارة العليا في مصنع الرشيد للصناعات الحربية / فرع بابل.
  ٣. تحديد واقع التفكير الذي يتبناه العاملون في مصنع الرشيد للصناعات الحربية / فرع بابل تجاه متغيرات البحث.

السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات ..... (٢٢٧)

٤. التعرف على واقع السلوك الأخلاقي وأخلاقيات المهنة من قواعد وقيم أخلاقية التي يستخدمها الأفراد العاملين ومراقبة كيفية أدائهم للمهام واستعمالهم للموارد التنظيمية في إيجاد ودعم الحلول الابتكارية ومدى اتفاق وجوده مع اطروحات الكتاب والباحثين في الفكر الإداري والتنظيمي ومحاولة تحديد صيغ ودلالات تتفق مع الهدف العام للبحث.

#### رابعاً: مخطط البحث

لغرض استعمال متطلبات البحث في إطاره الميداني وفي ضوء مشكلة البحث وأهدافه واختبار طبيعة العلاقة القائمة بين المتغيرات الرئيسة والفرعية يتطلب وضع مخطط فرضي يوضح حدود وطبيعة تلك المتغيرات والعلاقات بينها، الشكل (١) أدناه يوضح المخطط الافتراضي للبحث.



شكل (١) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد على الأدبيات الواردة

#### خامساً: فرضيات البحث

استناداً للمخطط الفرضي للبحث ومشكلته والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها ثم صياغة مجموعة فرضيات إحصائية تعد بمثابة تخمينات أولية سيتم اختبارها لاحقاً وهذه الفرضيات هي:-

أ. الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية للسلوك الأخلاقي في الحلول الابتكارية. وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

(٣٢٨)..... السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات

الفرضية الفرعية الأولى: يرتبط القصد الأخلاقي ارتباطاً معنوياً بالحلول الابتكارية.

الفرضية الفرعية الثانية: يرتبط الفعل الأخلاقي ارتباطاً معنوياً بالحلول الابتكارية.

الفرضية الفرعية الثالثة: يرتبط ممارسات السلوك الأخلاقي ارتباطاً معنوياً بالحلول الابتكارية.

الفرضية الفرعية الرابعة: يرتبط تعزيز السلوك الأخلاقي ارتباطاً معنوياً بالحلول الابتكارية.

ب. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للسلوك الأخلاقي في الحلول الابتكارية. وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر القصد الأخلاقي تأثيراً معنوياً بالحلول الابتكارية.

الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر الفعل الأخلاقي تأثيراً معنوياً بالحلول الابتكارية.

الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر ممارسات السلوك الأخلاقي تأثيراً معنوياً بالحلول الابتكارية.

الفرضية الفرعية الرابعة: يؤثر تعزيز السلوك الأخلاقي تأثيراً معنوياً بالحلول الابتكارية.

سادساً: منهج وأساليب جمع البيانات ووصف استمارة الاستبانة

أ. منهج البحث

اعتمد الباحث في اختبار فرضيات البحث على المنهج الوصفي وذلك بدلالة العلاقة بين المتغيرات الرئيسة للبحث من خلال جمع البيانات ذات العلاقة بالمنظم مجتمع البحث، وإن منهج البحث هو تصميم يمكن من وضع الخطط لجمع المعلومات بشكل وطريقة مترابطة تبين أغراض البحث في صورة منسقة ومرتببة ترتيباً نظامياً ضمن عدة مناهج للبحوث القائمة حالياً منها الاستبانة وذلك لتوضيح بعض المفاهيم المتعلقة بالبحث وتعريفها لهم والحصول منهم على المعلومات التي تساهم في تحقيق أهداف البحث.

## ب. أساليب جمع البيانات:

اعتمد البحث في عرضه للإطار النظري والمفاهيمي على المعلومات التي تم جمعها من البحوث العلمية الرصينة المنشورة في مجالات عالمية ذات معامل تأثير رصين على شبكة الانترنت، وأما فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد استخدمت الاستبانة مصدراً أساسياً لجمع المعلومات من العينة المبحوثة.

## سابعاً: وصف مجتمع البحث وعينته

### أ. وصف مجتمع البحث

مصنع الرشيد للصناعات الحربية هو احد فروع شركة الصناعات الحربية العامة إحدى شركات وزارة الصناعة والمعادن تأسس عام ١٩٧٥ وكان تابعاً قبل عام ٢٠٠٣ إلى هيئة التصنيع العسكري وبعد عام ٢٠٠٣ أصبح تحت إدارة شركة الصناعات الحربية ولا يزال هذا المصنع في طور الإنشاء والتطوير وموضع اهتمام كبير من قبل وزارة الصناعة والمعادن ويقع الفرع الرئيس لهذا المصنع في محافظة بابل، وان مجال عمل المصنع يعمل باتجاهين رئيسيين هما:

### أولاً: الصناعات الحربية ويتلخص نشاطه في:

١. تصميم وتصنيع المحركات الصاروخية التي تعمل بالوقود الصلب المركب حالياً (١٠٧ملم ، ١٢٢ ملم)
  ٢. فحص وتجميع الصواريخ التي تعمل بالوقود الصلب المركب.
- ثانياً: الإنتاج المدني ويتلخص نشاطه في:
١. مشروع تدوير النفايات.
  ٢. الطاقة المتجددة والبديلة.
  ٣. مشاريع هندسية وخدمات صناعية.
  ٤. الأعمال الإنشائية.

### ب. وصف عينة البحث:

يتطلب تحقيق أهداف البحث والتعرف على المجتمع الأصلي إذ يجب أن يحدد مجتمع البحث تحديداً دقيقاً ومعرفة معرفته جيدة ودراسته بشكل وافي قبل أي نقطة لان لكل مجتمع صفاته الخاصة به، واستناداً إلى ما تقدم قام الباحث باختيار عينة عشوائية تتألف من

(٣٣٠) ..... السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات

العاملين في مختلف المستويات والأقسام وعددهم (74)، الذين لهم الدور المهم في مصنع الرشيد للصناعات الحربية / فرع بابل، إذ تم توزيع الاستبانة بشكلها النهائي على العاملين في مصنع الرشيد للصناعات الحربية / فرع بابل بواقع (85) استمارة وتم استرجاع (74) صالحة للتحليل الإحصائي بعد أن تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في علوم إدارة الأعمال ويوضح الجدول (١) خصائص أفراد عينة البحث.

جدول (1) وصف عينة البحث

ت	المتغيرات	الفئات المستهدفة	العدد
1	الجنس	ذكور	63
		إناث	11
	المجموع		74
2	التحصيل العلمي	دكتوراه	-
		ماجستير	-
		بكالوريوس	44
		إعدادية	23
		متوسطة	7
	المجموع		74
3	مدة الخدمة	١-٥ سنة	2
		٥-١٠ سنة	5
		١٠-١٥ سنة	13
		١٥-٢٠ سنة	11
		٢٠-٢٥ سنة	33
		٢٥ فأكثر	10
	المجموع		74

المصدر: إعداد الباحثون استناداً إلى معلومات استمارة الاستبانة

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية

ت	الفئات العمرية	التكرار
1	40-31	22
2	50-41	39
3	60-51	9
4	61 فأكثر	4
5	المجموع	74

المصدر: إعداد الباحثون استناداً إلى معلومات استمارة الاستبانة

يتضح من الجدول (1) و(2) أعلاه والخاص بوصف عينة البحث إن عدد العاملين من الذكور في مصنع الرشيد هو (63) ونسبة (85%) من العدد الكلي لعينة البحث وعدد الإناث (11) بنسبة تشكل (15%) وهذا يدل على إن طبيعة ومهام العمل في مصنع الرشيد تعتمد على الذكور بنسبة أعلى من الإناث. وبالنسبة للتحصيل العلمي فنجد إن حملة شهادة

السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات ..... (٣٣١)

البكالوريوس والذي كان عددهم (44) بنسبة (59%) والإعدادية (23) بنسبة (31%) والمتوسطة (7) بنسبة (10%) ودلالة هذه النسب المتفاوتة في التحصيل الدراسي للعاملين هو تعدد المستويات الوظيفية وتنوع مهام العمل الموكلة لكل تخصص وشهادة أكاديمية. وأما مدة الخدمة فكانت متنوعة وكانت النسبة الأكبر هي للعاملين الذين تتراوح خدمتهم بين (20-25) سنة وعددهم (33) موظف وبنسبة (45%) مما يدل على كفاءة ومهارة وخبرات العاملين بالاستناد إلى مدة الخدمة الكبيرة وقدرتهم في التعامل وفق المبادئ الأخلاقية وقواعد العمل المهني بما يساهم في دعم وتعزيز الحلول الابتكارية التي تواجه بيئة عملهم. وأما أعمار العاملين فهي متعددة وكانت النسبة الأكبر هي للذين تتراوح أعمارهم بين (41-50) وعددهم (39) وبنسبة (53%) وهي دلالة على الإمكانيات والقدرات والخبرات التي يتمتع بها العاملين نتيجة الخبرة الطويلة والعمر الطويل في تأدية مهام عملهم في المنظمة المبحوثة.

ثامناً: حدود البحث: تم تقسيم حدود البحث كما يلي:

- ١- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للبحث في مصنع الرشيد للصناعات الحربية/فرع بابل
- ٢- الحدود البشرية: تضمن الحدود البشرية جميع الموظفين العاملين في مصنع الرشيد للصناعات الحربية/فرع بابل في الإدارة العليا والمستويات الوسطى والدنيا.
- ٣- الحدود الزمانية: امتدت الفترة الزمانية للبحث في جانبه النظري والتطبيقي للمدة من ٢٠١٩/٦/١ ولغاية ٢٠١٩/١٠/١٠.

## المبحث الثاني

### الإطار النظري لتغيرات البحث

#### السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية

أولاً: السلوك الأخلاقي Ethical Behavior

#### ١- مفهوم السلوك الأخلاقي Concept of Ethical Behavior

يرى (Palmer,2013:10-11) أن دراسة الأخلاق واتخاذ القرارات الأخلاقية أصبحت ذات أهمية متزايدة للمنظمات وقادة المنظمات على وجه الخصوص، وقد حفز الفشل

الأخلاقي المنظمات وفي جميع قطاعات المجتمع على الاهتمام المتزايد في فهم كيف يمكن للقادة ومرؤوسيهم معالجة الفشل وكيفية التصرف بشكل أخلاقي، ونتيجة لذلك، أصبح الباحثين في المجال التنظيمي أكثر اهتماما في فهم عملية صنع القرار الأخلاقي والسلوك الأخلاقي في المنظمات، وقد درس الباحثون أيضا الأخلاق باعتبارها عنصرا حاسما في القيادة الفعالة، مع الإشارة إلى أهمية سلوك القائد في التأثير على المناخ الأخلاقي والسلوك الأخلاقي في المنظمات، وعلى الرغم من أهمية تأثير القائد، فقد ركزت الكثير من الأبحاث على فهم الأفراد للعمليات التنظيمية في اتخاذ القرارات الأخلاقية، بدلا من دراسة كيف يمكن للقادة أن تؤثر هذه العمليات، وتابعت البحوث حول الأخلاق في المنظمات في المقام الأول حول اتخاذ القرارات الأخلاقية، وقد وضعت عملية اتخاذ القرار الأخلاقي في الإجابة على السؤال، "عندما يتصرف الشخص تصرفا أخلاقيا، ما علينا سوى أن نفترض حدوث شيء في نفسية الفرد ساهم في إنتاج هذا السلوك، وان دراسة ما يحدث نفسيا في المرؤوسين هو شرح تأثير السلوك الأخلاقي للقادة على الأتباع. ويرى (Geeta et al.,2016:1) أن السلوك الأخلاقي كان مدعاة للقلق منذ الزمن القديم جدا، وقد تم تطوير السلوك الأخلاقي في ممارسة الأعمال التجارية بشكل مستمر في العصر الحديث، وقد بدأ السلوك الأخلاقي يمثل جانبا مهما من النجاح في عالم الأعمال، وهناك الكثير من الدراسات النظرية والتجريبية التي توضح العوامل والمتغيرات التي تؤثر على السلوك الأخلاقي للفرد في المنظمة، وبالتالي على اتخاذ القرارات الأخلاقية، ويتجلى السلوك الأخلاقي منذ تطور الحضارة البشرية، حيث أن عدد كبير من الدراسات النظرية والتجريبية تعتبر إن السلوك الأخلاقي يمثل النهج الأخلاقي من الأعمال واليوم ينظر إليه على أنه سمة مميزة من أي عمل. ويرى (Duh & Belak,2009:37) إن السلوك الأخلاقي يمثل القيم الأساسية أو الجوهرية التي تمثل الإطار الدستوري للأفراد العاملين للمنظمات، وهي المسؤولة عن وضع القواعد الأساسية لتعريف العلاقات والاستراتيجيات بين مختلف أصحاب المصلحة، وان القيم الأساسية أو الأخلاقيات الأساسية للمنظمة هي:

- النزاهة: وتعني الترابط بين ما يقال وما تم القيام به.

- المصدقية: وتعني الثقة في التوقعات الخاصة في المنظمة.

- الإنصاف: المساواة في توزيع الأعباء والفوائد.

السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات ..... (٢٣٣)

- الحوار: إمكانية وضع آليات المشاركة والتوافق بين مختلف المجموعات المشاركة أو المتضررة.
- الشفافية: الصدق، والوضوح وسهولة الوصول إليها في هياكل الاتصالات الداخلية والخارجية.
- الكرامة: احترام وتشجيع حقوق الإنسان والقيم المشتركة في الاعتراف المتبادل بين الأفراد.
- المشروعية: الالتزام بالقوانين والأحكام القانونية.
- الالتزام: المساهمة في التنمية المحلية والإقليمية، المسؤولية شارك عن النظام الاجتماعي.
- البيئة: الموقف بشأن صيانة وتحسين البيئة.
- المسؤولية: القدرة على التوقع والاستجابة للتوقعات الاجتماعية والمطالب.

وهذه هي التي تسمى بالقيم الأخلاقية، والتي تساعد على إنشاء والحفاظ على المعايير التي تحدد الأشياء "الصحيحة" للقيام بها، والأشياء التي "تستحق القيام به". وهذه القيم الأخلاقية تؤثر في اختيارات الفرد وتؤدي إلى الإجراءات التي تدعم المنظمة، ويعتقد أنه عندما يتم تقاسمها على نطاق واسع القيم الأخلاقية للمنظمة بين أعضاء المنظمة، التي سيتم تعزيزها من أجل نجاح المنظمة.

ويرى (Palmer,2013:12-13) أن القيادة الأخلاقية تلقت اهتماماً كبيراً لدى الباحثين في مجال السلوكيات الأخلاقية ويمكن ملاحظة هذا الاهتمام من خلال الكشف المستمر عن التصرفات غير الأخلاقية على جميع مستويات وجوانب الأعمال في المنظمات أو المجتمع على حد سواء، ولم يبق أي مجال من مجالات العمل الإنساني إلا وقد تأثر بهذا النقص الذي يتمثل بالأخلاق بدءاً من الأسرة وحتى أعلى درجات القيادة، وغالباً ما يصعب علينا تمييز القيادة الأخلاقية لأن البيئة المجتمعية تقدم العديد من العبارات المتناقضة حول معنى القيادة، ومع ذلك فإن الكثير من هذا العمل يركز على الخصائص الأخلاقية للقيادة، على سبيل المثال مؤخراً بدأ العلماء النظر في العمليات التي تستطيع من خلالها القيادة الأخلاقية

من التأثير على سلوك الأتباع في العمل، حيث إن تأثير القادة على الأتباع يكون من خلال دوافع أتباع تستخدم لتنظيم السلوك، وان إحدى الطرق التي يقوم بها القادة هي عن طريق تحفيز الأتباع مع القيم البارزة عندما تكون هناك قيم معينة بارزة فان الأفراد يعتبرونها احد أهم الدوافع للعمل وفقا لهذه القيم، وهناك طريقة ثانية يعتمدها القادة للتأثير على الأتباع، والتي قد تؤثر في الأتباع هي من خلال تفعيل هوية معينة أو مفهوم الذات، وان القيادة الأخلاقية تسعى للتأثير على عمليات التنظيم الذاتي للفرد في العمل حيث تعرف القيادة الأخلاقية بأنها "مظاهرة للسلوك المناسب معياريا من خلال الإجراءات الشخصية والعلاقات الشخصية، وتعزيز هذا السلوك للأتباع من خلال اتجاهاين الاتصالات، وتعزيز صنع القرار، وان استخدام منظور التعلم الاجتماعي يرى بأن القيادة الأخلاقية بمثابة نموذج لتحديد وإتباع ومحاكاة السلوك الأخلاقي، ويحدث السلوك الأخلاقي من خلال اعتماد معايير من مصادر هامة للتأثير (أي القادة الأخلاقيين). ويرى ( Kalshoven & Den 103-104:2009,Hartog) أنه وفي الآونة الأخيرة، ازداد التركيز على سلوك القائد الأخلاقي في المنظمات حيث ينظر إلى القائد الأخلاقي كقدوة في سلوكه كونه من السلوكيات المناسبة المعيارية، وبالإضافة إلى ذلك، يستخدم القائد الأخلاقي الثواب والعقاب لتحفيز السلوك الأخلاقي، ولقد شبه الباحثين القيادة الأخلاقية مثل التوتر بين دوافع الإيثار والأناية، وأن القائد الأخلاقي يقود نظام من المعتقدات المقبولة والأحكام المناسبة بدلا من المصلحة الذاتية، والتي تعود بالفائدة على الأتباع والمنظمة، والتركيز على كيفية استخدام القادة قوتهم في القرارات والإجراءات، وسبل التأثير على الآخرين.

### ثانياً: أبعاد السلوك الأخلاقي Dimensions of Ethical Behavior

يمثل السلوك الأخلاقي ميزة أساسية لكل فرد ومنظمة ويتكون السلوك الأخلاقي من أربعة أبعاد رئيسة حسب نموذج (Trevino et al.,2006) حيث يتم معرفة طريق عمل السلوك الأخلاقي على مستوى الفرد ومجموعات العمل والمنظمة من خلال هذه الأبعاد (القصص الأخلاقي، الفعل الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي) وفيما يلي شرحاً مختصراً لكل بُعد من هذه الأبعاد:

#### أ. القصد الأخلاقي:

ويمثل احد أهم أبعاد السلوك الأخلاقي وهو احد أهم القرارات التي تستخدم لحل المشاكل التي تعترض بيئة العمل، ويمثل قيمة مختلفة لسلوكيات الأخلاقية للأفراد، وعند تعرف الفرد على القصد الأخلاقي فان ذلك يؤدي إلى زيادة قوة الشخصية لديه ( Trevino et al.,2006:952). ويمثل القصد الأخلاقي الرغبة المستندة على الخبرة الشخصية لدى الأفراد في العمل بطرق صائبة تتماشى مع مبادئ وقيم وطبيعة بيئة العمل ضمن مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يفترض أن تلازم الفرد في أدائه لمهام عمله، وان القصد الأخلاقي يعد من المفاهيم الفرعية لمنظومة الأخلاق بصفة عامة حيث يستطيع الفرد مواجهة المشكلات بشكل منهجي وفق سلوكيات وآداب المهنة وذلك لاستناده على تفهمه للعمل الوظيفي وفق التزامات أخلاقية في بيئة العمل الداخلي وبالتالي تجعل من الفرد قادراً على التعرف بطريقة صحيحة والابتعاد عن المسارات المنحرفة في العمل (Svanberg,2012:17).

### ب. الفعل الأخلاقي:

ويعكس هذا البعد الفعل الأخلاقي لسلوكيات الأفراد العاملين حيث إن عمل الفرد ينطوي على الشجاعة والعزيمة الأخلاقية والقدرة على متابعة الذات الأخلاقي ( Trevino et al.,2006:952). ويمثل هذا البعد (الفعل الأخلاقي) ما يتمتع به الأفراد العاملين في المنظمة بأخلاقيات عمل مميزة حيث يكون غاية اهتمامهم هو ضمان أداء مهام العمل المناطة على أكمل وجه، ومن أساسيات الأفعال الأخلاقية هو الإيمان بأداء المهمة والعمل على تحقيق جودة العمل بدقة وكفاءة في المنظمات التي يعملون فيها، وسمة الإخلاص والتحلي باليقظة للضمير والالتزام الجاد من اجل الرقي بالوظيفة والدفاع عنها وتطويرها والسعي لتحقيق أعلى مستوى من المعرفة المهنية وتطوير المهارات والتنمية المستمرة وتقديم أداء فعال وشامل يتماشى مع روح العصر وثورة المعلومات (Druml et al.,2016:3).

### ج. ممارسات السلوك الأخلاقي:

وتتمثل بمراقبة السلوكيات الأخلاقية للأفراد وكذلك المراقبة والتركيز على الأهداف والقيم حيث يتعلم الأفراد العاملين من خلال ذلك إن القائد أو الإدارة العليا في المنظمات هو من يحدد سلوكيات الأفراد العاملين من خلال ممارساتهم لتأدية مهام العمل المناطة بهم

(٢٣٦) ..... السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات

(Trevino et al.,2006:953). وترتكز ممارسات السلوك الأخلاقي في المنظمة على القيادة التي من الضروري أن تعمل على توضيح السلوك المناسب وبشكل عملي لتعزيز هذه السلوكيات لدى العاملين من خلال العمل على دعم النزاهة والثقة والعدالة بين العاملين ليكون دور الإدارة أو المديرين مؤثر على القيم الأخلاقية عن طريق التعبير وبوضوح عن القيم التنظيمية التي ينبغي أن يعتنقها العاملين وهذه القيم ضرورية لنجاح الفرد في ممارسة للسلوك الأخلاقي ومواجهة المؤثرات الشخصية والمؤثرات التنظيمية الداخلية وكذلك العوامل الخارجية وبالتالي تكون النتيجة التصرف يكون متطابق مع المعايير الاجتماعية المقبول المستند على مبادئ وقواعد ودلائل تابعة من نظرية أخلاقية محددة أو خصائص الفرد أو من القيم الأخلاقية (2:2018,Turyakira).

#### د. تعزيز السلوك الأخلاقي:

يتركز هذا البعد بصورة رئيسة على سلوكيات المديرين إذ يعمل المدير على تحفيز وتوليد وتعزيز السلوك الأخلاقي لدى الأفراد العاملين من خلال دعم السلوكيات الفعلية والمهارات التي تعطي رسالة واضحة بأهمية السلوك الأخلاقي في بيئة العمل التنظيمي (Bamonti et al.,2014:254). ويلعب تعزيز السلوك الأخلاقي دوراً مهماً في تعزيز ودعم بيئة العمل في المنظمات، إذ يتوجب على المنظمات أن تعمل على إعداد سياسات وقوانين تلتزم بالمعايير الأخلاقية وتعكس قيم المنظمة وقيم أفرادها، ويعد السلوك الأخلاقي كثافة عمل البيئة التنظيمية حيث يمكن للمديرين تعزيز هذا السلوك من خلال التركيز على التصرف الأخلاقي ليكون القائد نموذجاً قوياً للدور الذي يمتلكه من سلوكيات ومهارات تعطي رسالة واضحة بأهمية السلوك الأخلاقي والعمل على مراقبة العاملين للعمل وفق المنهج الصواب ومحاسبة من يتعدون عن السلوك الأخلاقي، وكذلك من أهم معايير تعزيز السلوك الأخلاقي هو تطوير مدونات أخلاقية مهمة وتوفير التدريب ونظام المكافآت التي يعزز هذا السلوك (192:2011,Gino et al.).

### ثانياً: الحلول الابتكارية Innovative Solutions

#### ١- مفهوم الحلول الابتكارية Concept of Innovative Solutions

قدرة المنظمة على التعامل مع معطيات المشاكل التي تتعرض بيئة العمل التنظيمي

بشكل ابتكاري وذلك من خلال الاستناد إلى المعلومات المستندة على الحقائق والمعرفة، إذ إن الحل الابتكاري بوصفه معرفة مكثفة في سياق سلسلة مترابطة تبدأ من البيانات إلى المعلومات ثم إلى المعرفة ومن ثم إلى إيجاد الحلول الابتكارية للمشاكل والمعوقات التي تواجه بيئة العمل وذلك بالاعتماد على الخبرة الذاتية لقادة المنظمة المستندة على خططها الإستراتيجية (Diblla & Minkley,2017:258). وتعد الحلول الابتكارية محوراً أساسياً في إستراتيجية الكثير من منظمات الأعمال الناجحة والتي تسعى إلى التجديد والتطور السريع وصولاً إلى الخبرة التنافسية حيث تعمل المنظمة على إيجاد الحلول المبتكرة لكل التحديات التي تواجهها من خلال التركيز على الابتكار أو التفكير الابتكاري بهدف التطوير والسعي الدائم إلى التجديد والإبداع والتميز والاكتشاف المبكر للمشكلات والعمل على وضع التفسيرات ومن ثم الحلول المناسبة وتطوير الفرص ومواجهة التهديدات للوصول الأسرع إلى الحلول المبتكرة المستندة على المعارف والمهارات والخبرات التي تمتلكها تلك المنظمات (Kozlowski et al.,2016:530). ويرى (عبادة، ١٩٩٢: ٣١) إن مفهوم الحلول الابتكارية هي المحصلة أو الناتج لعملية عقلية تعتمد على مجموعة من القدرات العقلية (الطلاقة، المرونة، الأصالة) والسمات الشخصية وكذلك على بيئة ميسرة لهذا التفكير وان أهم ما يميزها هي الأصالة والفائدة والقبول على مستوى بيئة العمل الداخلية والخارجية وبنفس الوقت تعد حلولاً مثيرة للدهشة وناجحة. ويذكر (Reader et al.,2016:2) إن مفهوم الحلول الابتكارية يشمل قدرة قادة المنظمة على تنمية التفكير الابتكاري ورعايته وفق عملية ابتكارية تتسم بالتأكد العالي في جميع جوانب المشكلة واعتماد عملية توليد الأفكار والجديدة في وضع الحلول الابتكارية للمشكلات في جميع المجالات التنظيمية وذلك باستخدام استراتيجيات عملية متقنة كما إستراتيجية العصف الذهني أو الإلهام من قبل أفراد يمتلكون مستوى نوعي للتفكير والمعالجة بشكل منتظم في جمع وتحليل ومعالجة المعلومات أو المشكلات بطريقة واضحة وفق عوامل احتضان المشكلة وإيجاد الفكرة الجديدة أو الحل الجديد بطريقة مفاجئة وغير متوقعة تدهش جميع أصحاب المصالح لتقفز بالمنظمة باتخاذها أسلوباً جيداً ومنهجاً رصيناً في إيجاد الحلول الخلاقة وتوليد الأفكار الجديدة لمواجهة المشكلات التي تعترض بيئة عملها.

ويشير (Boyd et al.,2017:249) إلى إن الحلول الابتكارية تعد من المفاهيم الجديدة

التي تهتم بإيجاد السياسات والطرق الملائمة لمواجهة المشكلات أو التحديات التي تواجه المنظمة وذلك من خلال ابتكار حلول جديدة تسهم في تطوير أداء المنظمة من خلال أفكار جديدة قائمة على أساس الخبرة التنظيمية أو التخصص الوظيفي والتي تشكل منعطفات كبيرة في مواجهة التحديات التي تواجه الهيكل التنظيمي أو الهيكلة التكنولوجية وهذه الحلول الابتكارية تمثل فرصة في مواجهة العولة وتعطي فرصة للتوسع وفق رؤية واحدة وبالتالي تسهم في تحقيق استقرار وأهداف المنظمة. ويرى (McCaffrey & Spector,2012:147) إن الحلول الابتكارية هي الوسيلة الوحيدة والممكنة لمواجهة تحديات البيئة المتغيرة والمعقدة في مواجهة وحل المشاكل التي تعترض منظمات الأعمال وان هذه الحلول تمثل مركز الاهتمام والمصدر الجديد للميزة التنافسية في البيئات المختلفة التي تعمل فيها تلك المنظمات وان هذه الحلول تسهم في تحقيق التوازن بين بيئة العمل الداخلية والخارجية ومواجهة المشكلات التي تهدد المنظمة واقتناص الفرص التي تتطلب حلولاً حقيقية تتفق مع مواقف محددة خاصة بيئة العمل وان الإبداع والابتكار يمثلان ضرورة حتمية للاستمرار والبقاء والنجاح.

## ٢- أهمية الحلول الابتكارية The Importance of Innovative Solutions

تعد الحلول الابتكارية للمشكلات التي تعترض منظمات الأعمال ذات ضرورة هامة لمواجهة تحديات وتطورات منظمات الأعمال في مختلف دول العالم نتيجة التغير المستمر في البيئة المعقدة وزيادة شدة المنافسة والعولة للأعمال وان من أهم المشكلات التي تواجه المنظمات هي ظهور التكنولوجيا الحديثة والمتقدمة وكذلك النقص الكبير في الموارد المالية والمادية وعدم الاستقرار في الظروف الاقتصادية وزيادة التعقيد في بيئات الأعمال وبذلك فان كل هذه التطورات والتعقيدات نجد إن للحلول المبتكرة التي تتخذها المنظمات دور مهم وبارز في مواجهتها (Boyd et al.,2017:249). ويرى (عبادة، ١٩٩٢: ٣٢-٣١) إن للحلول الابتكارية حاجة ملحة لمواجهة الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي الذي يتطلب وضع برامج متطورة لتنمية القدرات البشرية وبناء استراتيجيات رصينة لتشجيع التفكير الابتكاري من خلال العديد من العوامل التي تحفز الموارد البشرية للاهتمام بالحلول الابتكارية في منظمات الأعمال، وكذلك لمواجهة الصراعات أو تخفيفها في بيئات الأعمال الداخلية والخارجية من خلال الحلول الجديدة التي تستند على التنبؤ بتطورات ومشاكل المستقبل حيث إن المعرفة المبكرة بالمستقبل يمكن أن توفر فرصة لإيجاد حلول مبتكرة على أساس

السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات ..... (٣٣٩)

علمي. وتعد الحلول الابتكارية العامل الأكثر فاعلية وتأثيراً في مواجهة التحديات أو المعوقات التي تواجه المنظمة حيث العمل على استخدام خطوات علمية رصينة في إيجاد الحلول المبتكرة لكل المشكلات التي تواجه بيئة العمل وذلك من خلال التغلب على الإجراءات الروتينية التي تعيق جوانب العمل (Reader et al.,2016:2). وإن المنظمة التي تتبنى منهج الحلول الابتكارية للمشكلات تميل لأخذ المشكلة وتوليد الجديد وتبني الأفكار الخلاقة بهدف إيجاد حلول ذات كفاءة عالية لكسر القيود التي تتعلق باحتواء الأفكار المطلوبة والتعدي للمشكلات الصعبة التي تواجه بيئة العمل (McCaffrey & Spector,2012:147). وتمثل الحلول الابتكارية الأسلوب الأكثر ملائمة لتوجهات المنظمات المعاصرة في مواكبة العلم والتكنولوجيا والتطور السريع والحيوي الذي يث الحياة في تلك المنظمات وذلك بانتهاج أسلوب علمي في خلق ومتابعة الأفكار الجديدة وتحولها إلى أساليب عملية واقعية لإيجاد الحلول لكل المشاكل التي تعترض المنظمة على المستوى الداخلي والخارجي وتوليد بيئة خصبة للأفكار الجديدة ذات النوعية الأكفأ والأكثر تلبوراً في حل المشكلات بالاستناد إلى الطاقات البشرية بكل قوتها نحو الابتكار وذلك كون الحلول الابتكارية تعبر عن حاجة المنظمات لزيادة وتنمية ثروتها البشرية وفق توجهات إدراكية وثقافية وتنظيمية (Kozlowski et al.,2016:530).

### ٣- أبعاد الحلول الابتكارية Dimensions of Innovative Solutions

للحلول الابتكارية ثلاثة أبعاد رئيسة حسب ما يراها (عبادة، ١٩٩٢: ٣١-٣٣) وهي: (الطلاقة، المرونة، الأصالة) وفيما يلي شرحاً مختصراً لهذه الأبعاد الثلاثة:

#### أ. الطلاقة:

وهي احد أهم أبعاد الحلول الابتكارية في منظمات الأعمال والتي تتمثل بقدرة الفرد على استخدام أقصى أفكاره وخبراته ومهاراته الإبداعية وخلال فترة محدودة باستنتاج الحلول الناجعة لمواجهة مشكلات الأعمال التي تواجه تلك المنظمات (عبادة، ١٩٩٢: ٣١). ويرى (الدليمي، ٢٠٠٥: ٣٨)، إن الطلاقة في الموارد البشرية تعرف على أنها القدرة على إنتاج عدد من الأفكار الإبداعية فالفرد الذي لديه قدرة إبداعية متميزة يكون متفوقاً على زملاء العمل في كمية أفكاره التي يقدمها كحلول معينة حول مشكلة محدودة وخلال فترة

زمنية تكون أقل ما يمكن لمواجهة المشكلات التي تعترض بيئة العمل مقارنة بغيره بمعنى إن الفرد الذي يتسم بالطلاقة يكون على درجة عالية من سيولة الأفكار وسهولة توليدها لمواجهة التحديات التي تواجه في بيئة العمل التنظيمي.

### ب. المرونة:

تمثل مرونة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة موضع اهتمام كبير للأفراد باعتبارهم المورد التنظيمي الوحيد القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار المتطورة والتعامل معها بمرونة عالية لتنمية القدرة التنافسية وإنتاج القيمة ويعتمد ذلك بشكل أساسي على قدرة المنظمة على جذب العاملين الموهوبين القادرين على تنظيم الموارد المتاحة (عبادة، ٣٢:١٩٩٢). وتعد المرونة التي يتمتع بها الموارد البشري من أهم مقومات الحلول الابتكارية وذلك لقدرة الفرد على التفكير بطرائق متعددة وقدرة على تبديل مواقفه تماشيا مع التحديات التي تواجهه من خلال عدة زوايا ويستطيع الربط بين أفكاره ومهاراته وخبراته لمواجهة المشكلات التي تواجه المنظمة وصولا للغايات والمهام الضرورية والقدرة على الاستجابة والتكيف وتحقيق الاستقرار ومواجهة الظروف البيئية المشاركة والتي تؤثر بشكل ملموس على أداء المنظمة (Curtin et al., 2018:1). وللمرونة البشرية أهمية كبيرة للتوجه نحو إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجه منظمات الأعمال بشكل ابتكاري وتلقائي من خلال قدرة الفرد على استخدام معلوماته المتنوعة تلقائياً لمواجهة المواقف وتحديات العمل لتغيير اتجاه التعقيدات نحو الحلول المبتكرة، وكذلك المرونة التكيفية من خلال استخدام الفرد لأفكاره الذهنية لحل مشكلة معينة باعتبارها من الطرق الأساسية للتكيف العقلي الذي يحتاج إلى مرونة في السلوك البشري ليتفق مع سلوك الآخرين في مواجهة المشكلات المراد حلها (Peris & Casacuberta, 2018:110).

### ج. الأصالة:

ويمثل بُعد الأصالة في الحلول الابتكارية الإنتاج غير المؤلفول للأفكار والمهارات التي ي طرحها الفرد في بيئة العمل وان معيار الأصالة في الأفكار هو كلما كانت الأفكار المطروحة قليلة الشبوع كلما زادت من درجة أصالتها (عبادة، ٣٢:١٩٩٢). ويرى (Duncan et al., 2017:12) إن الأصالة هي قدرة الفرد على الإتيان بأفكار متميزة تختلف عن الآخرين أو عن الأفكار التقليدية و طرحها للاستفادة منها في دعم منظمات الأعمال في إيجاد الحلول

السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات ..... (٣٤١)

الابتكارية للمشكلات التي تواجهها على المستوى الداخلي والخارجي، وعدم تكرار أفكار الآخرين في مواجهة مشاكل العمل إذ تمثل الأصالة أعلى درجات سلم الإبداع والتطور من خلال طرح الأفكار الإبداعية والمعرفة العلمية على إنتاج أفكار نادرة والاستجابة الماهرة من خلال طرح الأفكار التي يحكم عليها بالمهارة لمواجهه المشكلات وهي ركن أساسي للحلول الابتكارية في منظمات الأعمال. وتمثل الأصالة احد أهم أبعاد الحلول الابتكارية والتي تعني قدرة الأفراد على الإتيان بأفكار وطروحات جديدة ونادرة وذات قيمة وغير متكررة لمواجهة التحديات والمقومات التي تمثل مشاكل لكثير من بيئات الأعمال وهي بذاتها تسمى الأفكار الإبداعية التي يقدمها الفرد وقيمه هذه الأفكار هي كونها غير شائعة وتسهم في إيجاد حلول لمشكلات بيئة العمل (Curran & Chuang,2017:3).

### المبحث الثالث

#### الجانب العملي لمتغيرات البحث

##### تحليل واختبار فرضيات البحث

##### أولاً: الوصف الإحصائي لمتغيرات البحث

تهدف هذه الفقرة إلى معرفة مستوى أبعاد البحث المتمثلة بـ(السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية) من خلال استعمال الوسط الحسابي، الانحراف المعياري والنسبة المئوية، إذ إن كل بُعد يحصل على وسط حسابي اقل من (3) وسط افتراضي أو نسبة مئوية اقل من (60%) فهو مرفوض.

##### جدول (3) الوصف الإحصائي للسلوك الأخلاقي

ت	الأبعاد المستقلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الأبعاد
١	القصد الأخلاقي	3.54	0.63	71.1%	1
٢	الفعل الأخلاقي	3.50	0.61	70.0%	2
٣	ممارسات السلوك الأخلاقي	3.48	0.59	70%	3
٤	تعزيز السلوك الأخلاقي	3.45	0.73	69%	4
٥	السلوك الأخلاقي	3.49	0.64	70%	5

المصدر: الباحثون اعتماداً على نتائج الحاسبة الإلكترونية

- حقق متغير القصد الأخلاقي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.54)، بانحراف معياري بلغ (0.63)، ووزن مئوي بلغ (71.1%)، وجاء ترتيب البعد (1).

(٣٤٢) ..... السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات

- حقق متغير الفعل الأخلاقي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.50)، بانحراف معياري بلغ (0.61)، ووزن مؤثري بلغ (70.1٪)، وجاء ترتيب البعد (2).
- حقق متغير ممارسات السلوك الأخلاقي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.48)، بانحراف معياري بلغ (0.59)، ووزن مؤثري بلغ (70٪)، وجاء ترتيب البعد (3).
- حقق متغير تعزيز السلوك الأخلاقي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.45)، بانحراف معياري بلغ (0.73)، ووزن مؤثري بلغ (69٪)، وجاء ترتيب البعد (4).
- حقق المتغير الرئيسي المستقل السلوك الأخلاقي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.49)، بانحراف معياري بلغ (0.64)، ووزن مؤثري بلغ (70٪).

جدول (4) الوصف الإحصائي لأبعاد الحلول الابتكارية

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الأبعاد
١	الطلاقة	3.39	0.73	%68	2
٢	المرونة	3.56	0.72	%71	1
٣	الأصالة	3.36	0.83	%67	3
٤	الحلول الابتكارية	3.44	0.76	%69	

المصدر: الباحثون اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

- حقق متغير الطلاقة للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.39)، بانحراف معياري بلغ (0.73)، ووزن مؤثري بلغ (68٪)، وجاء ترتيب البعد (2).
- حقق متغير المرونة للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.56)، بانحراف معياري بلغ (0.72)، ووزن مؤثري بلغ (71٪)، وجاء ترتيب البعد (1).
- حقق متغير الأصالة للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.36)، بانحراف معياري بلغ (0.83)، ووزن مؤثري بلغ (67٪)، وجاء ترتيب البعد (3).
- حقق المتغير الرئيس التابع للحلول الابتكارية للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.44)، بانحراف معياري بلغ (0.76)، ووزن مؤثري بلغ (69٪).

### ثانياً: اختبار فرضيات علاقات الارتباط لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية

يتخصص هذا الجزء من البحث بعرض إحصائي يجري من خلاله اختبار وتحليل

السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات ..... (٣٤٣)

علاقات الارتباط بين متغيري البحث (السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية) وسيتم اختبارها حسب ورودها في مخطط البحث الفرضي وهي كالآتي:

جدول (5) مصفوفة علاقات الارتباط للمتغيرات الرئيسة والفرعية

ت	البعد	الحلول الابتكارية	مستوى المعنوية
1	القصد الأخلاقي	0.40	0.004
2	الفعل الأخلاقي	0.79	0.000
3	ممارسات السلوك الأخلاقي	0.74	0.000
	تعزير السلوك الأخلاقي	0.65	0.000
4	السلوك الأخلاقي	0.79	0.000

المصدر: الباحثون اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

١- الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.79)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٢- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القصد الأخلاقي والحلول الابتكارية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.40)، أما مستوى المعنوية كانت (0.004) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٣- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الفعل الأخلاقي والحلول الابتكارية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.79)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٤- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ممارسات السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات

جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.74)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٥- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تعزيز السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.65)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

### ثالثاً: نتائج علاقات التأثير بين متغيرات البحث

في هذه النقطة سيتم مناقشة نتائج اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث وعلى وفق ما نصت عليه فرضية التأثير الرئيسة (بوجود تأثير ذات دلالة إحصائية موجبة للسلوك الأخلاقي في الحلول الابتكارية على المستوى الكلي) والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها سيجري اختبارها تباعاً وفق ما ورد في مخطط البحث الفرضي:

#### ١- نتائج اختبار علاقة التأثير للفرضية الرئيسة

يبين الجدول (6) نتائج اختبار علاقة التأثير للسلوك الأخلاقي في الحلول الابتكارية على وفق نتائج تحديد الانحدار البسيط بافتراض وجود علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للسلوك الأخلاقي (X) والحلول الابتكارية (Y) ويمكن التعبير عنها بالمعادلة الآتية:

$$Y = a + \beta X$$

حيث أن:  $y =$  الحلول الابتكارية.

$X =$  السلوك الأخلاقي.

$B =$  ميل المعادلة (مقدار التغير في  $y$  الذي يطرأ نتيجة تغير  $x$  وحدة).

$a =$  ثابتة إحصائية .

إن هذه المعادلة تبين أن الحلول الابتكارية هي دالة للقيمة الحقيقية للسلوك الأخلاقي،

السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات ..... (٣٤٥)

وأن تقديرات هذه المعادلة ومؤشراتها الإحصائية قد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (74) فردا وكانت معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين متغيري السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية كما يأتي:

$$\text{الحلول الابتكارية} = (-0.167) + (0.79) \text{ السلوك الأخلاقي}$$

وفي إطار ذلك تم تحليل التباين (ANOVA) للمتغيرين وكانت النتائج كما في الجدول (6).

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	$R^2$	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	1	14.290	14.290	0.63	80.314	.000
الخطأ	48	8.540	.178			
المجموع	49	22.830				

المصدر: الباحثون اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية.  $n=74$

أما جدول المعاملات فقد أشار إلى القيم المبيّنة وكما يأتي:

جدول (7) نتائج اختبار علاقة تأثير السلوك الأخلاقي في الحلول الابتكارية

مستوى المعنوية	T	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		المعاملات المعيارية	معامل بيتا	
.683	-4.11	الخطأ المعياري	.407	الثابت
.000	8.962	بيتا	.79	السلوك الأخلاقي

المصدر: من إعداد الباحثون بالاستفادة من مخرجات الحاسبة الالكترونية  $n=74$

يتضح من جدول تحليل التباين وجدول المعاملات للعلاقة بين السلوك الأخلاقي (X) والحلول الابتكارية وعلى مستوى عينة البحث البالغة (74) شخصاً، إن قيمة (t) كبيرة عند مقارنتها بقيمتها الجدولية (1.685) وبمستوى معنوية (0.05) وهذا يدل على أن منحني الانحدار كاف لوصف العلاقة بين (X, Y) وبمستوى ثقة (0.95) وهذا ما تؤكد قيمة إحصائية (X) وعلى وفق اختبار (t) فقد بلغت ( $t=8.962$ )

وفي ضوء معادلة الانحدار يؤشر الثابت ( $a=-0.167$ )، وهذا يعني إن هناك وجوداً للحلول الابتكارية مقداره (-0.167) عندما تكون قيمة السلوك الأخلاقي يساوي صفراً.

أما قيمة الميل الحدي قد بلغ ( $\beta=0.79$ ) والمرافقة لـ (X) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في السلوك الأخلاقي (X) سيؤدي إلى تغير مقداره (0.79) في الحلول الابتكارية.

(٣٤٦) ..... السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات

كما أشارت قيمة معامل التحديد (R2) إلى معامل مقداره (0.63)، بما يعني أن السلوك الأخلاقي (X) يفسر قيمته (0.63) من التباين الحاصل في الحلول الابتكارية، وأن (0.37) من التباين غير المفسر يعود لمتغيرات لم تدخل نموذج الانحدار، وهو مؤشر مقبول عن مقارنة قيمة (f) المحسوبة (80.314) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.91) في حدود ثقة (0.05) وفي ضوء هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

٢. اختبار الفرضيات الفرعية: بعد ما تم اختبار الفرضية التأثير الرئيسية لا بد من اختبار مدى تأثير السلوك الأخلاقي (القصد الأخلاقي، الفعل الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي) في الحلول الابتكارية.

وعلى وفق هذه الفرضية فأن معادلة الانحدار المتعدد لمتغيرات السلوك الأخلاقي (X1, X2, X3, X4) في الحلول الابتكارية (y) بدلالة معادلة الانحدار المتعدد الآتية:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

كانت معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين السلوك الأخلاقي (X) والحلول الابتكارية هي:

الحلول الابتكارية = (-0.204) + (-0.03) القصد الأخلاقي + (0.48) الفعل الأخلاقي + (0.38) ممارسات السلوك الأخلاقي + (0.11) تعزيز السلوك الأخلاقي.

أما جدول (8) فقد أشار إلى القيم المبينة وكما يأتي:

جدول (8) نتائج اختبار علاقات التأثير بين السلوك الأخلاقي والحلول الابتكارية

مستوى المعنوية	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		النموذج
			معامل بيتا	الخطأ المعياري	
.595	-535	.03-	.381	-204	الثابت
.750	-320		.102	-033	القصد الأخلاقي
.000	4.072	.48	.132	.537	الفعل الأخلاقي
.002	3.253	.38	.134	.434	ممارسات السلوك الأخلاقي
.323	1.000	.11	.106	.106	تعزيز السلوك الأخلاقي

n=74

المصدر: الباحثون اعتماداً على نتائج الحاسبة الالكترونية.

السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات ..... (٣٤٧)

يتضح من جدول (8) إن معادلة الانحدار يؤثر الثابت ( $a=-0.204$ )، وهذا يعني إن هناك وجوداً للحلول الابتكارية مقداره (-0.204) عندما تكون قيمة السلوك الأخلاقي يساوي صفراً.

أما قيمة الميل الحدي للقصد الأخلاقي قد بلغ ( $\beta_1=0.03$ ) والمرافقة لـ ( $X_1$ ) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في القصد الأخلاقي ( $X_1$ ) سيؤدي إلى تغير سلبي مقداره (-0.03) في الحلول الابتكارية.

أما قيمة الميل الحدي للفعل الأخلاقي قد بلغ ( $\beta_2=0.48$ ) والمرافقة لـ ( $X_2$ ) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في الفعل الأخلاقي ( $X_2$ ) سيؤدي إلى تغير إيجابي مقداره (0.48) في الحلول الابتكارية.

أما قيمة الميل الحدي لممارسات السلوك الأخلاقي قد بلغ ( $\beta_3=0.38$ ) والمرافقة لـ ( $X_3$ ) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في ممارسات السلوك الأخلاقي ( $X_3$ ) سيؤدي إلى تغير إيجابي مقداره (0.38) في الحلول الابتكارية.

أما قيمة الميل الحدي لتعزيز السلوك الأخلاقي قد بلغ ( $\beta_4=0.11$ ) والمرافقة لـ ( $X_4$ ) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في تعزيز السلوك الأخلاقي ( $X_4$ ) سيؤدي إلى تغير إيجابي مقداره (0.11) في الحلول الابتكارية.

وعلى أساس هذه النتائج ترفض الفرضية على مستوى القصد الأخلاقي وتعزيز السلوك الأخلاقي وتقبل الفرضيات الفرعية على مستوى ممارسات السلوك الأخلاقي والفعل الأخلاقي.

## المبحث الرابع

### الاستنتاجات والتوصيات

#### أولاً: الاستنتاجات

١- تبين إن من نتائج البيانات الوصفية لإجابات عينة البحث اتجاه القصد الأخلاقي لدى المنظمة المبحوثة حول رؤية واضحة ومستوى عالٍ من الاتفاق حول المبادئ الأخلاقية التي يجب إتباعها في عملية الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواءً

على صعيد الفرد في وظيفته في المنظمة المبحوثة.

٢- يركز السلوك الأخلاقي على طرح وبناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة المهنية ويعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض للعينة المبحوثة.

٣- يتحتم على المنظمات التي تنتهج السلوك الأخلاقي القائم على أساس الثقة بين العاملين والإدارة لما للسلوك الأخلاقي من علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية الفرد في أدائه لمهام عمله، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر جهوده على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله ويلتزم أخلاقياً بواجباته.

٤- للسلوك الأخلاقي دور في إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات والمعضلات التي تعترض بيئة العمل وبذلك فإنه يمثل ظاهرة ريادية تسعى من خلالها المنظمة إلى الاهتمام بأخلاقيات العمل مما يجعل العاملين يتعاونون والمنظمة تثق في كوادرها وتبتعد عن سوء الظن والاستفادة من خبرات ومهارات العاملين مع بعضهم البعض، فلا بد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين الرئيس والمرؤوس.

٥- اتضح إن الحلول الابتكارية هي التي تستجيب للمشكلات والتغيرات البيئية والتي تكون صادقة في إشراك العاملين الرئيسيين في مناقشة خططها واستراتيجياتها والأخذ بأفكارهم وتنميتها واعتبارها أساسية من أجل تحسين حياة بيئة العمل واستخدام أفضل التقنيات في أداء مهام ومتطلبات العمل، وذلك بالاعتماد على الابتكار في تطوير أنظمة وإدارة العمل التنظيمي واتخاذ القرارات الإستراتيجية.

٦- تعد الحلول الابتكارية ركن أساسي في دعم العمل بالمنهج الصحيح والابتعاد عن الخطأ وبالتالي الاستقرار التنظيمي كونه يجعل من المنظمة قادرة على مواجهة التحديات ونجاحة في التحقق من الواقع العملي بشكل كبير من خلال استغلال الحاضر واستشراف المستقبل وتفهم مختلف التحديات والحفاظ على الروابط بين الرئيس والمرؤوس.

٧- ظهر من خلال التحليل الإحصائي بان المنظمة المبحوثة لديها مستوى عالي من بُعدي المرونة والأصالة وامتلاك العاملين للمعرفة في دعم بيئة العمل، وذلك

بالتركيز على المهارات والخبرات الشخصية للأفراد العاملين ومدى تعاملهم مع السلوكيات الأخلاقية والقيم والأفكار والتوجهات الجديدة في المنظمة المبحوثة.

### ثانياً: التوصيات

١- من الضروري أن يعمل مصنع الرشيد للصناعات الحربية/ فرع بابل على تشجيع السلوك الأخلاقي كونه المنهج لمن يريد النجاح والتميز والركن بل الحصن الحصين للإدارة الفاعلة وهو عنصراً هاماً للنجاح المهني على المدى الطويل، إذ إن الانفتاح على المعارف والمعلومات، واكتساب الخبرات وقيم العمل ضرورة أخلاقية من أجل مواجهة التحديات البيئية المستمرة.

٢- أن تتبنى المنظمة المبحوثة القيام بدعم ممارسات السلوك الأخلاقي والعمل على خلق وتحسين جو العمل، والمساعدة على تحفيز العاملين نفسياً واجتماعياً، وبث روح الاحترام والتعاون والمبادرة، مما يعث عندهم الشعور بالفخر والانتماء للمنظمة، ويحسن من سمعتها في البيئة الخارجية.

٣- ضرورة التركيز على السمات الأخلاقية للأفراد العاملين والتأكيد على مدى قبولهم للقيم والمعتقدات والأفكار الجديدة في المنظمة بما يتلائم وتوجهات المنظمة نحو إيجاد الحلول الابتكارية.

٤- التركيز على السلوك الأخلاقي الإبداعي لإحداث التغيير في المقدرات الجوهرية للمنظمة وانهاج أسلوب خاص يحتم على كل شخص التحلي بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لابد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل كي تكون هذه الصفات مصدر من مصادر التمييز للوصول إلى مصاف المنظمات المتميزة.

٥- ضرورة التركيز على قوة العلاقات بين الرئيس والمرؤوس وفق النظم الأخلاقية والمبادئ الصحيحة لمتطلبات العمل بما يساهم في تدفق المعلومات بسرعة عالية والعمل على تلاقح الأفكار بين مجموعات العمل لإحداث ترابط بين الجهات الفاعلة على المستوى التنظيمي ككل وبالتالي مواجهة التحديات بحلول ابتكارية متميزة.

(٣٥٠) ..... السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات

٦- العمل على تحقيق التوازن بين المبادئ الأخلاقية وقواعد العمل الصحيحة للمنظمة ذات الأمد القصير والمتطلبات المستقبلية في دعم وتعزيز الحلول الابتكارية وجعل الابتكار منهج عمل لنجاح المنظمة على الأمد البعيد.

٧- ضرورة الفهم الجيد لُبعد الفعل الأخلاقي وذلك من خلال التركيز على قواعد وممارسات العمل التنظيمي الصحيحة في المنظمة وأن يلتزم بها جميع العاملين بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها وكل ذلك من أجل دعم الحلول الابتكارية لكافة تحديات ومشكلات العمل.

### قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر العربية:

١. عبادة، احمد، (١٩٩٢)، "الحلول الابتكارية للمشكلات: النظرية والتطبيق"، الطبعة الأولى، دار الحكمة للنشر والتوزيع، البحرين.

### Reference:-

1. Bamonti, Patricia M. & Keelan, Colleen M. & Larson, Nicholas & Mentrikoski, Janelle M. & Randall, Cameron L. & Sly, Stephanie K. & Travers, Ria M. & McNeil, Daniel W., (2014), "**Promoting Ethical Behavior by Cultivating a Culture of Self-Care During Graduate Training: A Call to Action**", Training and Education in Professional Psychology, American Psychological Association, Vol. 8, No. 4.
2. Bella, veronica DI & Minkley, gabrielle, (2017), "**Innovation prizes: incentivizing innovative solutions to water and sanitation challenges through prizes**", Practical Action Publishing, 2017, www.practicalactionpublishing.org, Waterlines Vol. 36 No. 3.

3. Boyd,Jack H. & Edelman,J. James B. & Scoville,David H. & Woo,Y. Joseph,(2017),"**Tricuspid leaflet repair: innovative solutions**",© Annals of Cardiothoracic Surgery,6(3) All rights reserved.
4. Curtin,Ryan R.& Edel,Marcus & Lozhnikov,Mikhail & Mentekidis , Yannis & Ghaisas,Sumedh & Zhang,Shangdong,(2018) , "**mlpack 3: a fast, flexible machine learning library**",Journal of Open Source Software, 3(26).
5. Curran,Nick Merrill, Max T & Chuang,John,(2017),"**Is the Future of Authenticity All In Our Heads? Moving Passthoughts From the Lab to the World**",NSPW '17, October 2017, Islamorada, Florida, USA.
6. Druml ,Christiane & Ballmer, Peter E. & Druml,Wilfred & Oehmichen,Frank & Shenkin,Alan & Singer, Pierre & Soeters,Peter & Weimann,Arved & Bischoff,Stephan C.,(2016),"**ESPEN guideline on ethical aspects of artificial nutrition and hydration**",Elsevier Ltd and European Society for Clinical Nutrition and Metabolism.journal homepage: <http://www.elsevier.com/locate/clnu>.
7. Duncan,Phyllis & Green,Mark & Gergen,Esther & Ecung,Wenonah,(2017),"**Authentic leadership—is it more than emotional intelligence ?** " , Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research, Winter 2017, Vol.7, No. 2.
8. Geeta,Marmat & Pooja,Jain & PN,Mishra,(2016),"**Ethical Behaviour in Organizations: A Literature Review**",Journal of Research in Business and Management Volume 4~ Issue 1.
9. Gino,Francesca & Schweitzer,Maurice E. & Mead,Nicole L. & Ariely, Dan,(2011),"**Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior**",Elsevier Inc. All rights reserved, Organizational Behavior and Human Decision Processes 115.
10. Kalshoven,Karianne & Hartog,Deanne N. Den,(2009), "**Ethical Leader Behavior and Leader Effectiveness: The Role of Prototypicality and Trust**",International Journal of Leadership Studies, Vol. 5 Iss. 2.
11. Kozłowski,Tomasz & Kozakiewicz,Krzysztof & Dadan,Jacek & Mysliwiec, Piotr ,(2016),"**Innovative solutions in bariatric surgery**",© Gland Surgery,5(5), All rights reserved.
12. McCaffrey,Tony & Spector,Lee,(2012),"**Behind every innovative solution lies an obscure feature**",Knowledge Management & E-Learning: An International Journal, Vol.4, No.2.
13. Palmer,Noel,(2013),"**The Effects of Leader Behavior on Follower Ethical Behavior: Examining the Mediating Roles of Ethical Efficacy and Moral Disengagement**", These Presented to the Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska In Partial Fulfillment of Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy Major: Business.

14. Peris,Álvaro & Casacuberta,Francisco,(2018),"NMT-Keras: a Very Flexible Toolkit with a Focus on Interactive NMT and Online Learning" , The Prague Bulletin of Mathematical Linguistics No. 111.
15. Reader,Simon M. & Morand-Ferron,Julie & Flynn,Emma,(2016), "**Animal and human innovation: novel problems and novel solutions**",& 2016 The Authors. Published by the Royal Society under the terms of the Creative Commons Attribution.
16. Svanberg,Jan,(2012),"**Professional Accountants' Ethical Intent The Impact Of Job Role Beliefs And Professional Identity**" , Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies,Vol. 17, No. 2.
17. Turyakira,Peter K.,(2018),"**Ethical practices of small and medium-sized enterprises in developing countries: Literature analysis**",South African Journal of Economic and Management Sciences.
18. Trevino,Linda K. & Weaver,Gary R. & Reynolds,Scott J.,(2006),"**Behavioral Ethics in Organizations:A Review**",Journal of Management, Vol. 32 No. 6, December 2006 951-990.

### ملحق (1)

جامعة الفرات الأوسط التقنية

الكلية التقنية الإدارية/كوفة / قسم إدارة الأعمال

### استمارة استبيان

السادة الأفاضل المحترمون.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نضع بين أيديكم استمارة الاستبيان المخصصة لإنجاز بحثنا الموسوم (السلوك الأخلاقي ودوره في دعم الحلول الابتكارية في المنظمات) دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في شركة الصناعات الحربية/ مصنع الرشيد للصناعات الحربية/ فرع بابل)، ويهدف البحث إلى تشخيص وتحليل دور السلوك الأخلاقي في إيجاد ودعم الحلول الابتكارية للمؤسسات الصناعية من أجل دعمها واستقرارها في بيئة الأعمال الخارجية، لذا نرجو من حضراتكم قراءات فقرات الاستبانة بتأني وصبر ومن ثم الإجابة على فقراتها بصورة دقيقة لتحقيق أهداف البحث وذلك لما تمتلكونه من خبرة ودراية في اختصاصكم ومجال عملكم.



### 1- القصد الأخلاقي

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	أمتلك مهارات وقدرات عالية في إنجاز مهام العمل المناطة بيّ.					
2	لديّ القدرة على إنجاز أعمالتي وفق الوقت المحدد.					
3	أتمتع بالصلاحيات التي تخولني لإنجاز مهام العمل بشكل فعال.					
4	الإدارة العليا تشرك العاملين في اجتماعها والأخذ بأرائهم.					
5	لديّ الاطلاع التام حول كل ما يدور بيّنة العمل التي انتمي لها .					

### 2- الفعل الأخلاقي

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	تشجع المنظمة على التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة.					
2	يؤدي الموظفون مهام عملهم بجدية عالية من أجل مصلحة العمل.					
3	العلاقات الشخصية بين الموظفين تؤثر على إنجاز مهام العمل.					
4	توفر أخلاقيات المهنة فرصاً للعدالة لجميع أبعدها في المنظمة .					
5	أشعر إن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يزيد من ولائي وانتمائي للمنظمة .					

### 3- ممارسات السلوك الأخلاقي

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	تعمل منظمتنا وفق نظام عادل لتقييم أداء العاملين.					
2	قرارات الإدارة العليا تتصف بالتوازن وتسهم في تطوير العمل .					
3	لدي الاستعداد على تولي أي مهمة تناط بي في المنظمة من أجل استمرار العمل .					
4	أتصرف بطريقة أخلاقية دون الميول إلى مشاعري وعواطفى تجاه أساليب العمل.					
5	تسعى الإدارة العليا إلى استخدام أقصى جهودها من أجل إنجاز عمل المنظمة بتميز.					

### 4- تعزيز السلوك الأخلاقي

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	الإدارة العليا في المنظمة تدعم كل برامج العمل التي تعزز انتماء الموظف لمهنته .					
2	الإدارة العليا تدعم الموظف الذي يمتلك مهارات وخبرات تميزه عن غيره من الموظفين .					
3	أحصل على التقييم من قبل مسؤولي في العمل بموضوعية وإنصاف .					
4	قادة العمل يستخدمون أساليب مشجعة وداعمة للعاملين في مخاطباتهم .					
5	تعمل الإدارة العليا على دعم السلوكيات الصحيحة وتقديم الدعم المادي والمعنوي لمثل هذه السلوكيات .					

## ب - الحلول الابتكارية: Innovative Solutions

(الأسلوب الأكثر ملائمة لتوجهات المنظمات المعاصرة في مواكبة العلم والتكنولوجيا والتطور السريع والحيوي وذلك بانتهاج أسلوب علمي في خلق ومتابعة الأفكار الجديدة وتحويلها إلى أساليب عملية واقعية لإيجاد الحلول لكل المشاكل التي تعترض المنظمة على المستوى الداخلي والخارجي وتوليد بيئة خصبة للأفكار الجديدة)، وتقاس بدلالة المتغيرات الفرعية الآتية:

### ١. الطلاقة

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	لدي القدرة على التعامل مع الموضوعات التي تخص مهام العمل بطلاقة وأفكاراً بناءة .					
2	لدي القدرة على التعامل وتقييم أفكار زملاء العمل بسرعة عالية.					
3	أواجه مشاكل الوظيفة وفق الأسس العلمية والقانونية التي تحكم بيئة العمل					
4	انظر إلى تحديات وصعوبات العمل على إنها عقبات تؤثر سلباً على أفكاري .					
5	يوجد في منظمنا أشخاص يتمتعون بالطلاقة والإبداع ولديهم القدرة على مواجهة مشاكل وتحديات الوظيفة .					

### ٢ - المرونة

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	انظر إلى المشكلات التي تعترضني أثناء الوظيفة على إنها تحديات ايجابية .					
2	لدي القدرة على معالجة المواقف الحرجة في بيئة العمل بمرونة عالية .					
3	اتصف بالمرونة في تعدد طرح الأفكار الخاصة بتطوير بيئة العمل .					
4	لدي القدرة على التفكير بمرونة للأعمال بأكثر من زاوية وجانب لضمان تحقيق النجاح .					
5	المرونة في التعامل مع زملاء العمل تجعلني اشعر بالراحة والأمان في تأديتي لمهام عملي .					

### ٣ - الأصالة

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	أفكاري التي اطرحها لمعالجة مشاكل العمل متميزة وتختلف عن أفكار زملائي في الوظيفة تماماً .					
2	لدي سمات عقلية تتميز بالأصالة في طرح الأفكار لدعم الابتكار في العمل .					
3	أؤمن إن الثقافة والمهارات والخبرات التي يمتلكها الفرد تجعل منه قادراً على طرح أفكار غير مألوفة .					
4	تعمل الإدارة العليا على دعم الأفكار المتميزة وتشجيعها مادياً ومعنوياً .					
5	تدعم المنظمة البرامج التدريبية بشكل منتظم للاستفادة من الأفكار الموهوبة في بيئة العمل .					

