

السيادة الاستراتيجية في إطار المناخ الأخلاقي

دراسة ميدانية في عدد من الجامعات العراقية(*)

أ.د. فائق مشعل قدوري العبيدي
جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد
faaqrmd@yahoo.com

م. هادي مران أحمد العيساوي
الجامعة التقنية الشمالية
المعهد التقني / الدور
hadi.mt@ntu.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2022.2.2.3>

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٢/٢٤ تاريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٣/٢ تاريخ النشر ٢٠٢٢/٦/١٠

المستخلص

الهدف من هذه البحث هو التعرف على الدور الذي يلعبه المناخ الأخلاقي في تحقيق السيادة الاستراتيجية، لدى عينة مختارة من القيادات الأكاديمية في عدد من الجامعات العراقية، وتتمحور مشكلة البحث في تحديد المنطلقات الفكرية والفلسفية لهذا المنظور على مستوى مؤسسات التعليم العالي في البيئة العراقية، ولغرض تحقيق أهداف البحث وفرضه تم وضع مخططاً افتراضياً حددت من خلاله طبيعة العلاقات المنطقية بين متغيرات البحث وأبعاده، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من أجل بلوغ النتائج، وكانت الاستبانة بوصفها أداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب الميداني للبحث، إذ تم اختيار عينة من الجامعات العراقية (جامعة تكريت، جامعة الانبار، جامعة سامراء، جامعة الفلوجة) ميداناً للبحث من خلال عينة بلغت (204) قائداً أكاديمياً من أصل مجتمع البحث الكلي البالغ عددهم (432) قائداً أكاديمياً، إذ كانت الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (193) استثماراً استبانة.

وخرج البحث بجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي جاءت مطابقة لفرضياته كان من أهمها: إن تحقيق السيادة الاستراتيجية في الجامعات العراقية عينة البحث يعتمد بشكل كبير على وجود مناخ أخلاقي ملائم فيها، يشجع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم من مهارات ويمكن القادة من اتخاذ قرارات أكثر موضوعية تكون سر نجاح المنظمات وتفوقها.
الكلمات المفتاحية: المناخ الأخلاقي، السيادة الاستراتيجية، الجامعات.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٢) العدد (٢) ٢٠٢٢
الصفحات: ٥٣-٧٢

(*) البحث مستل من أطروحة الدكتوراه للباحث الأول.

Strategic Sovereignty in the Context of A Ethical Climate

A field study in a number of Iraqi universities

Abstract

The aim of this research is to identify the role played by the ethical climate in achieving strategic sovereignty, among a selected sample of academic leaders in a number of Iraqi universities. Research objectives and hypotheses A hypothetical scheme was developed through which the nature of the logical relations between the research variables and its dimensions were determined. University of Tikrit, University of Anbar, University of Samarra, University of Fallujah) as a field for research through a sample of (204) academic leaders out of the total research community of (432) academic leaders, as the forms valid for statistical analysis were (193) questionnaire forms.

The research came out with a set of conclusions and recommendations that were consistent with its hypotheses, the most important of which were: The achievement of strategic sovereignty in Iraqi universities, the research sample, depends largely on the presence of an appropriate ethical climate in it, which encourages employees to present their best skills and enables leaders to make more objective decisions that are The secret of the success and excellence of organizations.

Key words: Ethical climate, strategic sovereignty, Universities.

المقدمة:

إن التحديات التي أقت بظلالها العولمة على المنظمات ومنها المؤسسات التعليمية جعلت هذه المؤسسات بأمس الحاجة إلى تبني مفاهيم جديدة قادرة على مواجهة تلك التغيرات التي تحدث في البيئة، ومنها المناخ الأخلاقي الذي يعد ركناً أساسياً في نجاح أي منظمة والحفاظ على ديمومتها في البقاء والتقدم في مجال أعمالها، ويقع المناخ الأخلاقي ضمن منظومة القيم لأي منظمة، فهو يمثل مجموعة الأنظمة والقوانين التي تعكس الإجراءات التنظيمية والسياسيات والممارسات داخل المنظمة في سياق أخلاقي، وأن اختلال المناخ الأخلاقي لأي منظمة سوف يفقدها الكثير من أهدافها، وعلية فإن إدارة المنظمة الناجحة هي التي تستطيع الحفاظ على مناخها الأخلاقي بشكل سليم ومعافى، وبهذا الشكل يمثل المناخ الأخلاقي خطوط توجيهية للمدراء في عملية صنع القرار الأخلاقي، فضلاً عن التميز بين ما هو جيد وسيء، وبين ما هو صواب أو خطأ.

ومن هذا المنطلق تتبع أهمية المناخ الأخلاقي في مؤسسات التعليم العالي بعدة متغيراً جوهرياً في عملية الإدارة، لما له من شأن كبير وذلك لكونه أحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المباشر على أداء العاملين ودرجة الالتزام الوظيفي لهم، وإن التزام الأفراد العاملين في مؤسسات التعليم العالي بالمعايير الأخلاقية وبالشكل الصحيح سوف يرتقي بهذه المؤسسات إلى مكانة أفضل ويمكنها من تحقيق سيادتها الاستراتيجية، إذ تضمن بحثنا الحالي أربع مباحث الأول منهجية البحث، والثاني لتغطية الجانب النظري، في حين تناول الثالث الجانب العملي، أما الرابع تناول أهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث الميدانية: أولاً: مشكلة الدراسة:

إن تحديد المنطلقات الفكرية والفلسفية لهذا المنظور على مستوى مؤسسات التعليم العالي في البيئة العراقية التي تمتلك قيادات أكاديمية ذو مؤهلات علمية عالية سوف يسهم بشكل كبير في تكوين التصورات والرؤى ذات العلاقة ببناء المستقبل وسبل مواجهة الحاضر في بيئة تتصف بالديناميكية وسرعة التغير، مما زاد من أهمية تحليلها ومتابعتها بصورة مستمرة من أجل السيطرة عليها أو التأثير فيها، وذلك لضمان سيادتها الاستراتيجية في مجال القطاع الذي تعمل فيه.

ومن خلال ما تقدم فإن مشكلة البحث الميدانية تتمحور من خلال التعرف على الدور الذي يلعبه المناخ الأخلاقي في تحقيق السيادة الاستراتيجية للجامعات عينة البحث (جامعة تكريت، جامعة الأنبار، جامعة سامراء، جامعة الفلوجة)، وتوخياً للدقة في إيجاد الحلول الكفيلة لمشكلة البحث ارتأى الباحث صياغة المشكلة في مجموعة من التساؤلات الآتية:

١. هل هناك تصور واضح لدى قادة المنظمات المبحوثة عن المناخ الأخلاقي وأبعاده؟
٢. هل هناك تصور واضح لدى قادة المنظمات المبحوثة عن مفهوم السيادة الاستراتيجية وأهميتها وأبعاده؟
٣. ما طبيعة علاقة الارتباط بين كل من المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية؟
٤. ما طبيعة علاقة التأثير بين كل من المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية؟

ثانياً: أهمية البحث:

تجسد أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي يعالجه والموقع المختار له، إذ يسهم هذه البحث من خلال طرح الأطر النظرية لمتغيرات البحث المتمثلة بالعلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأثرها في تحقيق السيادة الاستراتيجية، وتتجلى أهمية على النحو الآتي:

١. **الأهمية النظرية:** تجسد أهمية البحث على المستوى النظري في بناء إطار معرفي لموضوع (السيادة الاستراتيجية في إطار المناخ الأخلاقي)، فضلاً عن إثراء واغناء المكتبات العراقية لمحدودية الدراسات التي تتعلق بمتغيرات البحث، لذلك يسعى الباحث إلى تقديم إطار فكري يعد نقطة البداية لباحثين آخرين لإغناء هذا الموضوع.
٢. **الأهمية الميدانية:** يستمد البحث أهميته من خلال انعكاسها على الصعيد الميداني في الآتي:
 - أ. أهميته من أهمية القطاع المبحوث في العراق بمختلف نشاطاته، وبوجه خاص قطاع التعليم العالي، الذي يستلزم تقديم أقصى قدر من القوة وتوفير ما يلزم لبقاء المنظمة من خلال العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأثرها في تحقيق السيادة الاستراتيجية.
 - ب. تنطلق أهمية البحث من كونه بحث وصفي وتحليلي باعتماد استطلاع آراء أفراد العينة، وإن الجامعات المبحوثة بحاجة إلى مثل هذه البحوث، إذ توفر لها معلومات حول قدرات يمكن توظيفها في خدمة التوجه المستقبلي لنشاطاتها المختلفة.
 - ت. يوفر البحث إطاراً عملياً لرسم ملامح لأنموذج معاصر في اتخاذ القرار، الذي يمكن أن يكون محاولة رائدة لأعضاء الإدارة العليا في المنظمات العراقية لاتخاذ قرار يتلاءم وطبيعة التحديات التي تواجهها في البيئة العراقية من حيث التكيف والسرعة.

ثالثاً: أهداف البحث:

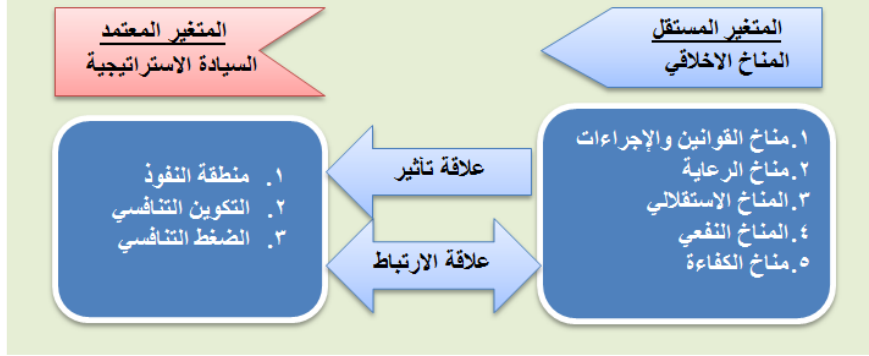
- من خلال التعرف على مشكلة البحث وأهميتها يمكن توضيح الهدف الرئيس لهذا البحث الذي يتمثل في تعريف المنظمات بالدور الذي تلعبه العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي وأثرها في تحقيق السيادة الاستراتيجية للمنظمات عينة البحث، فضلاً عن الأهداف الفرعية التي تتمثل بالآتي:
١. معرفة مدى تبني المؤسسات التعليمية المبحوثة لأبعاد المناخ الأخلاقي وأثرها في تحقيق السيادة الاستراتيجية في المنظمات عينة البحث.
 ٢. عرض سبل الاهتمام بأبعاد المناخ الأخلاقي ومدى اسهامها في تحقيق السيادة الاستراتيجية في المنظمات عينة البحث.
 ٣. التعرف على أنواع المناخ الأخلاقي المطلوب توفرها لإدارة مؤسسات التعليم العالي ضمن البيئة العراقية.
 ٤. ما طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية.

رابعاً: مخطط البحث الافتراضي:

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث على وفق إطارها النظري ومضامينها الميدانية بناء مخطط افتراضي يعكس طبيعة العلاقة المنطقية بين المتغيرات المبحوثة، فضلاً عن توضيح الأبعاد الفرعية لتلك المتغيرات وتأثيراتها في المؤسسات التعليمية قيد البحث مع مراعاة إمكانية قياس هذه المتغيرات، ويشتمل مخطط البحث على نوعين من المتغيرات هي:

١. **المتغير المستقل:** أبعاد المناخ الأخلاقي وتتمثل بـ(مناخ القوانين والإجراءات، مناخ الرعاية، المناخ الاستقلالي، المناخ النفعي، مناخ الكفاءة).

٢. **المتغير المعتمد:** السيادة الاستراتيجية وتتكون من (منطقة النفوذ، التكوين التنافسي، الضغط التنافسي).



الشكل (1) مخطط البحث الافتراضي

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات البحث:

بهدف اختبار العلاقات الواردة في مخطط البحث الافتراضي فقد تم تحديد الفرضيات الآتية:
الفرضية الرئيسية الأولى Ha₁: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي بدلالة أبعاده والسيادة الاستراتيجية في المنظمات المبحوثة على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية.

الفرضية الرئيسية الثانية Ha₂: يوجد تأثير معنوي دال إحصائياً للمناخ الأخلاقي في المنظمات المبحوثة بدلالة أبعاده في تحقيق السيادة الاستراتيجية على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية.

سادساً: أدوات البحث:

١. **أساليب جمع البيانات:** لأجل تحقيق أهداف البحث واختبار فروضه، فقد تمّ اعتماد نوعين من

الأساليب الإحصائية في جمع البيانات والمعلومات وعلى النحو الآتي:

أ. **الجانب النظري:** إذ اتجه الباحث في معالجة الأطر النظرية للبحث الحالي على مصادر البيانات الثانوية التي تتمثل في الأدبيات العربية والاجنبية من كتب واطاريح ورسائل جامعية ودوريات منشورة في مجالات علمية ومواقع شبكة الانترنت وبحوث ومقالات ذات علاقة بطبيعة البحث.

ب. **الجانب العملي:** إذ تم الاعتماد في تغطية الجانب العملي للبحث الحالي على مجموعة من الوسائل وهي:

* **المقابلات الشخصية:** إذ تعد أسلوباً فاعلاً يمكن الباحث من جمع المعلومات الضرورية بصورة مباشرة ودقيقة عن مجتمع وعينة البحث، وقد تم إجراء المقابلات الشخصية مع عدد من القيادات الأكاديمية في الجامعات عينة البحث الذين يشغلون مناصب مختلفة قبل واثناء توزيع الاستبانة واسترجاعها.

* **الاستبانة:** وهي الأداة الرئيسية والمعمول عليها في جمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بالجانب الميداني للبحث، وقد طورت هذه الاستبانة من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة

بموضوع البحث، ثم روعي في صياغة مفرداتها الدقة والموضوعية، وتضمنت الاستبانة بشكلها النهائية وبعد اجراء التعديلات عليها اثنين من المتغيرات الرئيسية هي (المناخ الأخلاقي، السيادة الاستراتيجية)، إذ يتضمن كل متغير من هذه المتغيرات مجموعة أبعاد فرعية موضحة في الجدول (1) الذي يمثل هيكلية استمارة الاستبانة.

الجدول (1) توزيع العبارات والأسئلة المصاغة على متغيرات البحث وأبعاده

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات في الاستمارة	عدد الفقرات	مصادر القياس
١	المناخ الأخلاقي	مناخ القوانين والإجراءات	40-36	5	Shacklock, et.al., 2011
		مناخ الرعاية	45-41	5	
		المناخ الاستقلالي	50-46	٥	
		المناخ النفعي	55-51	٥	
		مناخ الكفاءة	60-56	5	
٢	السيادة الاستراتيجية	منطقة النفوذ	66-61	6	D'Aveni, 2001
		البناء التنافسي	72-67	٦	
		الضغط التنافسي	78-73	6	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على استبانة البحث النهائية.

٢. اختبار صدق الاستبانة وثباتها: إذ تشير إلى قدرة الاستبانة على قياس ما صممت من أجله وبعد هذا من أهم الشروط الواجب توفرها في بناء المقاييس وفقدان هذا الشرط يعني عدم صلاحية المقياس وعدم إمكانية اعتماد نتائجه، وقد خضعت استبانة البحث بمقاييسها المعتمدة إلى اختبارات الصدق والثبات، وكما يأتي:

أ. اختبار الاستبانة قبل توزيعها (قياس الصدق الظاهري): الذي من خلاله يتم عرض الاستبانة على عدد من السادة المحكمين لإبداء ملاحظاتهم بصدد صلاحية فقراتها من أجل الوصول إلى أفضل مستوى من الدقة في تصميمها.

ب. اختبارات الاستبانة بعد توزيعها (قياس الثبات): يتم قياس هذا الاختبار بطريقة الفا كرونباخ الذي تعد من أكثر الأساليب الإحصائية التي تستخدم في هذا المجال، وقد تم احتساب قيمة الفا كرونباخ، إذ وجدت (88.9%) وهي نسبة جيدة للبحث وهذا يدل على ثبات الاستبانة.

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

استناداً إلى توجهات البحث ومضامينه الفكرية والفلسفية، ومن أجل إثبات صحة فرضياته، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS V.23)، (Amos V.21) لتحليل البيانات المتعلقة بالجانب الميداني للبحث، ويمكن تصنيف هذه الأدوات كما يأتي:

١. الأدوات الإحصائية الوصفية: وتتمثل بالنسب المئوية، الأوساط الحسابية، الانحراف المعياري.
٢. الأدوات الإحصائية التحليلية: وتشمل اختبار (T,F)، الارتباط بيرسون، الانحدار الخطي البسيط.

ثامناً: حدود البحث:

١. الحدود البشرية: مجموعة من القيادات الأكاديمية متمثلة بـ(عمداء الكليات، معاوني العمداء، رؤساء الأقسام والفروع).
٢. الحدود المكانية: مجموعة من الجامعات العراقية التي تشمل كل من (جامعة تكريت، جامعة الأنبار، جامعة سامراء، جامعة الفلوجة).

٣. الحدود الزمانية: وتمثل بمدة إعداد الجانب الميداني للبحث، إذ امتدت من 2021/6/30 لغاية 2022/1/5.

تاسعاً: وصف المنظمات عينة البحث ومبررات الاختيار:

يكتسب تحديد الميدان الذي يجري فيه البحث أهمية بالغة في البحث العلمي، إذ إن الاختيار الملائم لميدان البحث يسهم على نحو كبير في صحة النتائج واختبار الفرضيات، ومن خلال التوجه الحديث للمنظمات وفرض نفسها كلاعب وحيد في المجال التنافسي، يرى البحث أن هناك ضرورة ملحة لتوظيف أبعاد المناخ الأخلاقي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات عينة البحث وبما يقود إلى تحقيق السيادة الاستراتيجية، تأسيساً على تقدم تتحدد مبررات اختيار ميدان البحث بالآتي:

١. انسجام طبيعة البحث وأهدافه مع واقع المنظمات التعليمية، من حيث النشاط الذي تمارسه سواء كان في الجانب العلمي أو الجانب العملي.
٢. أهمية الدور الحيوي الذي تمارسه المنظمات التعليمية في بناء المجتمع، ورفد معظم المنظمات بملاكات علمية مؤهلة قادرة على تقديم أفضل الخدمات للزبائن والعملاء.
٣. امتلاك المنظمات التعليمية لقيادات أكاديمية ذو مؤهلات علمية متميزة قادرة على تقديم الأفكار الجديدة والبحوث والاستشارات العلمية لكافة الشرائح وهذا ما ينسجم مع طبيعة العمل القيادي الأكاديمي.
٤. وجود ثقافة تنظيمية عالية في البيئة الجامعية تمكننا من الحصول على المعلومات الضرورية من أجل نجاح البحث.

ولأغراض هذا البحث تم اختيار عينة من الجامعات العراقية مجالاً تطبيقياً للبحث تمثلت بـ(جامعة تكريت، جامعة الأنبار، جامعة سامراء، جامعة الفلوجة)، والجدول (2) يوضح نبذة تعريفية مختصرة للمنظمات عينة البحث.

الجدول (2) تعريف مبسط للمنظمات عينة البحث

ت	الجامعات عينة البحث	تاريخ التأسيس	عدد الكليات	عدد الأقسام / الفروع	عدد القيادات الأكاديمية (المجتمع)	العينة
١.	تكريت	1987	22	109	175	83
٢.	الأنبار	1987	18	94	148	70
٣.	سامراء	2014	9	31	58	27
٤.	الفلوجة	2014	6	35	53	24
	المجموع	-	-	-	432	204

المصدر: موقع الجامعات العراقية على شبكة الأنترنت.

المبحث الثاني: الإطار النظري:

المحور الأول: المناخ الأخلاقي... مدخل نظري:

أولاً: مفهوم المناخ الأخلاقي وأهميته:

ظهر مصطلح المناخ الأخلاقي في العقد قبل الأخير من الألفية الثانية في أبحاث السلوك التنظيمي في دراسة أجراها كلا الباحثان (Victor & Cullen) عام ١٩٨٧ بعدهما رواد هذا العلم الجديد آنذاك، إذ أكد ان لكل منظمة شخصية أخلاقية خاصة بها تنبع من منظومة اخلاقها شأنها شأن الأفراد في ذلك (Yener & Ergun,2012:724-733)، وبهذا يعد المناخ الأخلاقي شكلاً من أشكال المناخ التنظيمي ويختلف باختلاف رؤية المنظمات والأفراد العاملين فيها، فهو يمثل شخصية

المنظمة ومبادئها السامية، ويمكن أن يكون محرگا ومؤشراً للأداء الوظيفي والرفاهية النفسية وانسحاب الأفراد في المنظمة، وما يحدد المناخ الأخلاقي لأي منظمة كل من البيئة الاجتماعية والثقافية، فضلاً عن الهيكل التنظيمي وتاريخ المنظمة، ويقع المناخ الأخلاقي ضمن منظومة القيم الأساسية لأي منظمة وبهذا المعنى يمكن ان يعكس تركيبات أوسع مثل المناخ التنظيمي، والثقافة التنظيمية إلا انه أكثر تركيزاً على السياق الأخلاقي (Kelly & Cullen,2006:182).

وعلى الرغم من الدراسات التي اجريت في هذا المجال لازال موضوع المناخ الأخلاقي في مهده ولا تزال الاسئلة قائمة تتطلب المزيد من الاجابات، مما حدا بالباحثين الخوض في غمار هذا الموضوع، وقد قدم العلماء عدد من المفاهيم للمناخ الأخلاقي اكثرها استخداماً هو المفهوم الذي قدمه (Victor & Cullen) عام ١٩٨٧ الذي يشير بانه الادراك المشترك لما هو السلوك الصحيح وكيف ينبغي التعامل مع المواقف الأخلاقية في المنظمة (Victor & Cullen,1987:51)، في حين عرفه (Mayer,et.al.,2010:7) بأنه الانطباع الشامل لدى الأفراد فيما يتعلق بالسياسات والممارسات والاجراءات الأخلاقية داخل المنظمة، أما (Newman,2017:475) فقد عرفه بأنه التصورات المشتركة لأعضاء المنظمة أو جزء منها حول ما يشكل السلوك الصحيح فيها، في حين يرى الباحث ان المناخ الأخلاقي يمثل (التصورات المشتركة لأعضاء مؤسسات التعليم العالي حول السلوك الصحيح الذي ينبغي اتباعه عند التعامل مع القضايا الأخلاقية ذات المضمون او المحتوى الأخلاقي، وما هي الأفعال غير الأخلاقية التي يجب الابتعاد عنها من اجل نجاح تلك المؤسسات).

أما بصدد أهمية المناخ الأخلاقي فقد اكد (Jones,2019:3-5) بأنها تتمثل في العديد من النتائج الايجابية للمنظمات، بما في ذلك العلاقات الايجابية مع المواقف الوظيفية المختلفة، والسلوكيات الأخلاقية، والالتزام التنظيمي والرفاه النفسي، وكفاءة الاداء والثقة، وازداد ان المناخ الأخلاقي له علاقات سلبية مع انسحاب الموظفين، المخاطرة، دور الغموض، تضارب الادوار، الضغط النفسي على الموظفين، في حين أشار (العززي والهرشاني، ٢٠١٧:١) تتضح أهمية المناخ الأخلاقي في المنظمة من خلال تهيئة مناخ يسود الود والاحترام المتبادل بين أفراد المنظمة الواحدة، بالإضافة إلى تطبيق المعايير والقوانين وفقاً للأخلاق المهنية المتعارف عليها والذي بدوره ينعكس على اداء المنظمة ونجاحها.

أما (Aloustani,et.al.,2020:2-3) فقد أكد ان المناخ الأخلاقي يعزز من المواطنة التنظيمية لدى الموظف، وهذا الاجراء يجعل الموظف على استعداد دائم لتقديم مهام تتجاوز الواجبات والمسؤوليات المحددة والشعور بالرضا الوظيفي والالتزام اتجاه المنظمة، في حين يرى الباحث ان أهمية المناخ الأخلاقي تتمثل في توفير البيئة المناسبة التي تساعد على تطبيق المبادئ والقوانين التنظيمية وفقاً للأخلاق المهنية المتعارف عليها في المنظمة وهذا الاجراء يكون سبباً في نجاح وتطور المنظمة مستقبلاً، فضلاً عن تحسين الرفاهية العامة لجميع ابناء المجتمع.

ثانياً: أنواع المناخ الأخلاقي:

تنقسم انواع المناخ الأخلاقي إلى عدة أنواع هي: (Shacklock & Hort,2011:5)

١. مناخ القوانين والاجراءات:

لا يوجد اجماع بين المؤلفين البارزين حول مفهوم واحد لمناخ القوانين والاجراءات، ولكن هنالك عدة مفاهيم قدمها الباحثون في هذا الاتجاه كل حسب وجهه نظره والزاوية التي ينظر بها إلى الموضوع فقد عرفه (Jones,2019:3-5) بأنه سلوكيات وقرارات أخلاقية تستند إلى قواعد سلوك

خارجية مثل القانون الفيدرالي او المبادئ التوجيهية المهنية، في حين أشار (Zeinab,et.al., 2019:1-3) إلى مناخ القوانين والاجراءات بأنه المناخ الذي يتمثل في سن قوانين وتشريعات تساعد على تهدئة الاضطرابات والاختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الانسانية المعقدة والبيئة المتغيرة بشكل مستمر.

أما وجهة نظر الباحث حيال هذا المفهوم فقد يتفق مع ما ذهب إليه (Jones,2019:3-5) في تعريف المناخ الأخلاقي القانوني بأنه سلوكيات وقرارات أخلاقية تستند إلى قواعد سلوك خارجية مثل الاديان السماوية، الاخلاق المهنية، الثقافة التنظيمية، وان الالتزام بهذه القوانين سوف يمكن المنظمة من انجاز المهام بكفاءة عالية.

٢. مناخ الرعاية:

بدأت الانظار تتجه إلى الاهتمام بمناخ الرعاية بعد ظهور حركة الإدارة البيئية في الولايات المتحدة الامريكية في ستينات القرن الماضي وتحديدا في عام (١٩٦٢) بعد صدور المؤلف الموسم للعالمية البيولوجية الأمريكية ريتشل كارسن (Rachel Carson) والذي يحمل عنوان الربيع الصامت (Silent spring) الذي أثار انتباه الرأي العام الامريكي حول سن تشريعات لقوانين من شأنها ان تحافظ على البيئة (https://archive.org/.../fp).

فقد عرف (Cullen,et.al.,2003:127-141) المناخ الأخلاقي للرعاية بأنه المناخ الذي يهتم فيه الأفراد بمصلحة المنظمة وشعورهم بالمسؤولية اتجاه المجتمع الذي يتأثر بقراراتهم الأخلاقية، في حين اشار (Shacklock & Hort,2011:5-6) بأن مناخ الرعاية يمثل الدرجة التي يتميز بها مكان العمل من قبل العمال المهتمين بصدق ورفاهية بعضهم البعض، اما الباحث فقد عرفه بأنه المناخ الذي يحدد طبيعة العلاقة بين البشر والبيئة الطبيعية من اجل تحقيق الاستدامة البيئية التي تضمن حق الاجيال الحالية من دون المساس بحقوق الاجيال القادمة.

٣. المناخ الاستقلالي (الفردى):

هناك اختلاف في وجهات نظر الكتاب والفلاسفة حول مصدر الاخلاق الفردية (الشخصية)، فالقسم الأول يرى بان القوة الالهية هي التي غرست الاخلاق في الجنس البشري وخلقت نظاماً عالمياً أساسياً للصواب والخطأ، أما القسم الثاني فقد يرى بأن الاخلاق ليست متأصلة في الجنس البشري فالأطفال مثلاً يتعلمون الصواب والخطأ من التكيف الاجتماعي، وقد يكون هذا سبب اختلاف الاخلاق الفردية الموجودة في جميع انحاء العالم ويؤكد هؤلاء الفلاسفة عادة ان أخلاقيات الشخص يتم تعلمها من العائلة أو الاصدقاء أو المعلمين أو التجارب الفردية وكذلك الدين يلهم جزء كبير من الأخلاق (Ankita,2016:141-143)، فالأخلاق هي جوهر الإنسان وأساس تقدم الشعوب وتطورها. أما (Martin & Cullen,2006:175-177) فقد عرف المناخ الاستقلالي (الفردى) بأنه المناخ الذي يعمل فيه الأفراد وفقاً لمعتقداتهم الأخلاقية ويتصرفون وفق مجموعة من المبادئ المدروسة جيداً، ويمنح الموظف الحرية الكاملة في تأدية المهام والواجبات بالاستناد إلى مبادئهم الأخلاقية الشخصية والقيم التي يتمسك بها، في حين عرفه (محمد، ٢٠١٩:١٦) بأنه كل سلوك انساني يقوم به الفرد داخل المنظمة ويكون مسؤولاً عن العمل الذي يؤديه، أما الباحث فقد عرفه بأنه المناخ الذي يتضمن مجموعة من المبادئ والقيم والخصائص الشخصية التي تحكم التفاعلات بين الأفراد وتتكون منها شخصية الفرد.

٤. المناخ النفعي:

في ظل هذا النوع من المناخ يجب الحكم على الاعمال من خلال نتائجها، لذلك يتصرف الأفراد بطريقة تحقق أكبر فائدة للمجتمع وتنتج أقل ضرر له، ويؤكد البحث لا ينبغي لأي شخص ان يعامل إنساناً آخر فقط كوسيلة ولكن دائماً كغاية، إذ عرفه (Daft,2003:161) المناخ الأخلاقي النفعي بأنه المناخ الذي يتم فيه اتخاذ القرارات الأخلاقية التي تحقق أفضل النتائج للمنظمة والأفراد العاملين فيها، اما (Beauchamp,2004:18-25) فقد عرف المناخ الأخلاقي النفعي بأنه المناخ الذي يؤكد على تطوير رفاهية ومنفعة الانسان من خلال تقليل الاضرار وتعظيم الفوائد لجميع المتأثرين بالفعل، في حين عرفه (Shacklock,2011:51-66) بأنه المناخ الذي يتم فيه اتخاذ القرارات التي تحقق أقصى قدر من المصلحة العامة التي تصب لصالح المنظمة والأفراد العاملين فيها، في حين يرى الباحث بأن المناخ الأخلاقي النفعي هو المناخ الذي يتم في اتخاذ القرارات التي تحقق أكبر قدر من الفائدة لجميع الأشخاص المتأثرين بالفعل سواء كانوا هؤلاء الأشخاص من داخل التنظيم او خارجه.

٥. مناخ الكفاءة:

لقد تطرق لهذا المفهوم العديد من الباحثين فقد عرفه (Victor & Cullen,1988:101) (125) بأنه المناخ الذي يشير إلى الطريق الأنسب للعمل، إذ يتقيد الأفراد بالطريقة الصحيحة المحددة لإنجاز مهامهم الوظيفية انطلاقاً من كونها الطريقة الأكثر كفاءة لإنجاز العمل في المنظمة، في حين أشار (Martin & Cullen,2006:5-6) إلى مناخ الكفاءة بأنه المناخ الذي يشير إلى القدرة او المعرفة التي تعلمها أو اكتسبها الشخص من الأفراد الآخرين ويكون لدى الأفراد طريقة محددة لإنجاز مهامهم حتى تكون في أعلى مستوى وتكون متميزة وتختلف عن بقية الأفراد العاملين في العمل وتكون الطريقة التي يتبعونها هي الأنسب في تأدية المهام والواجبات، أما (السكرانة، ٢٠١٤:١٦) فقد عرفه بأنه المناخ الذي يتم فيه تنفيذ العمل بدقة واتقان لتحقيق الفائدة للعاملين والمنظمة وفق المعايير الأخلاقية لها، ويتفق الباحث مع المفهوم الذي قدمه (Martin & Cullen, 2006:5-6) في تعريف مناخ الكفاءة فهو يمثل مجموع المعارف والقدرات العلمية والسلوكيات الموجهة التي تمكن الأفراد من انجاز متطلبات العمل بكل دقة وموضوعية.

المحور الثاني: السيادة الاستراتيجية... مدخل نظري:**أولاً: مفهوم وأهمه السيادة الاستراتيجية:**

إن التطورات التي أحدثتها العولمة وتكنولوجيا المعلومات وثورة القوى العاملة، دفعت بالمنظمات البارعة إلى تبني نماذج جديد تختلف من حيث فلسفتها وأطر تفكيرها عن النماذج التقليدية السابقة، إذ تركز هذه النماذج بوضوح أكثر نحو تطبيق استراتيجيات استباقية قادرة على تحقيق الطموح والنمو وخلق الثروة والتأثير على سلوك المنافسين وتحجيم نفوذهم، وهذا النموذج الجديد يدعى بالسيادة الاستراتيجية (Kotze,2003:1) التي تتمثل في بناء مزايا جديدة لتحل محل المزايا القديمة وتكوين رؤية عالمية تؤسس لمحفظه قوية للمنظمة وفق منطق استراتيجي عميق عن طريق تطوير القدرات واقامة توازن بين قوى الصناعة من أجل توسيع نفوذها في الاتجاهات والطموحات التي لا تتعارض مع طموحات الآخرين، ليتمكنوا من تحويل قدراتهم ضد المنافسين ويضيف بأن سر نجاح وديمومة المنظمات هو ابتكار سلع وخدمات جديدة تكون القوة الدافعة في توليد مصادر جديدة للدخل لكي تستطيع المنظمات من تمويل عملياتها الأخرى (D'Aveni,2004:38).

وقد تكون رغبة المنظمات الكبيرة في احتكار الاحتكار هي أحد الأسباب الكامنة وراء السعي لتحقيق السيادة الاستراتيجية، فأكثر ما يجلب انتباه المنظمات الكبيرة في الوقت الحاضر هو اكتساب المنظمات الناشئة للنموذ والسلطة في مساحات لم تكن معهود لها من قبل، مما يشكل قلق لها وجعلها تفكر بطرق عديدة للإطاحة بها، فأصبحت المنظمات الكبيرة أمام خيارين لا ثالث لهما إما الحفاظ على موقعها الحالي وتصدر المشهد التنافسي أو السماح للمنظمات المنافسة بالتفوق عليها وهذا ما يفقدها سلطتها ونفوذها (رشيد ومطر، ٢٠٢٠:٢٦).

إذ تعرف السيادة الاستراتيجية بأنها عبارة عن قدرة المنظمة في السيطرة على الموارد والعوامل الحرجة المتعلقة بالموردين، والوصول إلى أفضل قنوات التوزيع، وتوليد المعرفة الاستراتيجية وتوظيفها بشكل أكثر كفاءة وفاعلية من المنافسين (Depperu & Cerrato, 2005:9)، أما (Hao,2010:1) فقد عرفها بأنها لعبة القوى الكبرى لتحديد النظام العالمي الجديد عن طريق اتخاذ القرارات الاستراتيجية الصعبة، في حين يرى الباحث أن السيادة الاستراتيجية هي وسيلة لتطوير الأفكار والرؤى من أجل خلق قيمة أكبر للمنظمات من تلك التي يتمتع بها المنافسون. أما بصدد أهمية السيادة الاستراتيجية فقد أشار (الكناني والنجار، ٢٠٢١:٥٩) بأنها نابعة من الإدراك التام لمنظمات الأعمال، بأن بناء المراكز التنافسية المتقدمة وقيادة الأسواق بات من الضروري التي تسعى منظمات الأعمال جاهدة إلى تحقيقها وعدم الاكتفاء ببلوغ الأهداف التي أصبحت تقليدية في ظل نظم الإدارة المعاصرة المتمثلة في البقاء أو النمو، وإنما السعي لتحقيق الهدف الأشمل ألا وهو تحقيق السيادة الاستراتيجية ضمن مساحات تنافسية واسعة تمكن المنظمة من فرض سيطرتها وهيمنتها على تلك المساحات، في حين أكد (Mohammed & Mohammed, 2021:4746) أن أهمية السيادة الاستراتيجية ترتبط بتكوين واقع اجتماعي مشترك بين المنافسين ضمن مساحة تنافسية معينة، تمكن من استخدام الإشارات والمناورات الاستراتيجية في ميدان اللعب من أجل التأثير على تصورات المنافسين أو توجيه انتباههم نحو سوق معين أو تغيير نواياهم بعيداً إلى أسواق أخرى، بهذا الشكل تتفاوض المنظمات حول حدود مجالاتها، عندما تحقق قوة عظمية تفوقاً استراتيجياً تصبح الحدود التي يتم رسمها حقيقية مقبولة، وبهذا تكسب المنظمة المتفوقة استراتيجياً الأسبقية لرؤيتها العالمية في الفضاء التنافسي، في حين يرى الباحث أن أهمية السيادة الاستراتيجية تأتي عن طريق صياغة استراتيجيات فاعلة قادرة على اكتساب مصادر جديدة للثروة من خلال إيجاد منتجات جديدة أو تطوير منتجات قائمة، فضلاً عن كونها أداة قوية لتقييم الأداء الاستراتيجي للمنظمة ليس فقط على مستوى زبائنها بل فيما يتعلق بمنافسيها أيضاً.

ثانياً: أبعاد السيادة الاستراتيجية:

تنقسم أبعاد السيادة الاستراتيجية إلى ثلاثة أبعاد هي: (D'Aveni,2004:38)

١. منطقة النفوذ:

إن ظهور العولمة وتدويل الأسواق وعدم اليقين قد اجبر المنظمات على تغيير قواعد المنافسة في المشاريع الحديثة، وفي ظل الظروف البيئية غير المستقرة للغاية، لذلك فإن العولمة تسهم في تحسين وتحرير التجارة العالمية بين الدول، فقد غيرت الانماط السائدة في الاستثمار من حيث استغلال الموارد وعمليات الإنتاج والتوزيع، وطرق تطوير المنتجات، فهذه التحديات التي أفرزتها العولمة تتطلب من المنظمات تبني استراتيجيات جديدة قادرة على الاستجابة السريعة لكل تغيرات

السوق من أجل فهم الفرص الناشئة وبناء منطقة نفوذ متماسكة تقود المنظمة إلى نجاحات أفضل (Economou & G,2009:84).

أما (Strikwerda,2002:12) فقد عرفه منطقة النقود بأنها عبارة عن المحفظة الجغرافية لسلع وخدمات المنظمة العامة، والتي تركز على المجال الذي يخصها والمنطقة الأساسية التي تسيطر عليها، وتعد بمثابة قلب السيادة الاستراتيجية، في حين يرى الباحث بأن منطقة النفوذ هي المنطقة التي تمتلك فيها المنظمة أكبر حصة سوقية ويكون فيها كيان واحد هو المسيطر أو المهيمن على تلك المساحة.

٢. الضغط التنافسي:

ينشأ الضغط التنافسي نتيجة حركات تنافسية موجهة خارجية ومحددة وقابلة للملاحظة من قبل المنظمات الأخرى من أجل تعزيز مكانتها التنافسية النسبية، وينتج عن هذه التحركات التفاعل التنافسي، إذ تؤخذ كل منظمة جميع الإجراءات التنافسية في السوق بنظر الاعتبار (Zucchini & Kretschmer,2011:4)، ويزداد هذا الضغط كلما زاد تداخل المنتجات أو الأسواق الجغرافية بين المنظمات المتنافسة، ويتناسب مع طبيعة وأهمية الأسواق لكل منظمة ودرجة اختراقها من قبل المنظمات الأخرى (Chen,1998:102)، ولكن في ظل ظروف معينة يمكن أن يؤدي التداخل في الأسواق إلى خلق تهديدات متبادلة تجعل تلك المنظمات تقلل من سلوكها التنافسي (D'Aveni, 2002:39)، إذ يعرف الضغط التنافسي بأنه التأثير الناتج عن شدة المنافسة بين طرفين أو أكثر من الأطراف المتنافسة في السوق (D'Aveni,1999:63)، أما الباحث فقد عرفه بأنه التأثير الناتج عن حدة المنافسة بين الأطراف الموجودة ضمن المجال التنافسي، ويتولد نتيجة هذه الضغط ردود فعل عكسية من قبل المنظمات الأخرى كمحاولة منها للتخلص منه أو تقليل تأثير إلى أدنى حد ممكن من أجل الحفاظ على مركزها التنافسي.

٣. التكوين التنافسي:

هو بمثابة إطار عملي للتحليل الاستراتيجي يهدف إلى إعادة صياغة استراتيجية المنظمة من أجل الاستفادة من نقاط القوة وتعزيز نقاط الضعف، واستثمار الفرص وتجنب التهديدات، ويتمثل بتحليل (Swot) ونموذج القوى الخمسة ل (Porter) في تحليل هيكل الصناعة، ليكسب المنظمة مكانة أفضل في ظل التنافسي الجديد (الشريفي، ٢٠١٧: ١٥٣)، ويضيف (Hsieh,et.al.,2006) (26) بأن الهدف من التكوين التنافسي الناجح هو تطوير فريق ملتزم ومتحمس من العاملين المتميزين الذين يتعاونون مع الزبائن ويحافظون عليهم ويقدموا خدماتهم، وعلى المنظمات الفاعلة أن تتبع نهج الإدارة الحديثة في عملية التكوين التنافسي لكي لا تفقد كفاءتها وحجمها ومواردها الحيوية. أما (الياسري وآخرون، ٢٠١٧: ٢٦) فقد أشاروا إلى أن التكوين التنافسي هو عبارة عن أداة تعكس قدرة المنظمة على تغيير قواعد اللعبة التنافسية بشكل مستمر لتشكل مواقع قوة مع القوى الكبرى من أجل استثمار موارد المنظمة بشكل متميز، وبالنظر لما سبق فقط يرى الباحث أن التكوين التنافسي يشير إلى قدرة المنظمة على إنشاء تحالفات استراتيجية تعكس رؤية المنظمة العالمية للبيئة التنافسية والتي تقلل من التهديد التنافسي الصادر من لدن القوى المنافسة الأخرى وتجعل ميزان القوى يسير لصالح المنظمة في المستقبل.

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث:**المحور الأول: وصف وتشخيص أبعاد البحث ومتغيراته:**

يتضمن هذا المحور التعرف على طبيعة الآراء والمواقف التي أبداهها المبحوثون حول المتغيرات الرئيسية للبحث والمتمثلة (بالعلاقة بين السيادة الاستراتيجية في إطار المناخ الأخلاقي)، فضلاً عن العوامل المكونة لهذه الأبعاد، وعلى النحو التالي:

أولاً: وصف وتشخيص أبعاد المناخ الأخلاقي للجامعات عينة البحث:

يُضح من الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية في الجدول (3) الخاصة بمواقف عينة البحث (للقائدات الأكاديمية في الجامعات عينة البحث) حول أبعاد المناخ الأخلاقي، على اعتبار أن الوسط الفرضي يساوي (3) على مساحة المقياس، إذ تشير النتائج إلى أن أبعاد المناخ الأخلاقي على المستوى الكلي قد حققت وسطاً حسابياً قدره (3.94) وهو مستوى عالي، وهذا يؤشر مستوى جيد جداً في تأكيد ضرورة ان تتمتع القيادات الأكاديمية بمناخ أخلاقي ملائم في منظماتهم، ولذلك نلاحظ أن الانحراف المعياري البالغ (0.521) ومعامل اختلاف (13.2%) والأهمية النسبية (0.788) وهذا يدل على أن هناك تشتت بنسبة قليلة في إجابات عينة البحث مما يعني امتلاكهم تصوراً واضحاً عن معنى أبعاد المناخ الأخلاقي، ومن أبرز الأبعاد التي أسهمت في إغناء متغير المناخ الأخلاقي هو بُعد مناخ القوانين والجراءات بوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري قدره (0.636) ومعامل الاختلاف (15.5%) والأهمية النسبية (0.816).

الجدول (3) استجابات عينة البحث حول أبعاد المناخ الأخلاقي

ت	أبعاد المناخ الأخلاقي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
١.	مناخ القوانين والجراءات	4.08	0.636	15.5%	0.816
٢.	مناخ الرعاية	3.88	0.627	16.1%	0.776
٣.	المناخ الاستقلالي	3.89	0.662	17%	0.778
٤.	المناخ النفعي	3.85	0.672	17.4%	0.770
٥.	مناخ الكفاءة	3.98	0.572	14.3%	0.796
	المؤشر الكلي	3.94	0.521	13.2%	0.788

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS).

ثانياً: وصف وتشخيص أبعاد السيادة الاستراتيجية:

يُضح من الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية في الجدول (4) الخاصة بمواقف عينة البحث (للقائدات الأكاديمية في الجامعات عينة البحث) حول أبعاد السيادة الاستراتيجية على اعتبار أن الوسط الفرضي يساوي (3) على مساحة المقياس، إذ تشير النتائج إلى أن أبعاد السيادة الاستراتيجية على المستوى الكلي قد حققت وسطاً حسابياً (3.74) وهو مستوى عالي، ونلاحظ أن الانحراف المعياري البالغ (0.62) ومعامل اختلاف (16.7) والأهمية النسبية (0.748) وهذا يدل على أن هناك تشتت بنسبة قليلة في إجابات عينة البحث مما يعني امتلاكهم تصوراً واضحاً عن معنى السيادة الاستراتيجية وأبعادها، ومن أبرز الأبعاد التي أسهمت في إغناء متغير السيادة الاستراتيجية هو بُعد منطقة النفوذ بنسبة اتفاق (69.34) ووسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.60) ومعامل الاختلاف (15.6%) والأهمية النسبية (0.768).

الجدول (4) استجابات عينة البحث حول أبعاد السيادة الاستراتيجية

ت	أبعاد السيادة الاستراتيجية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
١.	منطقة النفوذ	3.84	0.602	15.6%	0.768
٢.	التكوين التنافسي	3.79	0.696	18.3%	0.758
٣.	الضغط التنافسي	3.60	0.753	20.9%	0.720
	المؤشر الكلي	3.74	0.626	16.7%	0.748

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS).

المحور الثاني: اختبار العلاقات الواردة في مخطط البحث:

أولاً: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث:

تتضمن هذه الفقرة اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى التي تشير إلى (وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي بدلالة أبعاده والسيادة الاستراتيجية في المنظمات المبحوثة على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية) وقد تم اختبار هذه الفرضية باستعمال معامل ارتباط (بيرسون)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

١. علاقة الارتباط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية على المستوى الكلي:

يمثل مضمون هذه العلاقة التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى، إذ تشير معطيات الجدول (5) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية في الجامعات عينة البحث على المستوى الكلي وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (0.689) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يدل على قوة العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين.

الجدول (5) نتائج علاقة الارتباط بين متغيري المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية على المستوى الكلي

المتغير المستجيب	المتغير التفسيري
السيادة الاستراتيجية	المناخ الأخلاقي
	**0.689

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS). عند مستوى معنوية (0.05) N=193

٢. علاقة الارتباط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية على مستوى الأبعاد الفرعية:

من خلال الجدول (6)، ومن متابعة معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية يتضح ما يأتي:

- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مناخ القوانين والاجراءات والسيادة الاستراتيجية، إذ بلغت قيمة الارتباط (**0.568) عند مستوى معنوية (0.05).
- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مناخ الرعاية والسيادة الاستراتيجية، إذ بلغت قيمة الارتباط (**0.578) عند مستوى معنوية (0.05).
- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية، إذ بلغت قيمة الارتباط (**0.407) عند مستوى معنوية (0.05).
- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المناخ النفعي والسيادة الاستراتيجية، إذ بلغت قيمة الارتباط (**0.604) عند مستوى معنوية (0.05).
- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مناخ الكفاءة والسيادة الاستراتيجية، إذ بلغت قيمة الارتباط (**0.692) عند مستوى معنوية (0.05).

الجدول (6) نتائج علاقة الارتباط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية على المستوى الجزئي للعينة

أبعاد المناخ الأخلاقي					المتغير التفسيري
مناخ الكفاءة	المناخ النفعي	المناخ الاستقلالي	مناخ الرعاية	مناخ القوانين والإجراءات	المتغير المستجيب
**0.692	**0.604	**0.407	**0.578	**0.568	السيادة الاستراتيجية
المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS). عند مستوى معنوية 0.05 N=193					

3. علاقة الارتباط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية على مستوى كل جامعة:

تشير نتائج الجدول (7) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية على مستوى كل جامعة، إذ بلغت أعلى قيمة لمعامل ارتباط في جامعة الفلوجة (0.835)، ومن ثم تلتها جامعة تكريت (0.754)، ومن ثم جامعة سامراء (0.646)، وأخيراً جاءت جامعة الأنبار (0.553) على التوالي وعند مستويات معنوية (0.05).

الجدول (7) علاقات الارتباط بين متغيري المناخ الأخلاقي بدلالة أبعاده والسيادة الاستراتيجية في المنظمات المبحوثة على مستوى كل جامعة

ت	الجامعة	N	معامل الارتباط
1.	تكريت	80	**0.754
2.	الأنبار	66	**0.553
3.	سامراء	25	**0.646
4.	الفلوجة	22	**0.835

(**) العلاقة معنوية عند مستوى (0.05) N = 193

المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتماداً نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS).

وتشير هذه العلاقات إلى أنه كلما توفر المناخ الأخلاقي في الجامعات عينه البحث كلما أسهم ذلك في تحقيق سيادتها الاستراتيجية بشكل أكبر، ومن خلال (مناخ القوانين والإجراءات، مناخ الرعاية، المناخ الاستقلالي، المناخ النفعي، مناخ الكفاءة) لما لتلك الأبعاد من دور بارز في تحقيق السيادة الاستراتيجية، وبناءً على ما تقدم من نتائج علاقات الارتباط على المستوى الكلي والجزئي، وعلى مستوى كل جامعة نتوصل إلى إثبات صحة الفرضية الرئيسة الأولى.

ثانياً: تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث:

استناداً إلى مضمون الفرضية الرئيسية الثانية التي تشير إلى وجود تأثير معنوي دال إحصائياً للمناخ الأخلاقي في المنظمات المبحوثة بدلاله أبعاده في تحقيق السيادة الاستراتيجية على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية، وكانت نتائج الاختبار وعلى النحو الآتي:

1. اختبار علاقته التأثير على المستوى الكلي:

يوضح الجدول (8) أن لأبعاد المناخ الأخلاقي تأثيراً معنوياً في تحقيق السيادة الاستراتيجية، ويدعم هذا التأثير قيمة (F) والبالغة (172.16) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، ويستدل من قسيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.474)، وهذا يشير إلى أن أبعاد المناخ الأخلاقي تفسر ما قيمته (47.4%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسيادة الاستراتيجية ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.689) وعزز ذلك قيمة (T) والبالغة (13.121) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، وتوضح هذه النتائج أهمية أبعاد المناخ الأخلاقي في تحقيق السيادة الاستراتيجية في الجامعات عينة البحث، وهذا يؤكد قبول الفرضية الرئيسة الثانية.

الجدول (8) نتائج علاقة تأثير أبعاد المناخ الأخلاقي في تحقيق السيادة الاستراتيجية على المستوى الكلي

السيادة الاستراتيجية					متغير مستجيب
T	F	R ²	B ₁	B ₀	متغير تفسيري
المحتسبة	المحتسبة				أبعاد المناخ الأخلاقي
*13.122	*172.16	0.474	0.689	0.827	الأبعاد مجتمعة

*P ≤ 0.05 df(1,191) N = 193

المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتماداً نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS).

٢. اختبار علاقات التأثير على المستوى الجزئي:

- أ. أثر بُعد مناخ القوانين والاجراءات في تحقيق السيادة الاستراتيجية: تشير نتائج الجدول (9) إلى وجود تأثير معنوي لمناخ القوانين والاجراءات في تحقيق السيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة (F) والبالغة (91.151) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، ويستدل من قيمة معامل التحديد (R²) والبالغة (0.323)، وهذا يشير إلى أن مناخ القوانين والاجراءات يفسر ما قيمته (32.3%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.558) وعزز ذلك قيمة (T) والبالغة (9.547) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني تحقق الفرضية الرئيسية الثانية على مستوى البُعد الأول.
- ب. أثر بُعد مناخ الرعاية في تحقيق السيادة الاستراتيجية: تشير نتائج الجدول (9) إلى وجود تأثير معنوي لمناخ الرعاية في تحقيق السيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة (F) والبالغة (95.706) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، ويستدل من قيمة معامل التحديد (R²) والبالغة (0.334)، وهذا يشير إلى أن مناخ الرعاية يفسر ما قيمته (33.4%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.568) وعزز ذلك قيمة (T) والبالغة (9.783) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني تحقق الفرضية الرئيسية الثانية على مستوى البُعد الثاني.
- ت. أثر بُعد المناخ الاستقلالي في تحقيق السيادة الاستراتيجية: تشير نتائج الجدول (9) إلى وجود تأثير معنوي للمناخ الاستقلالي في تحقيق السيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة (F) والبالغة (37.908) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، ويستدل من قيمة معامل التحديد (R²) والبالغة (0.166)، وهذا يشير إلى أن المناخ الاستقلالي يفسر ما قيمته (16.6%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.407) وعزز ذلك قيمة (T) والبالغة (6.157) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني تحقق الفرضية الرئيسية الثانية على مستوى البُعد الثالث.
- ث. أثر بُعد المناخ النفعي في تحقيق السيادة الاستراتيجية: تشير نتائج الجدول (9) إلى وجود تأثير معنوي للمناخ النفعي في تحقيق السيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة (F) والبالغة (109.89) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، ويستدل من قيمة معامل التحديد (R²) والبالغة (0.365)، وهذا يشير إلى أن المناخ النفعي يفسر ما قيمته (36.5%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.604) وعزز ذلك قيمة (T) والبالغة (10.483) عند درجتي حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني تحقق الفرضية الرئيسية الثانية على مستوى البُعد الرابع.

ج. أثر بُعد مناخ الكفاءة في تحقيق السيادة الاستراتيجية: تشير نتائج الجدول (9) إلى وجود تأثير معنوي لمناخ الكفاءة في تحقيق السيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة (F) والبالغة (175.36) عند درجتى حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، ويستدل من قيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.479)، وهذا يشير إلى أن مناخ الكفاءة يفسر ما قيمته (47.9%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسيادة الاستراتيجية، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.692) وعزز ذلك قيمة (T) والبالغة (13.242) عند درجتى حرية (1.191) ومستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني تحقق الفرضية الرئيسية الثانية على مستوى البُعد الخامس.

الجدول (9) نتائج علاقة التأثير على المستوى الجزئي

السيادة الاستراتيجية					متغير مستجيب
T	F	R^2	B_1	B_0	متغير تفسيري
المحتسبة	المحتسبة				أبعاد المناخ الأخلاقي
*9.547	*91.151	0.323	0.558	0.559	مناخ القوانين والإجراءات
*9.783	*95.706	0.334	0.568	0.577	مناخ الرعاية
*6.157	*37.908	0.166	0.407	0.380	المناخ الاستقلالي
*10.483	*109.89	0.365	0.604	0.563	المناخ النفعي
*13.242	*175.36	0.479	0.692	0.758	مناخ الكفاءة

*P ≤ 0.05 df(1,191) N = 193

المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتماداً نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS).

3. اختبار علاقة التأثير على مستوى كل جامعة:

تشير نتائج الجدول (10) إلى وجود علاقة تأثير معنوية موجبة بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية على مستوى كل جامعة، إذ بلغت أعلى قيمة لمعامل التأثير في جامعة الفلوجة (0.835)، ومن ثم تلتها الجامعة الأخرى تباعاً كما مبين في الجدول (10)، وهذا يؤكد قبول الفرضية الرئيسية الثانية على مستوى كل جامعة.

الجدول (10) علاقة التأثير لأبعاد المناخ الأخلاقي في السيادة الاستراتيجية على مستوى كل جامعة

أبعاد المناخ الأخلاقي						متغير تفسيري
T	F	R^2	B_1	B_0	N	الجامعة
المحتسبة	المحتسبة					السيادة الاستراتيجية
*10.147	*102.971	0.569	0.754	0.829	80	تكريت
*5.305	*28.138	0.305	0.553	0.637	66	الانبار
*4.056	*16.452	0.417	0.646	0.938	25	سامراء
*6.783	*46.003	0.697	0.835	0.98	22	الفلوجة

*P ≤ 0.05 df(1,191) N = 193

المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتماداً نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

خصص هذا المبحث لاستعراض أهم النتائج والتوصيات التي قدمتها البحث، ومن خلال ما

يأتي:

أولاً: الاستنتاجات:

1. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير المناخ الأخلاقي على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية وعلى مستوى كل جامعة جاء بمستوى أهمية مرتفع، وتفسر هذه النتيجة (٦٩)

- امتلاك القيادات الأكاديمية في الجامعات عينة البحث تصوراً واضحاً عن معنى المناخ الأخلاقي المناسب في بيئة العمل.
٢. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير السيادة الاستراتيجية على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية وعلى مستوى كل جامعة، جاء بمستوى أهمية مرتفع وتفسر هذه النتيجة بأن إدارات الجامعات عينة البحث تسعى إلى توسيع مناطق نفوذها بشكل مستمر، وذلك لامتلاكها قيادات أكاديمية ذو مؤهلات علمية عالية تجعلها مهيمنة على سوق العمل.
٣. بينت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المناخ الأخلاقي والسيادة الاستراتيجية على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية وعلى مستوى كل جامعة، لتشير هذه النتائج إلى أن تحقيق السيادة الاستراتيجية في الجامعات عينة البحث يعتمد بشكل كبير على المناخ الأخلاقي، إذ كلما زاد توجه الجامعات عينة البحث في توفير مناخ أخلاقي ملائم في بيئة العمل بشكل أكبر كلما أسهم ذلك في تحقيق سيادتها الاستراتيجية.
٤. بينت نتائج علاقة التأثير على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية وعلى مستوى كل جامعة، ان تبني الجامعات عينة البحث لأبعاد المناخ الأخلاقي، يؤثر معنوياً في تعزيز سيادتها الاستراتيجية، إذ أن حرص القيادات الإدارية في توفير مناخ أخلاقي مناسب في بيئة العمل سوف يسهم بشكل واضح في تعزيز كفاءتها التشغيلية، ويمكنها من تحقيق سيادتها الاستراتيجية، وهذا ما يعزز ما جاء به الجانب النظري للبحث.

ثانياً: التوصيات:

تتلخص أبرز التوصيات التي قدمها البحث بما يأتي:

١. ضرورة توفير مناخ أخلاقي ملائم في بيئة العمل يساعد الجامعات على استغلال مواردها البشرية والمادية بالشكل المطلوب، وذلك من خلال إيجاد الحلول الناجعة للمشاكل التي تواجه الموظفين أثناء تأدية الواجبات.
٢. حث إدارة الجامعات على تضيق الفجوة بين الحياة في العمل والحياة العامة لدى موظفيها نتيجة تباين تصرفاتهم الأخلاقية، وذلك من خلال إقامة دورات تثقيفية لجميع الموظفين.
٣. تحديد المعايير الأخلاقية التي تعمل ضمن إطارها الجامعات من أجل تقليل المشاكل التي تواجه موظفين أثناء العمل، من خلال الارتقاء بالثقافة الأخلاقية داخل الجامعة.
٤. تشجيع الموظفين على الاسترشاد بأخلاقهم ومعتقداتهم الشخصية التي تنمي مهاراتهم في التعرف على الصواب والخطأ، من خلال إعطائهم صلاحيات أوسع في عملية اتخاذ القرار.
٥. تعزيز الاهتمام بتنوع الخدمات في الجامعات عينة البحث، وذلك من أجل إزالة الضغط التنافسي الذي تتعرض له في مناطق نفوذها، من خلال إنشاء تحالفات استراتيجية مع بعض الجامعات المتميزة.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

١. السكارنة، بلال خلف، (2014)، أخلاقيات العمل، ط٤، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان
٢. الشريف، علي كاظم حسين محل، (٢٠١٧)، التجديد الاستراتيجي وانعكاساته في تعزيز السيادة الاستراتيجية من خلال الدعم التنظيمي: دراسة تحليلية لأراء المديرين في الشركة العامة لصناعة الاسمنت الجنوبية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.

٣. العنزي، احمد سلامة والهرشاني، أنوار فاهد، (٢٠١٧)، أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية في جامعة الكويت، مجلة العلوم التربوية، المجلد (٤٤)، العدد (٤)، الملحق (٨).
٤. الكنان، حيدر حسن كاظم والنجار، شهناز فاضل احمد، (٢٠٢١)، دور الإفصاح في تحقيق السيادة الاستراتيجية لمنظمات الاعمال، مجلة كلية الكوت الجامعة للعلوم الإنسانية، المجلد (٢)، العدد (١).
٥. الياسري، اكرم محسن مهدي والطائي، فيصل علوان والشريفي، علي كاظم حسين، (٢٠١٧)، الدعم التنظيمي وأثره في تعزيز السيادة الاستراتيجية: دراسة تحليلية لأراء القيادات العليا في الشركة العامة لصناعة الاسمنت الجنوبية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (١٤)، العدد (٥٦).
٦. رشيد، صالح عبدالرضا ومطر، ليث علي، (٢٠٢٠)، دور خفة الحركة التنظيمية في تعزيز التفوق الاستراتيجي للمنظمات في البيئات الدينامية: دراسة تحليلية في عدد من الجامعات والكليات الأهلية في منطقة الفرات الأوسط في العراق، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية.
٧. محمد، إسراء صائب التجاني، (٢٠١٩)، الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والأداء الاستباقي لخدمة العملاء: دراسة على البنوك التجارية - ولاية الخرطوم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

8. Ankita R. Brahmabhatt (2016) "Managing Personal And Professional Ethics: A Step Towards Quality Life", International Journal of Multidisciplinary Research and Modern Education (IJMRME), Volume II, Issue I, www.rdmodernresearch.org
9. Beauchamp, T.L., & Bowie, N.E. (2004). "Ethical theory and business", (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
10. Chen, Min .G- JER, Macmillan Ian C., (1998),"Multimarket Maneuvering in uncertain spheres of influence: Resource Diversion strategies , Academy of management Review , Vol.23, . No.4, 724-740.
11. Daft ,R.(2003),Management,6th,Ed.South.Western,U.S.A
12. D'Aveni Richard A.(1999) "Strategic supremacy through Disruption and Dominance", MIT Massachusetts , Institute of technology management Review, Vol.40, No.3 .
13. D'Aveni Richard A.,(2004) "Corporate spheres of Influence" , mitsioan management Review ,Vol.45,No.4 , P: 34-46 .
14. D'Aveni, R. A. (2002). "Competitive pressure systems: Mapping and managing multimarket contact". MIT Sloan Management Review, 44(1).
15. Depperu, Donatella and Cerrato, Daniele. (2005). "Analyzing International Competitiveness at the Firm Level: Concepts and Measures", Working Paper No. 32, Dipartimento Scienze Sociali -Sezione Economia Aziendale, Universita Cattolica Del Sacro Cuore, Piacenza.
16. Dheyaa Talib Mohammed, Nisreen Jasim Mohammed (2021) "The relationship between Ambidextrous Leadership Behaviors and strategic supremacy Research analysis in the Ministry of Construction, Housing, Municipalities and Public Works", Turkish Journal of computer and Mathematics Education, Vol.12, No.12 (2021), 4743-4752.
17. Economou Victoria Pekka Chatzikonstantinou G. Pantelis, (2009), Gaining Company's Sustained competitive Advantage, Is Really a Necessary precondition for Improved organizational performance ? The case of TQM, European Research studies, Vol. 12, No. 3.
18. Hao ch.en ,(2010) "supremacy The Game of The superpowers challenge of the New world order Rules of play" .8th century A.D ,Version 3.0.
19. Hsieh Ming –Hung , Tsai Kuen –Hung , and Halting (2006) ," The Relationships between Resource configurations and launch strategies in Taiwan's InDesign industry": Journal of Product Innovation Management, Vol. 23, No. 3,P: 259–273.
20. Jelisa Jones (2019) "Ethical Climate and Corporate Social Responsibility", the degree of Master of Science in Industrial Organizational Psychology at The University of Texas.
21. Kelly, D. M & Cullen, J.B., (2006). "continui and extensions of ethical climate theory :A meta Analytic Review 69 (2) : 175-194.

22. Kotze J G ,(2003) "Strategic supremacy in the Hypercompetitive ,21th Century" ,Sajems Ns ,Vol. 6,No.1.
23. Martin, K., & Cullen, J. (2006). "Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review". *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
24. Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). "Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate". *Journal of Business Ethics*, 95: 7–16.
25. Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). "Ethical climates in organizations: a review and research agenda". *Business Ethics Quarterly*, 27, 475–512.
26. Rachel Carson, *Silent Spring*, in https://archive.org/.../fp_Silent_Spring-9-Rachel_Carso...,chapter 3, Elixirs of Death.
27. Shacklock, A., Manning, M., & Hort, L. (2011). "Dimensions and Types of Ethical Climate within Public Sector Human Resource Management". *Journal of New Business Ideas*, 9(1): p.51–66.
28. Soudabeh Aloustani, Foroozan Atashzadeh-Shoorideh, Mansoureh Zagheri Tafreshi, Maliheh Nasiri, Maasoumeh Barkhordari-Sharifabad and Victoria Skerrett (2020) Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study, Aloustani et al. *BMC Nursing* (2020) 19:15 <https://doi.org/10.1186/s12912-020-0408-1>
29. Strikwerda, Hans, (2002a), "Strategic Supremacy- Operational excellence is not sufficient; your firm needs a power strategy" , Nolan, Norton & Co., All rights reserved.
30. Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). "A theory and measure of ethical climate in organizations". In W. C. Frederick (Ed.), *Research in corporate social performance and policy*: 51–71. Greenwich: JAI Press.
31. Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). "The organizational bases of ethical work climates". *Administrative Science Quarterly*, 33(1): 101–125.
32. Yener, M., Yaldıran, M., & Ergun, S.(2012)."The effect of ethical climate on work engagement". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, p:724-733.
33. Zeinab Taraz, Laleh Loghmani, Abbas Abbaszadeh, Farzaneh Ahmadi, Zahra Safavibiat, Fariba Borhani (2019) The relationship between ethical climate of hospital and moral courage of nursing staff, *Electronic Journal of General Medicine*, *Electron J Gen Med* 2019;16(2):em109, <https://doi.org/10.29333/ejgm/93472>
34. Zucchini, L., & Kretschmer, T. (2011). "Competitive pressure: Competitive dynamics as reactions to multiple rivals". Available at SSRN 1919509.