

Moral Intelligence as an approach to reducing rudeness in the workplace: A study in the Nineveh Education Directorate- Bashiqa Education Department

Dr. Suhail Luqman Abbas Faris
General Directorate of Education in Nineveh Governorate

Abstract

The current research aims to identify the role of moral intelligence as an independent variable in reducing incivility in the workplace as a dependent variable in the Nineveh Education Directorate- Bashiqa Education Department. Rudeness in the workplace is one of the negative behaviors that employees face when performing their job duties. The research problem was manifested in posing a set of questions, the most prominent of which was: Does moral intelligence play a role in reducing incivility in the workplace in the organization being studied? To achieve the research goal, the research relied on a descriptive analytical method to present conceptual opinions, Process data, and analyze it. The research sample consisted of (85) employees working in the organization being studied. The researcher used the statistical program (SPSS) to test the research hypotheses, and the research concluded with set of finding, the most significant of which was the existence of a significant impact of moral intelligence in reducing incivility in the workplace. In this context, a number of recommendations were presented, the most prominent of which was the necessity to enhance ethical aspects by holding seminars and training courses that focus on this vital topic.

Keywords: Moral Intelligence, Incivility in the workplace, Nineveh Education, Bashiqa Education Department.

الذكاء الأخلاقي مدخل للحد من الفظاظة في مكان العمل: دراسة تحليلية في مديرية تربية نينوى- قسم تربية
بعشيقه

سهيل لقمان عباس الفارس
المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

ملخص

يسعى البحث الحالي إلى التعرف على دور الذي يمارسه الذكاء الأخلاقي كمتغير مستقل في الحد من الفظاظة في مكان العمل كمتغير معتمد في مديرية تربية نينوى- قسم تربية بعشيقه، وتعد الفظاظة في مكان العمل من السلوكيات السلبية التي تواجه العاملين عند أداء مهامهم الوظيفية، وتجسدت مشكلة البحث في طرح مجموعة من التساؤلات كان من أبرزها هل للذكاء الأخلاقي دور في الحد من الفظاظة في مكان العمل في المنظمة عينة البحث؟ ولتحقيق هدف البحث اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لطرح الآراء المفاهيمية ومعالجة البيانات التي تم جمعها من عينة البحث وتحليلها، وقد تمثلت عينة البحث بـ (85) موظفاً ممن يعملون في المنظمة عينة البحث، واعتمد الباحث البرمجة الإحصائية (SPSS) لاختبار فرضيات البحث، وتوصل البحث لمجموعة من الاستنتاجات كان من أبرزها وجود تأثير معنوي للذكاء الأخلاقي في الحد من الفظاظة في مكان العمل، في إطار ذلك تم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات كان من أبرزها ضرورة العمل على تعزيز المعايير الأخلاقية في مكان العمل من خلال إقامة الندوات والدورات التدريبية التي تركز على هذا الموضوع الحيوي.

الكلمات الدالة: الذكاء الأخلاقي، الفظاظة في مكان العمل، تربية نينوى، قسم تربية بعشيقه.

Received: 9/6/2025
Revised: 26/7/2025
Accepted: 24/8/2025
Published online: 27/9/2025

* Corresponding author:

Email:
Suhail.bap41@student.uomosul.edu.iq

<https://doi.org/10.65811/732>

Citation: Faris, S. (2025). Moral Intelligence as an approach to reducing rudeness in the workplace: A study in the Nineveh Education Directorate- Bashiqa Education Department. International Jordanian journal Aryam for humanities and social sciences; IJJA, 7(3).



©2025 The Author(s). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

International Jordanian journal
Aryam for humanities and social
sciences: [Issn Online 3006-7286](https://doi.org/10.65811/732)

المقدمة

إن الذكاء هو إحدى أعظم القدرات البشرية التي يتميز بها الإنسان والتي تمكنه من التفكير والإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرارات السليمة، مما يساعد الفرد على مواجهة التحديات اليومية واكتشاف أساليب جديدة لتحسين حياته ومجتمعه لأنه يمثل أداة للتواصل وفهم الآخرين ، مما يساهم في بناء علاقات ناجحة ومتوازنة و لا يقتصر الذكاء على القدرة العقلية فحسب ، بل يمتد ليشمل مجالات عديدة منها الذكاء الأخلاقي الذي بدوره يساهم في تعزيز بيئة عمل تقوم على الاحترام والتسامح والتميز ما بين الصواب والخطأ، مما يقلل من السلوكيات السلبية كالتحقير والإساءة والتسلط والانتقاص والاستخفاف والانتهاز والفظاظة والتحيز ويساهم في بناء علاقات مهنية إيجابية ومستدامة، مما ينعكس إيجاباً في توفير بيئة عمل إيجابية وعليه تحقيق الأداء المرغوب.

الفصل الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تعاني مختلف بيئات العمل من انتشار السلوكيات السلبية ذات التأثيرات الكبيرة في علاقات العمل والأداء الوظيفي، ولعل من هذه السلوكيات المهمة التي ينبغي مواجهتها والحد من أثارها، ويُعد الذكاء الأخلاقي أحد الأساليب الحيوية التي تطرح كأحد الآليات التي قد تُساهم في الحد من هذه الظاهرة لما تنطوي على قيم مهمة كالاحترام المتبادل والثقة والمصادقية والنزاهة، مما يبرر الحاجة إلى بحث العلاقة بين هذين المتغيرين، وعليه تجسدت مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

- ما مدى توافر أبعاد الذكاء الأخلاقي في المنظمة المبحوثة؟
- ما مستوى توافر سلوكيات الفظاظة في مكان العمل في المنظمة المبحوثة؟
- هل هنالك علاقة بين الذكاء الأخلاقي وسلوكيات الفظاظة في مكان العمل في المنظمة المبحوثة؟
- هل للذكاء الأخلاقي دور في الحد من الفظاظة في مكان العمل في المنظمة المبحوثة؟

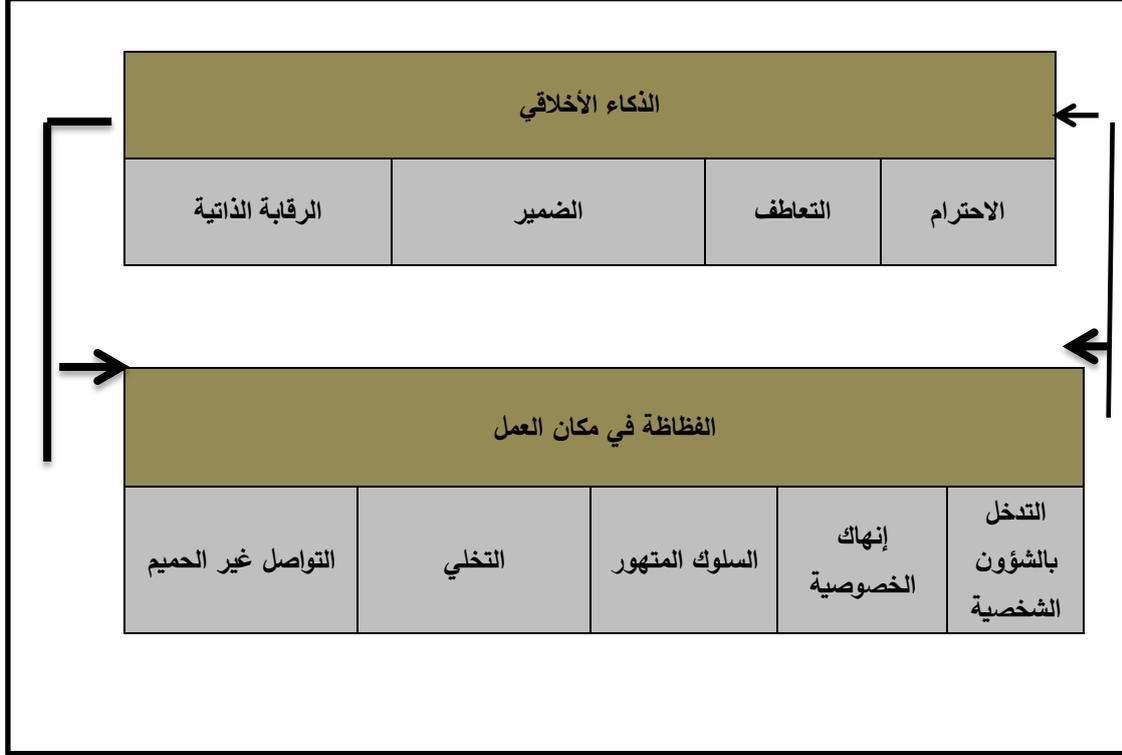
ثانياً: أهداف البحث

- التعرف على مدى توافر ابعاد الذكاء الأخلاقي في المنظمة المبحوثة.
- تقديم عرض نظري وتغطية متواضعة لمتغيري البحث (الذكاء الأخلاقي، التتمر الوظيفي) مع محاولة الإحاطة بالأبعاد المفسرة لهذه المتغيرات التي جرى اعتمادها في إطار البحث الحالي، وذلك لمحاولة الإفادة من جهود الباحثين في هذا المجال مع محاولة الإضافة حسب ما تقتضيه الحاجه ويتطلبه الموقف.
- بيان طبيعة علاقة الارتباط بين الذكاء الأخلاقي متغيراً مستقلاً وبين الحد من الفظاظة في مكان العمل متغيراً معتمداً على مستوى المنظمة المبحوثة.
- الكشف عن التأثير الذي يتركه الذكاء الأخلاقي في الحد من الفظاظة في مكان العمل على مستوى المنظمة المبحوثة.
- التوصل الى بعض الاستنتاجات ذات العلاقة بمتغيري البحث (الذكاء الأخلاقي ودوره في الحد من الفظاظة في مكان العمل) في المنظمة المبحوثة، فضلاً عن تقديم بعض المقترحات المهمة للمنظمات العامة والمنظمة المبحوثة بشكل خاص.

ثالثاً: فرضيات البحث

- هنالك علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الأخلاقي والحد من الفظاظة في مكان العمل على المستوى الكلي.
- هنالك تأثير معنوي للذكاء الأخلاقي في الحد من الفظاظة في مكان العمل على المستوى الكلي.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي



خامساً: مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث الكوادر الوظيفية العاملة في مديرية تربية نينوى – قسم تربية بعشيفة وهي منظمة حكومية مملوكة لوزارة التربية العراقية، وقد شملت عينة البحث (85) موظفاً يعملون في المنظمة.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للبحث

المحور الأول: الذكاء الأخلاقي

أولاً: مفهوم الذكاء الأخلاقي: يمثل الذكاء الأخلاقي قدرة الفرد على معرفة الصواب من الخطأ واحترامه لذاته وللآخرين والتمتع بالخصائص الأخلاقية التي تتوافق مع الفضائل الحميدة، ويتم ذلك عبر امتلاك الفرد لمختلف مكونات الذكاء الأخلاقي المتمثلة (بالضمير والتعاطف والرقابة الذاتية والاحترام) (عبداللطيف وآخرون، ٢٠٢٠، ٣٥٨)، وقد عرف الذكاء الأخلاقي على أنه القدرات الخلقية التي يمكن تنميتها على نحو يستطيع الفرد التعرف على ما هو الصواب وما هو الخطأ باعتماد القدرات العقلية والعاطفية وذلك للارتقاء بسلوكياته، مما يشير إلى أن الذكاء الأخلاقي يشمل مكوناً معرفياً يتمثل في إدراك جوانب الخير والشر، ومكوناً عاطفياً يتمثل في الاستجابة لمعاني الخير والشر، ومكوناً تطبيقياً يتمثل في تحويل تلك الصيغ النظرية والاستجابات العاطفية إلى سلوكيات ذات قيم أخلاقية نبيلة (أبو رومي، الخالدي، ٢٠١٥، ١١٧)، وقد أشار (العتيبي، ٢٠٢٢، ٤٦٤) إلى أن الذكاء الأخلاقي يتمثل في القدرة على إدراك الصواب من الخطأ تكون لدى الفرد قناعات أخلاقية تدفعه للتصرف على نحو أخلاقي سليم، فضلاً عن قدرته على ضبط النفس والتحكم بها، كذلك احترام الفرد لذاته وللآخرين والتسامح معهم، وعرف الذكاء الأخلاقي أيضاً على أنه القدرة العقلية لتحديد المبادئ الإنسانية التي ينبغي أن تقدم إلى القيم وأهداف الأعمال ويتطور الذكاء الأخلاقي عندما تكون التغيرات أكثر إيجابية أي أنه ثروة قابلة للتحديث ويمكن ملاحظة ذلك من خلال العمل أو عبر الحالة الشخصية أو

بقاء الشخص صادقا مع المبادئ الأخلاقية (Lennick& Kiel, 2011,21-25).

وبالاتساق مع ما ذكر أعلاه يعرف الباحث الذكاء الأخلاقي على انه قدرة الفرد على الفصل بين ما هو صائب وما خاطئ، واتخاذ القرارات بالاعتماد على منظومة القيم الأخلاقية كالمصداقية والنزاهة والاحترام.

ثانياً: أهمية الذكاء الأخلاقي

تتجسد أهمية الذكاء الأخلاقي في عدد من الفوائد التي للمجتمع بشكل خاص ولمنظمات الاعمال بشكل عام: (محمد، ٢٠١٧، ٢٨٦)

- ١ – يؤثر إيجاباً في الصحة النفسية للفرد، فعندما يلتزم الفرد بما يقول يجد نوعاً من الصحة والاستقرار النفسي.
- ٢ – في حالة التزام الفرد والمجتمع بالذكاء الأخلاقي يصبحون ذات قدرة على تمييز الصح والخطأ وعليه يكتسبون ما يسمى بالصحة المجتمعية.
- ٣ – ضعف مستويات الذكاء الأخلاقي يقود الى الانحرافات والسلوكيات السلبية وارتكاب الأخطاء في العمل.
- ٤ – يؤدي التزام بمضامين الذكاء الأخلاقي الى انتشار السلام والمحبة والود والثناء والابتعاد عن العنف والسلوكيات العدوانية.
- ٥ – يكسب الأفراد الصبر والتسامح والعدل مما يزيد من قدرتهم على التكيف.

ثالثاً : أبعاد الذكاء الأخلاقي

يتضمن الذكاء الأخلاقي عدداً من الأبعاد والتي تمثل فضائل جوهرية لتكون معياراً للبناء والتكامل الأخلاقي، ويمكن عرضها وفق ما أشار إليها كل من (Rahimi et al, 2011,678) ، (كاظم واخرون، ٢٠٢١، ٧١-٧٢) ، (٤٧٦)

- **التعاطف** : يرتبط مفهوم التعاطف بشكلٍ وثيق مع المسؤولية ويعني المغفرة والتسامح، بمعنى آخر هو التخلي عن أخطاء الآخرين فضلاً عن ذلك أن كفاءة التعاطف تسهم في زيادة استقلالية الموظفين والمساهمة في تعظيم قدراتهم الإبداعية عبر إعطائهم رسالة مفادها أن الأخطاء الطبيعية يمكن تحملها، فضلاً عن أن التعاطف لفت انتباه الكثيرين وكسب احترامهم خلال السنوات الأخيرة نتيجة أهمية السلوك الاجتماعي كونه يحتاج إلى التوقع والحدس بقوة، فالقادة الذين يدركون معاناة مرؤوسيهم يساهمون في تكوين بيئة عمل آمنة وإيجابية، إذ يمكن للمرؤوسين تبادل اهتماماتهم المختلفة والذين يستمعون اليهم بانتباه وصدق خلال التعبير عن ما يذهبون اليه، والذين يتصرفون لتخفيف هذه المعاناة هم قادة يمتلكون مستويات عالية من الذكاء الأخلاقي ومن خلال هذه المجموعات من السلوك فإنها تساعد الموظفين على مواجهة المواقف الصعبة والتعامل معها بحزم .
- **الضمير**: يمثل معرفة الأسلوب الصحيح والنزيه للعمل بموجبه، فضلاً عن ذلك هو الذي يساعد الإنسان على أن ما يميز بين الصواب والخطأ، إذ يمثل الصوت الداخلي القوي الذي يساعد الإنسان على هذا التمييز، ومن ثم يستمر الإنسان على النهج المستقيم ويلتزم بما يمليه الضمير لمقاومة السلوكيات المنحرفة والتمسك بالصواب ، وتعزز هذا البعد من قدرة الإنسان لفعل الصواب ومقاومة الأخطاء الذي يتعرض له وعليه فهو الأساس لتحلي الإنسان بالفضائل الحميدة المتمثلة بالتكامل والكرامة والمسؤولية.
- **الرقابة الذاتية**: تفيد الرقابة الذاتية في بناء شخصية قوية للفرد لأنها تعمل على جعل تركيز الفرد يكون على المسؤوليات ومن ثم الابتعاد عن الاهواء والملذات فالرقابة الذاتية تعد بمثابة جرس انذار للفرد يعلمه بعواقب الأفعال الخطيرة التي يمارسها ، وعليه تساعد الأفراد في السيطرة على عواطفهم عبر استخدام العقل، وتعد الرقابة الذاتية من افضل أنواع الرقابة وأكثرها فائدة وتتميز بالصعوبة والتعقيد وتعد نبضاً للضمير، وتعرف على انها استخدام الفرد عقله للسيطرة على عواطفه ، فضلاً عن كونها الجدار الداعم لإغراءات والمحفزات السلبية.

- **الاحترام:** قيمة أخلاقية تنطوي على احترام القوانين والزملاء ورئيس العمل والأكبر سناً، واحترام مشاعر وأحاسيس الآخرين، إذ إن القواعد الاجتماعية والسلوك المعياري والمواقف التي تشير إلى الاحترام، وجميع المعايير والمبادئ الأخلاقية تشمل نظام القواعد، وإن جوهر المعايير الأخلاقية هو الاحترام الذي يكسب الموظف تلك القواعد، والاحترام يعد مفهوماً متعدد الجوانب والاتجاهات، إذ توجد أربعة اتجاهات للاحترام تتمثل في احترام العمل، احترام حقوق الآخرين، تقدير الخصائص والسمات الشخصية للآخرين، والثقة بالآخرين (Vaidogas & Sakenaite, 2010, 393).

المحور الثاني: الفضاظة في مكان العمل

أولاً: مفهوم الفضاظة في مكان العمل: تعد الفضاظة في مكان العمل من المواضيع المهمة لمنظمات الأعمال في الوقت الراهن، لما لها من تأثيرات مهمة على الحياة المهنية للموظفين، لم يأت هذا الاهتمام صدفةً بل نتاج لما توصل إليه المتخصصين لمواجهة هذا السلوكيات والحد منها في منظمات الأعمال والتي بطبيعتها تنعكس سلباً في أداء الموظفين لمهامهم (العبادي، ٢٠٢٣، ٩١)، ويرى (Lim & Lee, 2011, 96) أن الفضاظة في مكان العمل من السلوكيات السيئة والمشينة في التعامل مع الموظفين ويشير إلى السلوك الضار بالمنظمات وموظفيها، وهو سلوك منحرف وغير لائق منخفض الشدة والكثافة يوجه للفرد لإفساد صورته وإدائه في مكان العمل، وقد عرف على أنه سلوك منحرف بكثافة منخفضة ونية غامضة لألحاق الضرر بالشخص الهدف وانتهاك المعايير المنظمة (Shim, 2010, 13)، وتتميز الفضاظة عن غيرها من السلوكيات السلبية بثلاثة خصائص يمثّل الأول في أن الفضاظة موجهة نحو فرد آخر وليس المنظمة، الثاني بالرغم من أن الفضاظة ينتهك المعايير التنظيمية إلا أنها تقتصر على الأعمال البسيطة كالتجاهل أو إهانة زميل عمل، أما الثالث لا يهدف الفضاظة إلى الأضرار، إذ أن الفضاظة نيتها غامضة (Cortina & Magley, 2009, 272).

بالإساق مع ما ذكر يرى الباحث أن الفضاظة في مكان العمل هي سلوك غير أخلاقي، لكنه غير صارخ يخلق جواً سلبياً في مكان العمل تؤثر سلباً في الروح المعنوية والأداء الوظيفي ويقلل من مستوى الرضا الوظيفي.

ثانياً: أبعاد الفضاظة في مكان العمل

أشار (العبادي وفابيز، ٢٠٢٠، ١٩٨، ٢٠٠) إلى أن للفضاظة في مكان العمل خمسة أبعاد موضحة كما يأتي:

- **التدخل بالشؤون الشخصية:** يشير إلى تدخل المدير المباشر للموظفين بشؤونهم الشخصية، كالغيبية والنميمة ومحاولة معرفة أسرار الآخرين، وإن هذا السلوك يؤدي إلى الإجهاد العاطفي وإرهاق الموظفين ومن المحتمل تطورها إلى شعور الموظفين بعدم الرضا وعليه انعكاس ذلك سلباً في أدائهم الوظيفي.
- **التخلي:** يتمثل في عدم مشاورة الرئيس مع رؤوسيه وإخفاء المعلومات المرتبطة بعملهم، والمدراء الذي يتعاملون بفضاظة مع موظفيهم يتجاهلون وجهات نظرهم حول مهامهم خلال الاجتماعات والردود الجافة والتظاهر بالغضب لاستبعاد الموظفين، وكذلك مخالفة المدير للوعود دون شعوره بتأنيب الضمير.
- **التواصل اللاودي:** يشير إلى التعامل غير الودي من قبل المدير مع موظفيه، عبر استخدام لهجة والفاظٍ مشينة تمس كرامة الموظفين ومشاعرهم، ويتضمن التحدث بنبرة صوت عالي ولوم الآخرين مما يؤدي إلى الإحباط والاستياء.
- **السلوك المتهور:** يتمثل في تكليف الموظفين بمهام غير مرتبطة بوظائفهم وعدم مراعاة أحوالهم وظروفهم الشخصية، وإن تعامل المدير الودي أو تعامله بأسلوب فظ تتباين من ثقافة لأخرى.
- **انتهاك الخصوصية:** يعد فعل غير مبرر وغير مشروع ويتمثل في تدخل المديرين في العمل في الحياة الخاصة للموظفين وتطفلهم على أسرارهم وآرائهم دون موافقتهم، ويقلل انتهاك الخصوصية بشكل كبير من الصحة النفسية في مكان العمل وتهدد رفاهية الموظفين.

الفصل الثالث

الاطار الميداني للبحث

اولاً: وصف الأفراد المبحوثين

يعطي هذه الفقرة وصف الأفراد المبحوثين من خلال عدد من الدلائل التي تبين مدى ملائمتها لإجراء البحث والجدول (١) يبين بعض خصائص عينة الدراسة وكالاتي :

الجدول (١) خصائص عينة الدراسة

الجنس							
إناث				ذكور			
%		التكرار		%		التكرار	
١٥,٢٩٤		١٣		٨٤,٧٠٥		٧٢	
الفئات العمرية							
٥٠ فأكثر		٤٩-٤١		٤٠-٣١		30 فأقل	
%		تكرار		%		تكرار	
٤,٧٠٥		٤		٢٠		١7	
٧١,٧٦٤		٦١		٣,٥٢٩		٣	
التحصيل الدراسي							
أخرى		شهادات عليا		بكالوريوس		دبلوم	
%		تكرار		%		تكرار	
٤,٧٠٥		٤		٤,٧٠٥		٤	
٨٣,٥٢٩		٧١		٧,٠٥٨		٦	

من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ثانياً : وصف متغيرات البحث

١ : وصف أبعاد الذكاء الاخلاقي

الجدول (٢) وصف الذكاء الاخلاقي

مقياس الاستجابة								
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق (٣)		محايد (٢)		اتفق (١)		المتغير
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٠,٨٦١	١,٧٠٢	٢٥,٩	٢٢	١٧,٦	١٥	٥٦,٥	٤٨	X1
٠,٩٢٧	١,٨٥٨	٣٦,٥	٣١	١٢,٩	١١	٥٠,٦	٤٣	X2
٠,٨٩٧	١,٨٠٠	٣١,٨	٢٧	١٦,٥	١٤	٥١,٨	٤٤	X3
٠,٨٥٠	١,٧٢٩	٢٥,٩	٢٢	٢١,٢	١٨	٥٢,٩	٤٥	X4
0.٨٧٥	1.٦٨٢	٢٧,١	٢٣	١٤,١	١٢	٥٨,٨	٥٠	X5
0.٨٥٢	1.٨١١	٢٨,٢	٢٤	٢٤,٧	٢١	٤٧,١	٤٠	X6
0.٩٠٢	1.٨٢٣	٣٢,٩	٢٨	١٦,٥	١٤	٥٠,٦	٤٣	X7

0,835	1,588	22,4	19	14,1	12	63,5	54	X8
0,712	1,411	12,9	11	15,3	13	71,8	61	X9
0,884	1,705	28,2	24	14,1	12	57,6	49	X10
0,825	1,505	21,2	18	8,2	7	70,6	60	X11
0,880	1,658	27,1	23	11,8	10	61,2	52	X12
0,857	1,635	24,7	21	14,1	12	61,2	52	X13
0,862	1,682	25,9	22	16,5	14	57,6	49	X14
0,858	1,576	24,7	21	8,2	7	67,1	57	X15
0,847	1,677	26,36		15,03		58,593		المعدل

من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٢) أن المعدل العام للوسط الحسابي لأبعاد الذكاء الاخلاقي بلغ (١,٦٧٧) وبانحراف معياري (٠,٨٤٧) وبتوافق (٥٨,٥٩٣) من الأفراد المبحوثين، ومن أهم المتغيرات التي عززت إيجابية هذه الاتفاق المتغير (X9)، إذ أكد (71.8) من أفراد عينة البحث أنه اشعر بالذنب عندما ارتكب خطأ في العمل، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (١,٤١١) بانحراف معياري (٠,٧١٢).

٢ : وصف أبعاد الفظافة في مكان العمل

جدول (3) وصف أبعاد الفظافة في مكان العمل

مقياس الاستجابة								
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق (٣)		محايد (٢)		اتفق (١)		المتغير
		%	١/٤	%	١/٤	%	١/٤	
0,823	1,552	21,2	18	12,9	11	65,9	56	Y1
0,857	1,635	24,7	21	14,1	12	61,2	52	Y2
0,870	1,635	25,9	22	11,8	10	62,4	53	Y3
0,832	1,611	22,4	19	16,5	14	61,2	52	Y4
0,884	1,705	28,2	24	14,1	12	57,6	49	Y5
0,870	1,705	27,1	23	16,5	14	56,5	48	Y6
0,864	1,670	25,9	22	15,3	13	58,8	50	Y7
0,780	1,482	17,6	15	12,9	11	69,4	59	Y8
0,846	1,611	23,5	20	14,1	12	62,4	53	Y9

٠,٨٤٧	١,٦٢٢	٢٤,٠٥٥	١٤,٢٤٤	٦١,٧١١	المعدل
-------	-------	--------	--------	--------	--------

من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (3) أن المعدل العام للوسط الحسابي لأبعاد الفظاظ في مكان العمل بلغ (١,٦٢٢) وبانحراف معياري (٠,٨٤٧) وبتوافق (٦١,٧١١) من الأفراد المبحوثين، ومن أهم المتغيرات التي عززت إيجابية هذه الاتفاق المتغير (Y8)، إذ أكد (69.4) من أفراد عينة البحث أنه توفر المنظمة فرص متساوية للعاملين والتي تحد من حالة الحسد بينهم، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (١,٤٨٢) بانحراف معياري (٠,٧٨٠).

ثالثاً: علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

الجدول (4) علاقة الارتباط بين الذكاء الأخلاقي والفظاظ في مكان العمل

الفظاظ في مكان العمل	المتغير المعتمد
	المتغير المستقل
**٣٦٨	الذكاء الأخلاقي
$p^* \leq 0.05$	N=85

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال ملاحظة نتائج الجدول (٤) نجد أن هنالك علاقة ارتباط عكسية ومعنوية بين الذكاء الأخلاقي والفظاظ في مكان العمل، بدلالة قيمة معامل الارتباط التي بلغت (٠,٣٦٨) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، بذلك نصل إلى قبول الفرضية الرئيسة الأولى.

رابعاً: علاقة التأثير بين متغيرات البحث

الجدول (٥) تأثير الذكاء الأخلاقي في الحد من الفظاظ في مكان العمل

T المحسوبة	F المحسوبة	β_1	β_0	R^2	المتغير المعتمد
					المتغير المستقل
٤,٠٣٥	١٢,٩٦٨	٠,٤٥٤	٠,٨٦٢	٠,١٣٥	أبعاد الذكاء الأخلاقي

$P \leq 0.05$

DF(1,84)

N=85

توضح نتائج الجدول (٥) إن الذكاء الأخلاقي بأبعاده تؤثر في الفظاظ في مكان العمل وبمعامل انحدار (٠,١٣٥) بدلالة قيمة (t) المحسوبة (٤,٠٣٥) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويمكن تجسيد الأثر عبر قيمة (f) البالغة (١٢,٩٦٨) وبدرجتي حرية (٨٤,١) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، بذلك نصل إلى قبول الفرضية الرئيسة الثانية.

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- أظهرت معطيات التحليل الإحصائي أن مستوى توافر الذكاء الأخلاقي بأبعاده مجتمعة كان مقبولاً، وهذا يعني أن إدراك ووعي العاملين في المنظمة المبحوثة بمضامين الذكاء الأخلاقي محدودة.
- أظهرت معطيات التحليل الإحصائي أن مستوى توافر الفظاظ في مكان العمل بين العاملين في المنظمة المبحوثة

كان متوسطاً مما يؤثر سلباً في مستوى أداء العاملين فيها.

- وجود تأثير معنوي للذكاء الأخلاقي في الحد من الفظاظة في مكان العمل، ويعني ذلك انه كلما زاد مستوى توافر الذكاء الأخلاقي بأبعاده مجتمعة انعكس في الحد من سلوكيات الفظاظة في مكان العمل وعليه تعزيز مستويات الأداء.

ثانياً: المقترحات

- ضرورة العمل على تعزيز الجوانب الأخلاقية لدى العاملين في المنظمة المبحوثة لما لها من تأثير كبير في الحد من السلوكيات السلبية لا سيما الفظاظة في مكان العمل من خلال إقامة الندوات والدورات التدريبية التي تركز على هذا الموضوع الحيوي.
- أهمية العمل على تقليل مستوى سلوكيات الفظاظة بين العاملين في المنظمة المبحوثة لما لها من تأثيرات سلبية على أدائهم وإنتاجيتهم عبر فرض لوائح وقوانين تحدد السلوكيات المرغوبة والتي ينبغي الالتزام بها.
- تقديم بعض المحفزات المادية والمعنية كالمكافأة المالية وكتب الشكر والتقدير وغيرها للأفراد الذين يظهرون التزاماً عالياً بالمعايير الأخلاقية الأمر الذي يحفز الآخرين إلى حذوهم وعليه الإسهام في الحد من السلوكيات السلبية.

قائمة المراجع العربية

- أبو رومي، ر.، و الخالدي، ج. (٢٠١٥). مستوى الذكاء الأخلاقي وعلاقته بمتغيري الجنس والكلية لدى طلبة جامعة الزيتونة الأردنية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٥(١٧).
- البيجي، ج. ن. (٢٠٢٠). علاقة اتخاذ القرار الأخلاقي بالذكاء الأخلاقي لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية. مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، وقائع المؤتمر العلمي الأول للعلوم الإنسانية الافتراضية، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- العبادي، ع. ن. (بدون سنة). فاعلية القيادة ودورها في مواجهة بيئة العمل السامة: دراسة تحليلية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى (رسالة ماجستير). كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- العتيبي، م. ح. (٢٠٢٢). فاعلية برنامج إرشادي قائم على البقظة العقلية في تنمية الذكاء الأخلاقي لدى عينة من طلاب جامعة شقراء. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، ٢٩(١١).
- العابدي، ع. ر.، و فايز، أ. س. (٢٠٢٠). الفظاظلة في مكان العمل وتأثيرها على الاحتراق الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية في شركة نفط البصرة. مجلة المعين، العدد ٤.
- كاظم، ج. ر.، ناصر، ر. ح.، و شليوت، ص. م. (٢٠٢١). تأثير الذكاء الأخلاقي في تعزيز البراعة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء موظفي شركة زين للاتصالات - فرع محافظة المثنى. مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، ١٠(٤٠).
- محمد، ه. س. م. (٢٠١٧). فاعلية برنامج إرشادي متعدد المداخل لتنمية الذكاء الأخلاقي لدى الأحداث الجانحين. المجلة العربية للدراسات الأمنية، ٣٢(٦٩).
- مشرف، ع. م.، و جعفر، م. ك. (٢٠٢٣). دور النزاهة التنظيمية في الحد من الفظاظلة في مكان العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مديرية تربية النجف الأشرف. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٩(٤).
- رشيد، ن. ح. (٢٠١٦). دور الذكاء الأخلاقي للمدققين الداخليين في دعم أداء عملية التدقيق الداخلي: دراسة لآراء عينة من المدققين الداخليين في العراق. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٢(٩١).
- عبد اللطيف، س. ر.، ادريس، أ. ف. ع.، و عبد الواحد، إ. س. (٢٠٢٠). الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الأخلاقي لدى طلاب الجامعة. مجلة التربية، ١٨٧.

قائمة المراجع الاجنبية

- Cortina, L., & Magley, V. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3).
- Lennick, D., & Kiel, F. (2011). *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. USA: All rights reserved.
- Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1).

Rahimi, G. R., HajAli, I., Farhad, N., & Emba, M. R. N. (2011). A survey on the effects of employees' moral intelligence on job success in Islamic Azad University in local 13. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(11).

Shim, J. (2010). The relationship between workplace incivility and the intention to share knowledge: The moderating effects of collaborative climate and personality traits.

Vaidogas, E. R., & Sakenaite, J. (2010). Protecting built property against fire disasters: Multi-attribute decision making with respect to fire risk. *International Journal of Strategic Property Fire Management*.