

اثر أخلاقيات الاعمال على عناصر الابداع الاداري في شركات الادوية الأردنية

الأستاذ المساعد الدكتور

الأستاذ المشارك الدكتور

احمد فتحي الحيت

جمال احمد حمد الدوري

كلية الأعمال / جامعة عمّان الاهلية

المملكة الأردنية الهاشمية / عمّان

المقدمة:

ازداد الاهتمام بأخلاقيات الاعمال من قبل المنظمات في السنوات الأخيرة وذلك بسبب إدراك المنظمات لأهمية الاخلاقيات في التعامل مع الغير خاصةً وان العديد من المنظمات تعرضت لهزات من زعزعة ثقة الزبائن والمتعاملين معها بسبب التراجع في اخلاقيات موظفيها بتعاملهم مع الغير. وتزايد الضغوط الواقعة على المنظمات من قبل المجتمع المدني. مما دفع بالمنظمات لإعادة النظر بهذا الموضوع ليأخذ حيزاً كبيراً في تفكيرها وكذلك إجراءاتها وتعاملاتها مع الغير.

تتعلق اخلاقيات الاعمال بسلوك العاملين في المنظمات وتعاملهم مع الأشخاص داخل المنظمة وخارجها وتتأثر اخلاقيات الاعمال بالأخلاق الشخصية , وتعتبر من المتطلبات المهمة لنجاح المنظمة كونها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وثقة المجتمع والبيئة التي تعمل فيها بكل من المنظمة والعاملين فيها , وبالتالي ستتعرض سمعة المنظمة في المنظمة بما يؤدي الى الارتقاء بقدرتها على استقطاب عملاء جدد وزيادة حصتها السوقية ويقوي وضعها المالي إضافة الى تحقيق مستويات اعلى في توظيف افضل العاملين ممن يكون لهم الولاء العالي للمنظمة وزيادة انتاجيتها .

لكي تحقق المنظمات نجاحاتها من خلال اخلاقيات الاعمال فلا بد ان يقع ذلك على عملية الابداع الإداري التي تعد مصدراً مهماً وسبباً أساسياً لتحقيق تلك النجاحات، كون الابداع يعني البحث لإيجاد أفكار وطرق جديدة في العملية الإنتاجية بما يحقق تطور في السلع والخدمات المقدمة من قبل المنظمة والتي ترضي الزبائن وتستطيع ان تتغلب بها على منافسيها وتحقيق حصة سوقية متقدمة عليهم , وحيث ان الابداع الإداري يعد بمثابة المنظومة المتكاملة التي يشارك فيها جميع العاملين ومتفاعلة مع البيئة التي تتعامل معها , فلا بد من الاخذ بالاعتبار مدى تأثير اخلاقيات الاعمال وتعامل العاملين في المنظمة مع بعضهم البعض ومع البيئة الخارجية التي تعد الحاضنة للمنظمة وداعمها وتوفر الجو المناسب لغرض تحقيق ابداعها وتطويره والمؤدي أخيراً الى نمو وتطور تلك المنظمة .

يهدف البحث الى التعرف على اثر اخلاقيات الاعمال على الابداع الإداري في شركات صناعة الادوية الأردنية بعد دراسة واقع حال اخلاقيات الاعمال التي تتعامل بها وتأثير ذلك على ابداعها الإداري.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في التعرف على مدى التزام شركات الصناعات الدوائية الأردنية بممارسة اخلاقيات الاعمال ضمن الابداع الإداري بعد التعرف على كل من اخلاقيات الاعمال من جهة والابداع الإداري من جهة اخرى.

ان البحث ممثلاً بمشكلته سيحاول الاجابة عن الاسئلة التالية:-

- 1- ماهي اهم مجالات اخلاقيات الاعمال لشركات الادوية الأردنية ؟
- 2- ماهي درجة اهتمام شركات الادوية بتطبيق اخلاقيات الاعمال بشكل عام ؟
- 3- ماهي درجة اهتمام شركات الادوية بتطبيق اخلاقيات الاعمال في الابداع الإداري ؟
- 4- هل تختلف الاهمية النسبية لمجالات اخلاق الاعمال في شركات الادوية عن سواها ؟
- 5- هل قيام شركات الادوية بممارسة اخلاق الاعمال يؤثر على ابداعها الإداري؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث كونه :-

- 1- يقدم عرضاً لأخلاقيات الأعمال متضمناً مفهوم الاخلاق والاخلاقيات ومن ثم اخلاقيات الاعمال كون هذا الموضوع يحمل في طياته أهمية خاصة تدعو لعدم الاستغناء عنه وذلك لتزايد الحاجة له في ظل متغيرات اجتماعية اجتماعية ومقابلات تفرض الالتزام بأخلاقيات الاعمال المطلوبة لتحقيق الميزة التنافسية من خلال الابداع الاداري .
- 2- يساعد الادارات العليا في الشركات العاملة في قطاع الادوية من مواكبة التطور الحاصل في هذا الحقل والتكيف مع البيئة التي تعمل فيها .
- 3- التعرف على مدى ممارسة شركات الادوية الاردنية لأخلاقيات الاعمال ومدى حرص تلك الشركات في تطبيق اخلاقيات الاعمال في الابداع الاداري .
- 4- ارتقاء الشركات المبحوثة بعمها ونهوضها بمسئوليتها من خلال عملية الابداع الاداري المقرونة بأخلاقيات الاعمال وتحسين صورتها في المجتمع الذي تعمل فيه .
- 5- مما تقدم يمكن القول ان شركات الادوية اذا ما طبقت اخلاقيات الاعمال في عملها الابداعي تكون قادرة على المنافسة مع مثيلاتها من الشركات الصناعية الاخرى.
- 6- قد تؤدي نتائج هذا البحث للمساهمة في تعزيز مبادئ وسلوك اخلاقيات الاعمال في الشركات الصناعية بشكل عام وصناعة الادوية بشكل خاص من خلال اعتماد الصدق والنزاهة والشفافية والتعامل الصحيح مع الاخرين .

أهداف البحث

يهدف البحث الى التعرف على :-

- 1- واقع تطبيق اخلاقيات الاعمال من قبل شركات الادوية الاردنية .
- 2- تأثير اخلاقيات الاعمال على الابداع الاداري في تلك الشركات .
ملاحظة..... يمكن ان تكون بالتفصيل
- 3- النتائج التي توصل اليها البحث والتي دفعت الى صياغة بعض التوصيات التي تساعد ادارات شركات الادوية الاردنية في اتخاذ القرارات المناسبة بشأن استخدام اخلاقيات الاعمال في عمليات الابداع الاداري .

الاطار النظري

الاخلاق الاخلاقيات

الاخلاق تعني مجموعة من المبادئ والآداب والقيم والسلوكيات والقواعد الصحيحة التي يتمتع بها الانسان لتحقيق الهدف من وجوده في هذا الكون بشكل صحيح وهي سمة الشعوب وعنوانها وتؤدي دورا مهما في حياة الشعوب على اختلاف اجناسها واماكن وجودها واديانها التي تؤمن بها الفلسفات التي تتبناها , وتشكل احد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الافراد وتشكل دافعا ومحركا لهم , وتعمق لديهم احساسهم بالانتماء الى مجتمعاتهم والتكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه , وبالتالي فإنها الاساس الذي يعتمد عليه الافراد لغرض تحقيق الثقة المتبادلة بين الآخرين .

ان الاخلاق التي تتبع في العمل والمطابقة في الحياة العملية وماهي الا مثلا على الاخلاق الحميدة التي تتحلى بها في الظروف العصيبة التي يمر بها والتي يتعامل بها مع الآخرين لتوفير مناخا امانا والحصول على نتائج مرضية في العمل بشكل خاص والتعاملات مع الآخرين بشكل عام , فالأخلاق هي اساس احترام الشخص لذاته , اما اخلاقيات العمل فتعني اضافة الى احترام الشخص لذاته فانه يتعامل مع الآخرين كما يجب ان يتم التعامل به , ولا يمكن ان نتخيل شخصا متقن لعمله لا يتمتع بالأخلاق الحميدة التي تجعل منه شخصا مخلوقا محبوبا ومحترما من قبل زملائه العاملين معه , وبالتالي فان الاخلاقيات تعني مجموعة من المبادئ والقيم التي تحكم سلوك الفرد او الجماعة في التمييز بين الصح والخطأ وانها معايير ومقاييس اخلاقية .

كما ويمكن القول بانها تعني وثيقة تحدد المعايير الاخلاقية والسلوكية والمهنية المطلوب ان يتبعها الافراد , وبذلك فإنها عبارة عن مجموعة من المبادئ التي تدور حول محاور رئيسية اربعة تتمثل ب: القيام بالأعمال الهادفة , وعدم الحاق الضرر بالآخرين , وعدم الخداع في اي تعاملات , وعدم التحيز في القيام باي ممارسات لصالح طرف دون اخر , فاذا تميز اي نشاط في المجتمع بهذه الخصائص فيمكن عندها الحكم بأخلاقيات هذا النشاط . (1)

اخلاقيات الاعمال

المفهوم

اخلاقيات الاعمال تعني تحديد ما هو الصح وما هو الخطأ , والجيد والسيء , والنافع والضار في كل ما يتعلق بالقرارات والاعمال في معاملات ونشاطات المنظمة . (2)

كما انها تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزء من البيئة الثقافية للمنظمة (البيئة الداخلية),واحد اشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية (البيئة الخارجية) , وبالتالي فإنها تؤثر على تصرفات الفرد والمنظمة بشكل ايجابي او سلبي على الآخرين .(3)

(1)- أبو زيد , كمال خليفة , ومرعي , عطية عبد الحي , 2004 , " مبادئ المحاسبة الادارية الحديثة , " الاسكندرية , الدار الجامعية , ص 73.

(2)- Weiss,J.W., "Business Ethics", Thomson , 2006 , P;7

(3)-Daft , Richard I. , " Management " , 4thed,south western &college Publishing Co.,Canada, 2003 , P; 139

مما تقدم يظهر ان اخلاقيات العمل هي الاطار الشامل الذي يحكم التصرفات والافعال تجاه شيء ما وتوضيح ما هو مقبول لو صحيحو ما هو مرفوض وخاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون والذي تلعب فيه الثقافة والمنظمة والقيم والانظمة واصحاب المصالح دورا اساسيا في تحديده , ونفس الامر ينطوي على مفهوم المسؤوليات الاخلاقية والتميزة , فالأعمال ليست مسؤولة فقط عن مالكيها ولكن عن موظفيها وزبائنها والمجتمع بشكل عام اضافة الى مجاميع اخرى ونتيجة لذلك فان زيادة الارباح يجب ان تكون الهدف الوحيد للأعمال ويجب ان تسود القناعة بان الاموال المحولة الى افعال اجتماعية في المدى القصير سينتج عنها تحسينات في المجتمع تجعل من السهل بقاء الاعمال والتمتع بالأرباح لفترة طويلة .(4)

علينا ان لا نغفل ان المنظمات تعمل في عالم متغير وفي بيئة مادية واجتماعية متطورة اضافة الى القيم والقوانين التي تحكمها وكل ذلك يقدم مجموعة من التحديات التي تأتي من وجهات النظر المختلفة التي يحملها المتنافسين مثل العملاء والموزعين والموردين والموظفين والمجتمع لذلك فان الامر يتطلب مراقبة مستمرة لقواعد السلوك المعدة من قبل المنظمة لتوجيه العاملين فيها وتعد الاخلاق معيارا للسلوك الذي يوجه كيفية التصرف في المواقف المختلفة والتي لا تسيء للمجتمع بل العكس , ستدعيم العلاقة الجيدة مع المجتمع ويتمثل ذلك بالصدق والكرم والتسامح والاخلاص وضبط النفس .(5) لذلك فلا بد من تثقيف العاملين وتوعيتهم في كيفية التعامل مع الاخرين واعتبار الاخلاق هي واجهة لعملهم , فقد تنظم المنظمة فرق عمل للأخلاق او مجموعة العلاقات العامة لكي توفر واجهة بين المنظمة والمجتمع, وعلى صعيد المنظمة فأنها ستؤدي الى خلق انظمة عمل فعالة وكفوة وتطوير اساليب العمل ورفع الانتاجية المقرونة بتقييم وتحسين الجودة واداء العمل بتقنية عالية وتقديم الخدمات بشكل يتناسب مع الاخلاق المطلوب التعامل بها .(6)

ان ضرورة العمل بأخلاقيات الاعمال في المنظمات لا ترتبط بمجتمعها محددة بل انها اصبحت موضوعا حيويا مهما يواجه منظمات الاعمال في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء , فارتبط مفهوم الاخلاقيات بالعديد من المواضيع والمهمات المتعلقة بالمنظمة والموارد والطاقت البشرية كالإدارة والعاملين ورجال البيع والقيادة , فهو يرشد ويعزز السلوك الجيد واصبح هذا المفهوم من الامور المهمة لشغل الوظيفة في المنظمة اذ يتم التأكيد عليها وتعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد كونه يستطيع ان يميز بين الصح والخطأ في سلوكه وعمله ولهذا يتم العمل على استقطاب الافراد من ذوي الاخلاقيات العالية للعمل على اساس ان المنظمة تستمد اخلاقها من اخلاقيات العاملين فيها .(7)

(2)- Weiss,J.W.,”Business Ethics”, Thomson , 2006 , P;7

(3)-Daft , Richard I. ,” Management “ , 4thed,south western &college Publishing Co.,Canada, 2003 , P; 139

(4)-المعاضبيدي , محمد عصام احمد ,: اثر اخلاقيات العمل في تعزيز ادارة المعرفة , دراسة لاراء عينة من مدرسي جامعة الموصل " , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة الموصل , 2005 , ص : 6

(5)- Stevenson ,W.J.,” Operations Management “,Eleventh Edition ,McGraw-Hill Irwin ,2012, P;30

(6) Krajewski L.J., Ritzman L.P.& Malhotra M. K,”Operations Management , Processes and Supply Chains”,Global Edition, Tenth Edition,2013, P;180

(7)- Daft , Richard I. ,” Management “ , 4thed,south western &college Publishing Co.,Canada, 2003 , P; 139

وبحسب قانون التطور فان السلوك يكون اخلاقيا بمقدار ما يساعد الفرد او المنظمة على الكمال والوحدة وسط تنافر الغايات , وتنحصر مصادر السلوك الاخلاقي في اربع وهي : الفكر الانساني وما احتواه من منطق , والطبيعة التي يعيش فيها الفرد , والجيله الانسانية والدين .(8)

ان الالتزام بالقيم الاخلاقية والاعتبارات القانونية وانعكاساتها على سلوكيات الادارة والعاملين يمثل القاعدة لنجاح عمل المنظمة خصوصا وان المنظمات تسعى لنيل رضا المجتمع الذي تعمل فيه ولذلك تحرص على ان تكون اعمالها حاملة بعدا اخلاقيا وان يحظى ذلك بقبول الجمهور المتعاملين معها .(9)

وهناك مجموعة من التحديات الاخلاقية التي تواجه ادارات المنظمات وتتمثل ب:

كفاءة وتطوير انتاج امانة ومنتجات ذات جودة عالية .

الحفاظ على بيئة نظيفة .

توفير بيئة عمل امانة .

الوفاء بالالتزامات تجاه الزبائن.(10)

ويمكن تحديد مصادر اخلاقيات الاعمال التي تتجسد في السلوك الاخلاقي بالاتي :- (11)

- 1- العائلة والتربية المنزلية .
- 2- القيم الشخصية المتأصلة عند الافراد
- 3- المجتمع وقيمه وعاداته وثقافته
- 4- نظام التعليم .
- 5- القوانين والانظمة والتشريعات .
- 6- وسائل الاعلام ومنظمات المجتمع المدني .
- 7- ظروف العمل .
- 8- قوانين السلوك والاخلاق في العمل .
- 9- الخبرة المتراكمة من خلال الاختلاط بالأخرين .

(8)- جواد, شوقي ناجي, " السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال " , ط1 , دار الحامد للنشر والتوزيع , الاردن , عمان , 2010 ص

(9)- الجعافرة , احمد فلاح, "اثر اخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية على المكونات ذات البعد الاستراتيجي للمعارف في الاردن " , اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة عمان العربية للدراسات العليا , عمان , الاردن , 2009

(10)- Heizer J.&Render B., "Operations Management Sustainability and Supply Chain Management", Twelfth Edition, 2015 , P;28

11-عقل , محمود عطا حسين . "القيم السلوكية " , مكتب التربية لدول الخليج , الرياض , 2001 , ص 92.

عناصر اخلاقيات الاعمال :

- تولد الاخلاقيات من ارحام عدة , كل له دور مميز في التأثير على تلك الاخلاقيات وعملية بنائها وتتمثل بعناصرها الاساسية المتمثلة بما يأتي :- (12)
- 1- اخلاق الفرد الشخصية .. حيث تعتبر الاخلاق جوهر العمل كما هي جوهر الانسانية , لذلك فان التزام العاملين ايا كانت مواقعهم في المنظمة بقواعد الاخلاق والسلوك المحدد من قبل المنظمة وصفته الاساسية ستؤدي الى تحقيق استقرار المنظمة بوضعها الحالي ومن ثم نموها وتطورها .
 - 2- الثقافة التنظيمية .. والتي تعني الاطار القيمي والاخلاقي والسلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الاطراف فقد تعني المظاهر السلوكية او القيم المشتركة او القواعد والمعايير الاخلاقية والسلوكية اضافة الى القيم والمعتقدات والاقتراضات والرموز والطقوس والمعايير السلوكية .
 - 3- انظمة المنظمة .. سياسات وانظمة ومبادئ الاخلاق ونظم المكافأة بمجملها تساهم في تشكيل اخلاقيات الادارة وتوجه السلوك باتجاه معين وبالتالي فأنها توجه سلوك العاملين بما يعزز العمل بأخلاقيات الادارة
 - 4- الجمهور الخارجي .. كالانظمة الحكومية والزبائن وقوى السوق والمنافسون الذين يساهمون في تكوين اخلاقيات الادارة وتوجيهها باتجاه معين دون غيره خاصة في ظل ظروف التطور التكنولوجي وزيادة المنافسين .

مكونات أخلاقيات الاعمال

- هناك مكونات عدة لأخلاقيات الاعمال , ويعتمد ذلك على نوع الاطراف التي تتعامل معها المنظمة ولا بد (13):- من تحديد مجموعة من المكونات الاساسية والتي اتفقت عليها اغلب الادبيات والتي تتمثل بما يأتي
- 1- العدالة .. وتعني الاستقامة في التعامل مع الجميع دون تفرقة او تمييز او تحيز ويتم ذلك في الاستفادة من الفرص المتاحة والثروات والمدخرات الوطنية , كما ان العدالة تبين ان السلوك الصحيح هو ان يكون عادلا بالاهتمام بمصالح العاملين في المنظمة ولا يتم التعرض لحقوق الاخرين
 - 2- الامانة .. من الضروري ان يتمتع العاملون بالامانة التي تعد واحدة من القضايا التي تعتمدها المنظمة في تعاملها مع العاملين فيها كما تعتبر اساس في تحمل المنظمة للمسؤولية الاخلاقية تجاه جميع من تتعامل معهم , ويتم التحلي بالامانة من خلال المحافظة على الوعود التي تقطعها المنظمة على نفسها بشكل صريح او ضمني اضافة الى قول الحقيقة , وتكمن اهمية الامانة في كونها :- (14)

12-عبد اللطيف , اسار فخري , " اثر الاخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الاداري في الوظائف الحكومية " , مجلة علوم انسانية , السنة الرابعة , العدد 29 , تموز , 2006 , ص 10-12 .

- سلمان , احمد عبد الرزاق , " المعلوماتية وعلاقتها بأخلاقية الوظيفة العامة " , مجلة العلوم الاقتصادية والادارية , مجلد 7 , العدد 24 , القاهرة , 2000 , ص 154 .

13-جرادات , ناصر و ابو الحمام , عزام , "المسؤولية الاخلاقية والاجتماعية للمنظمات " , اثناء للنشر والتوزيع , الطبعة الاولى , 2014 , ص: 96-98

14-Boatright .J.R , " Ethics and The conduct of Business " , new Jersey ;Upper Saddle River, 2003 , P;75

- a. تعتبر من الاخلاق الاجتماعية التي تدل على سمو المجتمع لأنها تعني الالتزام بالواجبات الاجتماعية وادائها بشكل متقن .
- b. تؤدي الى استغلال الوقت وحسن العمل وتأدية ما عليه من مسؤولية تجاه المجتمع .
- c. تقوم بتوثيق العلاقة المتماسكة بين المنظمة والعاملين فيها نتيجة لما تتسم به اجواء العلاقة بالأمانة والنزاهة .
- d. عدم استغلال الموظفين لوظيفتهم لغرض تحقيق مصالحهم الشخصية واعتبار ذلك خيانة للوظيفة .

- 3- السريــــــــــــــــة ..تعد السرية في عمل المنظمة من القضايا الاخلاقية المهمة كونها تزيد من ثقة المتعاملين مع تلك المنظمة وتعني محافظة العاملين في المنظمة على اسرار العمل التي يطلعون عليها خلال ادائهم لعملهم وبحكم المنصب الذي يتبوئه كل منهم وبذلك فان جسور الثقة ستمد بين العاملين ورؤسائهم اضافة الى حق العاملين بالحفاظ على خصوصياتهم وحماية مظاهر حياتهم من النشر العام واتخاذ القرارات الشخصية المستقلة دون الرضوخ لتأثيرات غير شرعية .
- 4- الاستقلالية .. والتي تعني ان يكون الافراد العاملين على قدر من الاستقلالية في التصرف والسلوك دون الميل او الانحياز لأية جهة ومهما كلف الامر ولا يخضعون لأية قوة داخلية كانت ام خارجية , فكلما شهد للفرد بالاستقلالية كلما عنى ذلك تمتعه بمستوى عال من الاخلاق ويظل ذلك بمثابة صفة شخصية ملازمة لخط خدمته الوظيفية .
- 5- النزاهة .. اي نظافة اليد , بمعنى ان يكون العامل اهل للثقة الموضوعه فيه بتحمل المسؤولية وبالذات المالية منها دون ان يتعرض ما بذمته من اموال لاختلاس او نقص نتيجة لمحافظة عليها وعدم دنو نفسه منها لتحقيق مآربه الخاصة .
- 6- الشفافية .. وتعني خلق بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالعمل فظروفه وقراراته وحاضره ومستقبله معروفة ومفهومة لكل من لهم علاقة بالمنظمة ويتم فيها تدفق حر للمعلومات وتكون متاحة لكل من له مصلحة بالاطلاع عليها وعلى كل ما يتعلق بهم وبمصالحهم وتوفر لهم كل المعلومات المطلوبة وبشكل واضح ومفهوم وبالتالي فان الشفافية تعني الوضوح والنقاء والصفاء وسيؤدي ذلك الى رضا الزبائن وكل من لهم علاقة بالمنظمة واعتبار الشفافية مبدأ للتعامل مع جميع الاطراف وبالتالي زيادة القبول الاجتماعي للمنظمة .

الابداع الاداري

يعد الابداع مصدرا رئيسيا لنجاح اية منظمة في تنافسها مع المنظمات الاخرى والمتمثلة باكتساب العاملين فيها لمعارف جديدة متقدمة تمكن المنظمة التي يعملون فيها من الغلبة على منافسيها والتحكم في البيئة التي تعمل فيها وتجعلها مؤثرة ومناثرة فيها .

يعرف الابداع كونه " ايجاد طرق جديدة في العمل , او الافكار في حل المشاكل , تؤدي الى زيادة كفاءة العمل وقدرات العاملين " (15)

كما ويعرف بانه " خلق شيء او امر جديد يتصف بالأصالة والفائدة " (16)

15-Habib Sahhaf Dictionary Of Humain Resources Management , Library du Liban Publishers , Beirut ,2003 , P;76

16--- المؤتمر العربي السابع للإدارة البيئية وجائزة المملكة العربية السعودية للإدارة البيئية , مجلة صدرت عن المنظمة العربية للتنمية الادارية , 2009 , العدد 1 , ص 5

مما تقدم يمكن تحديد تعريف يتفق عليه اغلب الباحثين ويتضمن فكرة جديدة او انتاج جديد يتصف بالقبول والاصالة والنفذ العام .

يعد الابداع الاداري من اهم العوامل المؤثرة في نجاح المنظمة من خلال تمثله بالنتائج الجديدة او طرق الانتاج وجمع الافكار وتطويرها وانعكاساتها على العملية الانتاجية للمنظمة وبالتالي فانه يمنح المنظمة قدرة تنافسية عالية والتكيف مع متغيرات البيئة المستمرة .

يعتبر الابداع الاداري منظومة متكاملة يشترك فيها جميع العاملين في المنظمة (مدراء وموظفين) اضافة الى بيئة المنظمة ويعد كل من الادارة والعاملين العنصر الاساسي في الابداع , كما ويعتبر الابداع وسيلة هامة لنمو وتطور المنظمات لغرض تحقيق اهدافها المرجوة , وبالنظر لأهمية الابداع الكبيرة فلا بد من توفير الجو المناسب للعمل اضافة الى ضرورة توفير المتطلبات الاساسية لتحقيق الابداع وتطويره.

كما ويمكن القول ان الابداع هو عبارة عن فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الانتاج او العملية او الخدمة ويمكن ان يتراوح اثر الابداع في المنظمات من احداث تحسينات طفيفة على الاداء الى احداث تطوير جوهري وهائل يمكن ان تتضمن هذه التحسينات , الانتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والانظمة الادارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين . (17) ويتم ذلك بتطبيق فكرة طورت داخل المنظمة او تمت استعارتها من الخارج سواء ما يتعلق بالمنتج او الوسيلة او النظام او العملية او السياسة او البرامج او الخدمة , وهي جديدة بالنسبة للمنظمة وهذه الافكار يبدأ بها الفرد ليتغلب على السياق العادي للتفكير واتباع نمط جديد منه وتجنب الطرق التقليدية في انتاج جديد غير شائع يمكن تحقيقه .

ويمكن القول ان الابداع بالنتيجة يعني تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة , او تمت استعارتها من خارج المنظمة , سواء كانت تتعلق بالمنتج او الوسيلة او النظام او العملية او السياسة او البرامج او الخدمة , وهي جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقتها (18) .

ولا يقتصر الابداع على شيء او فكرة او تطبيق , بل يمكن استعماله للتعبير عن العملية التي يؤدي الى هذا الشيء (19) :- او هذا التطبيق , وتظهر اهمية الابداع في المجالات التالية

1. يطور قدرة الفرد على استنباط الافكار الجديدة , ويساعده في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقة اصيلة
2. يعد مهارة يمارسها الفرد يوميا ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب
3. يسهم بتحقيق الذات الابداعية وتطوير المنتجات الابداعية والاسهام في تنمية المواهب وادراك العالم بطريقة افضل
4. اكتشاف الفرد لأشياء بنفسه
5. الانفتاح على الافكار الجديدة والاستجابة للفرص والتحديات والتكيف مع المتغيرات
6. يحفز المنظمات كي تكون البيئة الملائمة لاكتشاف المواهب من خلال توفير برامج متخصصة

17- الحرافشة , محمد , واخرون , " اثر التمكين الاداري والدعم التنظيمي في السلوك الابداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الاردنية : دراسة ميدانية " , مجلة العلوم الادارية , المجلد 33 , العدد 2 , 2006 , ص : 248-249

18- رزق الله , حنان , " اثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة " , دراسة ميدانية لعينة من كليات - جامعة منتوري قسنطينة , رسالة نيل الماجستير , جامعة منتوري , قسنطينة , 2010/ 2009 , ص 47

19- بديسي , فهيمة , و , رزق الله , حنان , " تنمية الابداع ودوره في رفع اداء المنظمات " , الملتقى الدولي حول الابداع . التنظيمي في المنظمات الحديثة , جامعة سعد دحلب , البليدة , 2011 , ص5-6

مما تقدم يتضح ان الابداع الاداري كعملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق التي تمشى شتى مجالات الحياة وتتعامل مع الواقع وتسعى نحو الافضل , فضلا عن ان الابداع ناتج عن تفاعل متغيرات ذاتية او شخصية او بيئية او سلوكية يقودها اشخاص متميزون بقدرات متميزة على تحقيق الاهداف والنتائج المحققة لمصالح المستفيدين من عمل الادارة من خلال استخدام ذكي للموارد المتاحة والتغلب على المشكلات والعقبات بأساليب متطورة وغير واردة في المنظمات التي تفقر الى الابداع والمبدعين . (20)

عناصر الابداع الاداري

- للأبداع الاداري العديد من العناصر ويمكن ان نذكر اهم تلك العناصر فيما يأتي:- (21)
1. الطلاقة ... اي انتاج اكبر قدر ممكن من الافكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة
 2. الاصاله ... الافكار الجديدة التي يتمتع بها الشخص المبدع ولا يتأثر بأفكار الاخرين
 3. المرونة ... القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف
 4. التحليل انتاج ابتكاري يتضمن عملية انتخاب او اختيار وتفتيت اي عمل جديد الى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها.
 5. المخاطرة ... تعني اخذ زمام المبادرة في تبني الافكار والاساليب الجديدة والبحث عن الاعمال التي يقوم بها ويتحمل المسؤولية المتلائمة على ذلك.
 6. الخروج عن المألوف ... اي التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة والقدرة على تطوير الانظمة الجامدة لواقع العمل وذلك يحتاج الى شجاعة كافية.
 7. الحساسية للمشكلات ... تتمثل بقدرة الفرد على التعرف على المشكلات في المواقف المختلفة , فالشخص المبدع يستطيع رؤية المشكلات في الموقف الواحد ويعي الاخطاء والقصور والمشكلات

-
- 20--خير الله , جمال , " الابداع الاداري " , دار اسامة , ط1 , 2017 , ص 20 .
21- عوض , عاطف , " اثر تطبيق عناصر الابداع الاداري في التطوير التنظيمي , دراسة ميدانية على -
العاملين في الاتصالات الخلوية في لبنان " , مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية , المجلد 29 ,
العدد الثالث , 2013 , ص 210

الجانب العملي

نموذج الدراسة



مجتمع الدراسة ووحدة المعاينة

تكون مجتمع البحث من جميع شركات الأدوية الأردنية لعام 2015 والبالغ عددها (13) شركة أما العينة فتمثلت في الادارة العليا والوسطى , ووحدة المعاينة تمثلت بجميع المدراء ورؤساء الأقسام العاملين في هذه الشركات والبالغ عددهم 170 مديرا ورئيس قسم ،وقد تم توزيع 170 استبانة واسترداد 120 استبانة صالحة للتحليل أي ما نسبته 70% من الاستبانات الموزعة.

شركات الادوية الأردنية

الرقم	اسم الشركة	سنة التأسيس
1	دار الدواء	1957
2	الشركة العربية لصناعة الأدوية	1962
3	شركة أدوية الحكمة	1977
4	الشركة الأردنية لإنتاج الأدوية	1978
5	المركز العربي للصناعات الدوائية والكيميائية	1983
6	الشركة المتحدة لصناعة الأدوية	1989
7	شركة الحياة للصناعات الدوائية	1993
8	شركة فيلادلفيا للصناعات الدوائية	1993
9	الشرق الاوسط للصناعات الدوائية	1993
10	الشركة الدولية للدواء	1994
11	الاردنية السويدية للمنتجات الطبية	1996
12	الكيندي للصناعات الدوائية	1997
13	نهر الأردن للصناعات الدوائية	1999

اختبار صدق أداة الدراسة وثباتها:

الصدق الظاهري

استخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة وتم اختبار صدق أداة الدراسة من خلال اتباع منهج الصدق الظاهري، وذلك من خلال عرض أداة الدراسة ككل على مجموعة من المحكمين المختصين من أساتذة الجامعات الأردنية، حيث تم تحكيمها من قبلهم بمنهجية علمية.

2-3-3 الثبات Reliability: لاختبار الثبات، قام الباحثان باستخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى

ثبات أداة القياس وفقا لإجابات الأفراد المبحوثين والبالغ عددهم (120) فرداً، والجدول ادناه يوضح نتائج الاختبار، حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لجميع متغيرات الدراسة وللاداة ككل مقبولة في البحوث والدراسات الإنسانية.

نتائج اختبار معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة

قيمة (α) ألفا	عدد الفقرات	البعد	
0.896	4	الاستقلالية	اخلاقيات الاعمال
0.802	4	الامانة	
0.981	4	النزاهة	
0.841	4	الطلاقة	عناصر الابداع الاداري
0.879	4	المرونة	
0.825	4	الحساسية للمشكلات	
0.888	4	الاصالة	

0.831	4	القدرة على التحليل	
0.967	32		الأداة ككل

فرضيات البحث

يسعى البحث لاختبار الفرضيات الصفرية التالية:

H01 الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لأخلاقيات الاعمال

(الاستقلالية، الامانة، النزاهة) في عناصر الابداع الإداري . وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

H01-1: الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للاستقلالية في عناصر

الابداع الاداري

H01-2: الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للأمانة في عناصر الابداع

الاداري

H01-3: الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للنزاهة في عناصر الابداع

الاداري

عرض البيانات واختبار الفرضيات

لأغراض التحليل وتحديد تقديرات استجابات المبحوثين، وبناءً على النتائج التي تم التوصل إليها تم الاعتماد على

مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، وتم تقسيم مستويات الأهمية النسبية لإجابات المبحوثين وفقاً للمعادلة التالية:

طول الفئة = (القيمة العليا للإجابة - القيمة الدنيا للإجابة) // عدد مستويات الأهمية

$$\text{طول الفئة} = 3 / (5 - 3) = 1.33$$

فيكون الحد الأدنى للمستوى المنخفض هو 1، ويمكن حساب الحد الأعلى للمستوى المنخفض كما يلي: $1.33 + 1 =$

2.33، أما المستوى المتوسط فيتراوح بين 2.34 - 3.67، ويكون المستوى المرتفع من 3.68 - 5

ويوضح الجدول رقم (2) المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لأخلاقيات الاعمال. ويتبين من خلال استخراج قيم

المتوسطات الحسابية أن "الإمانة" قد احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.07)، بينما احتل الترتيب الأخير متغير

"الاستقلالية" بمتوسط حسابي (3.45).

جدول رقم (2) المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لأخلاقيات الاعمال

المتغير	المتوسط الحسابي	مستوى الأهمية النسبية
الاستقلالية	3.45	متوسط
الأمانة	4.07	مرتفع
النزاهة	3.99	مرتفع

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss v16

تصورات المبحوثين حول عناصر الابداع الاداري

يوضح الجدول رقم (3) المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لمتغير عناصر الابداع الاداري. وتبين من خلال

استخراج قيم المتوسطات الحسابية أن متغيرات عناصر الابداع الإداري جاءت جميعها مرتفعة.

جدول رقم (3) المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لعناصر الابداع الاداري

المتغير	المتوسط الحسابي	مستوى الأهمية النسبية
الطلاقة	3.99	مرتفع
المرونة	3.91	مرتفع
الحساسية للمشكلات	3.89	مرتفع

مرتفع	3.86	الإصالة
مرتفع	4.00	القدرة على التحليل

اختبار الفرضيات

H01 الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لأخلاقيات الاعمال

(الاستقلالية، الامانة، النزاهة) في عناصر الابداع الإداري .

جدول (5): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأخلاقيات الاعمال في عناصر الابداع الإداري

Sig(t)	t	β	Sig(f)	F	R ²	R	اخلاقيات الاعمال
0.000	0.441	0.183	0.000	51.1	0.691	0.76	الاستقلالية
0.000	7.772	0.557					الامانة
0.000	4.375	0.254					النزاهة

يكون الأثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss v16

وقد بينت النتائج في الجدول رقم (5) أن لأخلاقيات الاعمال (الاستقلالية ، الأمانة، النزاهة)مجتمعة ذات تأثير كبير

في عناصر الابداع الإداري؛ إذ كان التأثير دال من الناحية الإحصائية، وذلك لأن قيم مستويات الدلالة جميعها والمرافقة لقيمة f البالغة (51.1) هي أقل من (0.05)، مما يعني وجود أثر لأخلاقيات الاعمال في عناصر الابداع الإداري، وتفسر المتغيرات الأربعة ما نسبته (69.1%) من تباين المتغير التابع.

ويظهر من الجدول رقم (5) قيمة (t) المحسوبة لمتغير الاستقلالية (0.441) وبمستوى دلالة (0.000) ولمتغير

الامانة (7.772) بمستوى دلالة (0.000) ولمتغير النزاهة (4.375) بمستوى دلالة (0.000) وبناءً على ذلك يتم رفض

الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة فيما يتعلق بجميع ابعاد اخلاقيات الاعمال.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ودلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للاستقلالية في عناصر الابداع

الإداري

جدول رقم (6) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للاستقلالية في عناصر الابداع الإداري

المتغير المستقل	المتغير التابع	B	معامل التحديد R2	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الاستقلالية	عناصر الابداع الاداري	7.61	0.50	0.70	17.02	0.000

يكون الأثري دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss v16

ويتبين من الجدول رقم (6) ان قيمة (t) المحسوبة لمتغير الاستقلالية هي (17.02) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.70)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (50%) من تباين المتغير التابع وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بمعنى ان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للاستقلالية في عناصر الابداع الإداري

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للأمانة في عناصر الابداع الاداري

جدول رقم (6) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للأمانة في عناصر الابداع الاداري

المتغير المستقل	المتغير التابع	B	معامل التحديد R2	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الامانة	عناصر الابداع الاداري	7.61	0.53	0.55	16.02	0.000

يكون الأثري دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss v16

ويتبين من الجدول رقم (6) ان قيمة (t) المحسوبة لمتغير الأمانة هي (16.02) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.55)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (53%) من تباين المتغير التابع وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بمعنى ان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للأمانة في عناصر الابداع الإداري

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للنزاهة في عناصر

الابداع الاداري

جدول رقم (6) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للنزاهة في عناصر الابداع الاداري

المتغير المستقل	المتغير التابع	B	معامل التحديد R2	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
النزاهة	عناصر الابداع الاداري	5.13	0.57	0.59	11.04	0.000

يكون الأثري دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss v16

ويتبين من الجدول رقم (6) ان قيمة (t) المحسوبة لمتغير النزاهة هي (11.04) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائية، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.59)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (57%) من تباين المتغير التابع وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بمعنى ان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha 0.05$) للنزاهة في عناصر الابداع الإداري.

النتائج

1. أشارت النتائج إلى أن بعد الأمانة قد احتل المرتبة الأولى بالأهمية بين ابعاد المتغير المستقل اخلاقيات الاعمال وبمتوسط حسابي مقداره (4.07).

2. أشارت النتائج إلى أن بعد القدرة على التحليل قد احتل المرتبة الأولى بالأهمية بين ابعاد المتغير التابع عناصر الابداع الاداري وبمتوسط حسابي مقداره (4.00).

3. أظهرت النتائج وجود اثر ذو دلالة احصائية لأخلاقيات الاعمال مجتمعة في عناصر الابداع الإداري

إذ كان التأثير دال من الناحية الإحصائية، وذلك لأن قيم مستويات الدلالة جميعها والمرافقة لقيمة f البالغة (51.1) هي أقل من (0.05)، مما يعني وجود أثر لأخلاقيات الاعمال في عناصر الابداع الاداري، وتفسر المتغيرات الأربعة ما نسبته (69.1%) من تباين المتغير التابع.

4. أظهرت النتائج وجود اثر ذو دلالة احصائية للاستقلالية في عناصر الابداع الإداري حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمتغير الاستقلالية هي (17.02) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.70)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (50%) من تباين المتغير التابع.

5. أظهرت النتائج وجود اثر ذو دلالة احصائية للأمانة عناصر الابداع الإداري حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمتغير الأمانة هي (16.02) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.55)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (53%) من تباين المتغير التابع.

6. أظهرت النتائج وجود اثر ذو دلالة احصائية لنزاهة عناصر الابداع الإداري حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمتغير النزاهة هي (11.04) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.59)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (57%) من تباين المتغير التابع.

الاستنتاجات

- 1- ترتبط الاخلاق بالقيم التي هي قواعد السلوك للأفراد العاملين والمستمدة من البيئة التي يعيشون فيها وانعكاساتها على تعاملهم مع الآخرين الذين لهم علاقة بعملهم داخل وخارج المنظمة.
- 2- لم تلق اخلاقيات الادارة الاهتمام الكافي في اغلب المنظمات سواء كانت في قطاع الادوية او في القطاعات الاخرى.
- 3- تواجه اخلاقيات الاعمال تحديات كبيرة , اهمها تلك التي تعتمدها المنظمات والمتمثلة بحيادية اخلاق العاملين وتخليهم عن معتقداتهم ومبادئهم والاندماج مع سياسات المنظمة وبالتالي حملهم لأخلاقيات تترتب على تلك السياسات .
- 4- تعد الاستقلالية والامانة والنزاهة من الاخلاقيات التي يجب ان يتمتع بها الانسان سواء كان فردا في عائلة ومجتمع , او عاملا في منظمة , لذلك اعتبرت الاخلاق التي يفرضها المجتمع هي اخلاقيات الاعمال في المنظمات العاملة في جميع المجالات .
- 5- ترى العديد من المنظمات ان الابداع الاداري يتحقق من خلال مواكبة التطور التكنولوجي وتقديم ما هو جديد دون النظر الى تأثير الاخلاق في فعل ذلك حتى في تعامل تلك المنظمات مع زبائنها وعملائها.
- 6- غياب اخلاقيات الاعمال سبب رئيسي في غياب الابداع الاداري .
- 7- اغلب المنظمات المبدعة تحاول المحافظة على هويتها الوطنية والتاريخية والاجتماعية والثقافية بحيث تعكس ذلك على ابداعها ليكون مرافقا لتلك الابداعات .

التوصيات

- 1- ضرورة ايلاء اخلاقيات الاعمال اهتماما كبيرا من قبل شركات صناعة الادوية الاردنية من خلال تعزيز الاخلاق وتوجيه العاملين للعمل بها واعتبار ذلك احد اهم مصادر الابداع الاداري .
- 2- دراسة وتحليل وفهم العناصر المكونة للمبادئ الاخلاقية واعتبار ذلك من المرتكزات الهامة لضمان نجاح المنظمة وديمومتها .
- 3- استحداث وحدات خاصة تعنى بأخلاقيات الاعمال لترسيخها ومتابعة العمل بها عند العاملين في المنظمة .
- 4- فتح دورات بشكل مستمر ودوري لتوعية العاملين بأهمية اخلاقيات الاعمال ووضع برامج تدريبية تكون شاملة لكل اشكال تلك الاخلاقيات وكيفية الارتقاء بأخلاقيات العاملين .
- 5- الاهتمام بمكونات اخلاقيات الاعمال وبالذات منها الاستقلالية والامانة والنزاهة والتي يفترض ان يتمتع بها جميع العاملين في الشركات المبحوثة لترسيخ تقاليد وآداب المجتمع في المهنة والتي بها ترتقي تلك الشركات لتكون قادرة على التنافس مع المنظمات العاملة في نفس الحقل والتميز عليها .
- 6- على الادارات الاهتمام بالكفاءات المتعددة للعاملين سواء المادية منها والمتمثلة بتحقيق الارباح والاخلاقية التي تمنح المنظمة سمعتها التي تحتاج والتي تؤدي الى تحقيق المكسب الاجتماعي برضى من تتعامل معهم والذي لا يمكن للمنظمة العمل من دونه .
- 7- ضرورة تعاون شركات صناعة الادوية الاردنية مع منظمات المجتمع المدني ومساهماتها في تحقيق ما يحتاجه المجتمع من منتجات لها علاقة مباشرة بصحة ابناء المجتمع متمثلة بالأدوية والمستلزمات الطبية وبشكل متطور كي يحقق القدرة على العلاج الناجع مع الاسعار المقبولة .
- 8- استمرارية البحث في هذا الموضوع لما يوفره ذلك من وسائل وادوات دافعة باتجاه تحقيق اخلاقيات الاعمال في الابداع الاداري الهادف الى تحقيق اعلى المواصفات في المنتجات مع الالتزام بأخلاقيات المجتمع التي هي اخلاقيات الاعمال .

المصادر العربية

- 1- أبو زيد , كمال خليفة , ومرعي , عطية عبد الحي , 2004 , " مبادئ المحاسبة الادارية الحديثة , " الاسكندرية , الدار الجامعية.
- 2- الجعافرة , احمد فلاح , "اثر اخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية على المكونات ذات البعد الاستراتيجي للمعارف في الاردن " , اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة عمان العربية للدراسات العليا , عمان , الاردن , 2009
- 3- الحرافشة , محمد , واخرون , " اثر التمكين الاداري والدعم التنظيمي في السلوك الابداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الاردنية : دراسة ميدانية" , مجلة العلوم الادارية , المجلد 33 , العدد 2 , 2006 .
- 4- المعاضيدي , محمد عصام احمد ,: اثر اخلاقيات العمل في تعزيز ادارة المعرفة , دراسة لآراء عينة من مدرسي جامعة الموصل , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة الموصل , 2005 .
- 5- المؤتمر العربي السابع للادارة البيئية وجائزة المملكة العربية السعودية للإدارة البيئية , مجلة صدرت عن المنظمة العربية للتنمية الادارية , 2009 , العدد 1 .

- 6- بديسي , فهيمة , و , رزق الله , حنان , " تنمية الابداع ودوره في رفع اداء المنظمات " , الملتقى الدولي حول الابداع التنظيمي في المنظمات الحديثة , جامعة سعد دحلب , البليدة , 2011.
- 7- جرادات , ناصر و ابو الحمام , عزام , "المسؤولية الاخلاقية والاجتماعية للمنظمات " , اثناء للنشر والتوزيع , الطبعة الاولى , 2014
- 8- جواد, شوقي ناجي , " السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال " , ط1 , دار الحامد للنشر والتوزيع , الاردن , عمان , 2010
- 9- خيرالله , جمال , " الابداع الاداري " , دار اسامة , ط1 , 2017
- 10-- رزق الله , حنان , " اثر التمکن على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة " , دراسة ميدانية لعينة من كليات جامعة منتوري قسنطينة , رسالة نيل الماجستير , جامعة منتوري , قسنطينة , 2010/ 2009
- 11- سلمان , احمد عبد الرزاق , " المعلوماتية وعلاقتها بأخلاقية الوظيفة العامة " , مجلة العلوم الاقتصادية والادارية , مجلد 7 , العدد 24 , القاهرة , 2000
- 12- عبد اللطيف , اسار فخري , " اثر الاخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الاداري في الوظائف الحكومية " , مجلة علوم انسانية , السنة الرابعة , العدد 29 , تموز , 2006
- 13- عقل , محمود عطا حسين . "القيم السلوكية " , مكتب التربية لدول الخليج , الرياض , 2001
- 14- عوض , عاطف , "اثر تطبيق عناصر الابداع الاداري في التطوير التنظيمي , دراسة ميدانية على العاملين في الاتصالات الخلوية في لبنان " , مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية , المجلد 29 , العدد الثالث , 2013
- المصادر الاجنبية:**

- 1- Boatright .J.R , " Ethics and The conduct of Business " , new Jersey ;Upper Saddle River, 2003.
- 2- Daft , Richard I. , " Management " , 4thed,south western &college Publishing Co.,Canada, 2003.
- 3- Habib Sahhaf Dictionary Of Humain Resources Management , Library du Liban Publishers , Beirut.
- 4- Heizer J.&Render B.,"Operations Management Sustainability and Supply Chain Management",Twelfth Edition,2015.
- 5-) Krajewski L.J., Ritzman L.P.& Malhotra M. K,"Operations Management , Processes and Supply Chains",Global Edition, Tenth Edition,2013.

6- Stevenson ,W.J.," Operations Management ",Eleventh Edition ,McGraw-Hill Irwin ,2012.

7- Weiss,J.W.,"Business Ethics", Thomson , 2006.

copy rights