
Research article

The Effect of an Ethical Organization on Deviant Behavior at Work a Field Study on Employees in Commercial Bank Branches in the Libyan Oasis's Region

Hend K. S. Elswae^{1*}

¹ Associate Professor, Department of Business Administration Faculty of Economics - University of Benghazi - Libya; Dr.hendbarka@yahoo.com, Hend.elsweae@uob.edu.ly

* **Correspondence:** Hend.elsweae@uob.edu.ly

Abstract: The study aimed to identify the impact of dimensions of the Organization Ethical on deviant work behavior in the Branches of commercial banks in Al-What area through the opinions of Banks employees. The researcher designed a questionnaire that included (53) items to collect primary data from the study population, The descriptive analytical approach was used with (SPSS) in order to derive the results, the most important: There isn't a significant effect of dimensions of the Ethical Organization on deviant work behavior for Branches of commercial banks in Al-What area through the opinions of Banks employees. Finally, the study presented several recommendations, the most important of which is the emphasis on the necessity of adhering to the principles of ethical leadership, promoting ethical individual behavior, building an ethical charter within the bank's culture, and paying attention to ethical training programs.

Keywords: Organization Ethical, deviant work behavior, Branches of commercial banks in Al-What area.

Citation: Elswae, H. K. S., (2023). The effect of an ethical organization on deviant behavior at work A field study on employees in commercial bank branches in the Libyan oasis's region. Journal of Business and Environmental Sciences, 2(2), 431-448.

Received: 14 July 2023; **Revised:** 19 August 2023; **Accepted:** 29 August 2023; **Published:** 1 October 2023

The Scientific Association for Studies and Applied Research (SASAR)

<https://jcese.journals.ekb.eg/>

أثر المنظمة الأخلاقية على السلوك المنحرف في العمل: دراسة ميدانية على الموظفين بفروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات الليبية

هند خليفة سالم الصويحي¹

1. استاذ مشارك بقسم إدارة الاعمال كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي - ليبيا. Hend.elsweac@uob.edu.ly

الملخص: هدفت الدراسة للتعرف على أثر المنظمة الأخلاقية على السلوك المنحرف في العمل في فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات من خلال آراء الموظفين بها، حيث قامت الباحثة بتصميم استبانة شملت (53) فقرة لجمع البيانات الأولية تم توزيعها بطريقة الحصر الشامل على مجتمع قوامه (102) عنصر. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي بمساعدة برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) لأجل استخلاص النتائج، التي كان أبرزها: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للمنظمة الأخلاقية بدلالة أبعادها على السلوك المنحرف في العمل في المصارف محل الدراسة من وجهة نظر الموظفين بها. كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة معنوية للسلوك الفردي الأخلاقي على السلوك المنحرف في العمل بينما لم تظهر الدراسة أثر لباقي ابعاد المنظمة الأخلاقية على سلوك العمل المنحرف داخل المصارف المبحوثة. وأخيرا قدمت الدراسة عدة توصيات أهمها التأكيد بضرورة الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية وتعزيز السلوك الفردي الأخلاقي وبناء ميثاق اخلاقي ضمن ثقافة المصرف والاهتمام ببرامج التدريب الأخلاقي.

الكلمات المفتاحية: المنظمة الأخلاقية، السلوك المنحرف في العمل، فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات الليبية.

1) مقدمة الدراسة:

بادئ ذي بدء يتفق جُلنا بأن انتهاك القيم والمعايير والانساق القيمية، والأخلاقية، والقانونية والتي تعتبر بمثابة نظم حماية (Anti-Virus) لأي مجتمع، أمر خطير يهدد استقرار المجتمعات وأمنها من جهة ويعرض برامج التنمية المستدامة وسيادة القانون للخطر من جهة أخرى. حيث أن خلقتها أو انتهاكها فيها يفسح المجال لإرساء ثقافة تترجم إلى سلوكيات، وممارسات لأفراد المجتمع، وانشاء مناخات محفزة على إنتاج الفساد. فظهور السلوك الطوعي الذي ينتهك القواعد التنظيمية المهمة، ويهدد رفاهية المنظمة، وأعضائها على حد سواء امر خطير، فهو يعد انتهاكاً للقوانين والقواعد واللوائح والعادات والقيم والتقاليد التي تحكم علاقة الأفراد بعضهم ببعض، أو بعضهم بالمنظمة، أو البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد ذو السلوك المنحرف، ويؤكد (Henle, 2005) أن العديد من المنظمات تواجه مشكلة الانحراف في سلوكيات الكثير من العاملين مثل تقاعس العاملين عن أداء واجباتهم، وتوقعاتهم المستمرة للحصول على حوافز متنوعة نظير قيامهم بوظائفهم، هذا إلى جانب ظواهر سلبية أخرى، كالغياب، التأخير، التكاسل وعدم التعاون، الأمر الذي يلحق أضراراً كثيرة بالمنظمات التي يعملون بها ويعوق وصولها إلى أهدافها.

وفي السياق ذاته نجد ان المتتبع لقضايا الفساد والذي يعد الانحراف السلوكي أحد مظاهره، يكاد يجزم أن السبب الرئيسي للفساد الإداري وكذا المالي والوظيفي بشكل عام يرجع إلى الانحراف الاخلاقي باعتبار أن القيم والمبادئ والأخلاق الحميدة كالأمانة والنزاهة والضمير هي الفاصل بين العمل المشروع والفساد (عربية، 2005). لذا تسعى المنظمات جاهدة للحيلولة دون تفشي هذا السلوك من خلال ارساء ثقافة داعمة للأخلاق داخل بيئة العمل وتهيئة مناخ للقضاء على السلوكيات السلبية التي تضر بالمصلحة العامة. وكما ترتقي الامم وتزدهر بالأخلاق كذلك حال المؤسسات ومنظمات الاعمال فهي ترتقي وتزدهر وتستمر من خلال توفر مجموعة من القيم والاخلاق التي تسود في تلك المنظمات، فهي بذلك تحتاج إلي معايير اخلاقية وقيم معينة تضبط العمل بها وتستمد منها مقومات حياتها واستمرارها (حسان والعجمي، 2010). ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن موضوع المناخ الاخلاقي والمنظمة الاخلاقية وعلاقتها بسلوكيات العمل المنحرفة يعتبر من القضايا الادارية الحديثة التي بدأت تتغلغل بصورة

مكتّفة في أدبيات الإدارة، إلا أنّ الرصيد الفكري المتراكم إلى هذه الساعة، والروافد البحثية والاستكشافات التجريبية لم تصل بعد إلى مرحلة النضج والشمول، ليعول عليها كمرشد فعال للممارسة الإدارية المختلفة للحد من صور وأشكال الانحراف والفساد، فلزال الحقل خصبا لإجراء المزيد من الدراسات التي تكشف عن العلاقات المختلفة بين المنظمة الأخلاقية وأثرها على السلوك المنحرف في العمل وهو الأمر الذي استندت عليه الباحثة في إجراء هذه الدراسة..

الدراسات السابقة: (2.1)

- دراسة (صباح، 2020): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية الخاصة، وقد اعتمد الباحث لإجراء الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع (250) استبانة تم استرداد (211) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وخلصت الدراسة إلى وجود موافقة بدرجة كبيرة على أبعاد المنظمة الأخلاقية في الجامعات الفلسطينية الخاصة بقطاع غزة وكذلك وجود علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الأخلاقية على السمعة التنظيمية في الجامعات محل الدراسة.

- دراسة (اسماعيل، 2019): تهدف هذه الدراسة إلى اختبار تأثير المتغيرات) الضغط الوظيفي، والعدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي، في تقليل سلوك العمل المنحرف (بالتطبيق) على المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية في البصرة واستخدمت الاستبانة كأسلوب لجمع البيانات وبلغ حجم العينة (233) من الأفراد العاملين. واستخدم تحليل المسار من خلال برنامج (AMOS V.20) لاختبار الفرضيات. وأظهرت النتائج أنه يوجد تأثير إيجابي مباشر وغير مباشر للضغط الوظيفي في تقليل سلوك العمل المنحرف ولا يوجد تأثير مباشر للعدالة التنظيمية في تقليل سلوك العمل المنحرف ولكن يوجد تأثير غير مباشر من خلال المتغير الوسيط الرضا الوظيفي.

- دراسة (الغاز، 2019): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الأخلاقي على الالتزام التنظيمي بالتطبيق على العاملين في جامعة بنغازي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واختيرت عينة عشوائية من العاملين بجامعة بنغازي واستخدمت الاستبانة كأسلوب لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر للتدريب الأخلاقي على الالتزام التنظيمي

- دراسة (الصويحي، 2018): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية من وجهة نظر العاملين بإدارة التوزيع بشركة الكهرباء بمدينة بنغازي، كما هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة العاملين لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (السلبية) في المنظمة محل البحث، إضافة إلى تبيان أثر القيادة الأخلاقية على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وتم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وتم إتباع أسلوب العينة العشوائية التطبيقية وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة الصالحة للتحليل الإحصائي (84) استمارة، وقد أشارت نتائج الدراسة أن المستوى العام للقيادة الأخلاقية جاء في المستوى المتوسط بينما المستوى العام لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية كان منخفضا، كما أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية ككل على أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وأن انخفاض ممارسة العاملين لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية يعود إلى أسباب أخرى خلاف المتغير المستقل..

- دراسة (الذبحاوي، 2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور العدالة التنظيمية في الحد من سلوكيات العمل المنحرف وتم اختيار عينة من رؤساء الأقسام والمقررين والموظفين العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الكوفة والبالغ عددهم (64) فرداً، ومن خلال تحليل بيانات الدراسة تبين وجود علاقات تأثير بين العدالة التنظيمية وممارسات الانحراف التنظيمي، كما اتضح من النتائج أن العدالة التفاعلية هي أكثر أبعاد العدالة تأثيراً على الانحراف التنظيمي.

- دراسة (وهبة، 2018) هدفت الدراسة التعرف إلى دور أبعاد المنظمة الأخلاقية في تحسين جودة الخدمات المقدمة بالمنظمات غير الحكومية - المحافظات الجنوبية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير الاستبانة لجمع البيانات الضرورية، وكذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. بالتطبيق على عينة قوامها (360) مفردة وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين أبعاد المنظمة الأخلاقية) مجتمعة (وجودة الخدمات المقدمة، كما بينت الدراسة أن أبعاد المنظمة الأخلاقية تؤثر تأثيراً جوهرياً في جودة الخدمات المقدمة.

- دراسة (algharaibeh & Albdareen, 2015) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية وأثرها على التزام عضو هيئة التدريس بها "أخلاقيات العمل" في الجامعات الخاصة في الأردن. تم تطوير استبيان وتم توزيعه على عينة تكونت من

300 عضو هيئة تدريس في الجامعات الخاصة. أظهرت النتائج أن هناك تأثير كبير للعدالة التنظيمية (العدالة التفاعلية، العدالة الإجرائية، عدالة التوزيع) ككل على التزام عضو هيئة التدريس بـ "أخلاقيات العمل". كما أظهرت الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية المطبقة في الجامعات الخاصة في الأردن كان عالياً .

دراسة (Fagbohunge, & others.,2012):

هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين ردود الفعل التنظيمية للموظفين والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل بالاعتماد على المناخ التنظيمي وكذلك معرفة المحددات التنظيمية والفردية للسلوك المنحرف، للإنتاجية، باستخدام استبانة وتوزيعها على (696) موظفاً في مختلف المؤسسات العامة والخاصة في لاجوس بنيجيريا. وبينت نتائج الدراسة بأن متغيرات التفاعل التنظيمي (الإشراف، نوع الشركة، نوع وكمية العمل، الزملاء في العمل، ظروف العمل المادية، المكافآت المالية) هي تنبؤات مهمة لجوانب مختلفة من السلوكيات المنحرفة في مكان العمل بين الموظفين، كما أوضحت الدراسة إلى أن الذكور أكثر انخراطاً في السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من الإناث.

التعليق على الدراسات:



3.1 مشكلة الدراسة: تعرض القطاع المصرفي الليبي الي العديد من التحديات والمخاطر والتقلبات اثرت على أدائه وكفاءته، خاصة بعد تقرير ديوان المحاسبة (2017) الذي اظهر وجود مستويات متفاوتة للفساد في المنظومة المصرفية، حيث تنوعت مفاصد المصارف بسبب تواطئ بعض موظفيه مستغلين مناصبهم في القيام بتجاوزات وسلوكيات منحرفة وتصرفات تندرج تحت الوساطة والمحسوبية والمحابة ومخالفة التشريعات والنظم المالية والمصرفية والتي تمثل مصدر قلق وتهديداً لصالح المنظمة والعاملين فيها. (مادي و2020: 66)، (احمد، 2017)

وفي خضم تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه لإدارة الأعمال والمعايير التي تعتمد عليها بعيداً عن إطار أخلاقي وشفاف، الأمر الذي أدى إلى تخصيصها بقدر من الاهتمام والدراسة، كونها تشكل جزءاً رئيسياً من صناعة نتائج النمو في المؤسسات (شرداد، 2015).

فبات من المؤكد ان انحراف السلوك الوظيفي مؤشر على وجود أزمة أخلاقية في السلوك تعكس خلا في القيم وانحرافا في الاتجاهات على مستوى الضوابط والمعايير السليمة مما يؤدي الى فقدان الجهاز الإداري المعنى لكليانه الفعلي متجها نحو تحقيق مصالح منظومة فاسدة من العاملين متعايشة داخل النظام (عبد الحسين وآخرون، 2017)

وعلي العكس من ذلك فإن وجود مجموعة من المبادئ والقيم والمشاعر والأخلاقيات التي تساهم في خلق بيئة عمل مثالية خالية من الانحرافات في سلوكيات العاملين، وانتشار قواعد الأخلاق، وسن مدونات رسمية للوقوف على المتطلبات الأخلاقية، وتعيين قياديين يهتمون بمراعاة الجوانب الأخلاقية من أجل تحفيز الموظفين على التصرف وفقا لما تقتضيه المعايير الأخلاقية، كل ذلك بات امر لا مناص منه.

وبناء على ما سبق ارتأت الباحثة اجراء دراسة للتعرف على الاثر الذي تحدثه المنظمة الاخلاقية على سلوكيات العمل المنحرف بالتطبيق على فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات الليبية.
وعليه يمكن بلورة تساؤلات الدراسة في:

- ما مستوى توافر ابعاد المنظمة الاخلاقية في فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات الليبية من وجهة نظر الموظفين بها؟
- ما مدى انتشار سلوك العمل المنحرف داخل فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات من وجهة نظر الموظفين بها؟

(4.1) أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى توافر ابعاد المنظمة الاخلاقية في فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات الليبية من وجهة نظر الموظفين بها.
- التعرف على مدى انتشار اشكال سلوكيات العمل المنحرف في المصارف المبحوثة من وجهة نظر الموظفين العاملين بها.
- تبيان أثر المنظمة الاخلاقية على سلوكيات العمل المنحرف من وجهة نظر الموظفين بها بالمصرف محل الدراسة.
- تقديم توصيات ومقترحات يؤمل أن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل القيادة المصرفية من أجل نشر ثقافة تحت على التمسك بالأخلاق مما يقلل المخالفات والانحرافات داخل المصارف.

(5.1) أهمية الدراسة:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال المتغيرات التي تدرسها وحداتها وندرة التطرق إليها في أدبيات السلوك التنظيمي في المؤسسات المصرفية.
- تتفق الدراسة الحالية مع التوجهات الحديثة التي تركز على تحليل السلوكيات الإيجابية والسلبية للعاملين والتي بدورها تؤثر على أداء المنظمات من خلال تسليط الضوء على أخلاقيات المنظمة والأثر الذي يمكن أن تحدثه في تقليل سلوكيات العمل المنحرفة.
- يؤمل ان تثري هذه الدراسة من خلال النتائج الي ستسفر عنها المكتبات الليبية والعربية، وان تفتح افاقا جديدة امام الباحث والمهتمين في قضايا اخلاقيات العمل والفساد والسلوكيات المنحرفة الخاصة بالعمل.

(6.1) فرضية الدراسة:

- لا يوجد أثر دال معنويا للمنظمة الاخلاقية بدلالة أبعادها (السلوك الفردي الاخلاقي، القيادة الاخلاقية، الثقافة التنظيمية الاخلاقية، التدريب على الاخلاق) على السلوك المنحرف للعمل داخل فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات من وجهة نظر الموظفين بها.

(7.1) هيكلية الدراسة:

تم اجراء هذه الدراسة بالاعتماد على أسلوبين هما:

- **الدراسة النظرية:** فقد تم اعتماد المنهج الوصفي حيث تم إجراء المسح المكتبي واستخدام شبكة الانترنت للاطلاع على المراجع العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة وبناء الإطار النظري.
- **الدراسة الميدانية:** استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على التساؤلات الموضوعية، من خلال جمع البيانات بواسطة استمارات الاستبيان واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة للتحليل.

(8.1) مجتمع الدراسة: تألف مجتمع الدراسة من جميع فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات وتم التطرق لهذا المجتمع تحديدا بسبب ندرة تناول هذه المصارف بالبحث والدراسة من قبل الباحثين ربما بسبب بعدها الجغرافي وقلة امكانيات البحث، وتكون مجتمع الدراسة من (102) عنصر ونظرا لصغر مجتمع الدراسة تم اخذهم بالكامل بطريقة الحصر الشامل وتم استرداد عدد (98) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي.

(9.1) أداة القياس: تم استخدام استمارة استبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

المحور الثاني: الإطار النظري

(1.2) مفهوم المنظمة الأخلاقية: تعرف على أنها المنظمة التي تتميز بالاستقامة والأخلاق العالية والتي تعتمد على ركائز أخلاقية تميزها عن باقي المنظمات الأخرى (Daft, 2003: p49) اما (الحسنوي و ابو شكير، 2019: 40) فيعرفها على انها تطبيق للمبادئ والقيم الاخلاقية والسلوكيات الايجابية في جميع مناحي العمل وتظهر من خلال سلوكيات الافراد والقادة والمنظمات والاجراءات داخل المنظمة.

ويعرفها (عمران، 2013: 49) على انها منظومة مشكلة من مجموعة الأفعال والتصرفات الإدارية الأخلاقية والتي تشكل معيارًا يتمكن من خلاله كافة العاملين بالمنظمات معرفة المتوقع منهم، بالإضافة إلى جعل المديرين والموظفين يفكرون ويتخذون القرارات من خلال منظومة أخلاقية دقيقة.

ويري كل من (algharaibeh & Albdareen, 2015: 201) أن المنظمة الأخلاقية تمثل مجموعة من المعايير والقواعد الأخلاقية التي تضبط سلوك العاملين في المنظمة أثناء أداء عملهم. وهي بذلك تستند على بعدين أساسيين هما: النظام الاجتماعي والأخلاقي السائد في المجتمع، والقيم الأخلاقية الذاتية المرتبطة بالشخصية والخبرة السابقة للعاملين. ويعرف (Lozano, 2005: 47) المنظمة الأخلاقية على انها نظام يتكون من مجموعة القيم التي يؤمن بها كل من الإدارة والعاملين داخل المنظمة وتنظم عملها وممارستها وهي تبين الكيفية التي يفهمها العاملون عن هذه القيم داخل المنظمة وكذلك التصور الذي يكونه أولئك الذين لديهم تعامل معها عن المنظمة اخلاقيا).

وترى الباحثة ان المنظمة الاخلاقية هي التي يركز عملها على الاهداف والقيم والمبادئ والاخلاق التي تساهم في تطوير اداء العاملين بها من خلال بنائهم روحيا وفكريا بواسطة تزويدهم بالمعارف والمهارات القائمة على الثقافة التنظيمية الاخلاقية من اجل تعزيز السلوكيات الايجابية تجاه العمل والتخفيف من السلوكيات السلبية.

(2.2) خصائص المنظمة الأخلاقية: تتميز المنظمة الأخلاقية بعدة خصائص تتمثل في الآتي :

وجود رؤية واضحة عن الاستقامة نحو الجهات الخارجية .
التزام الادارة العليا باقرار وتنفيذ تلك الرؤية بمرور الوقت
يتم تحديد أنظمة المكافأة في المنظمة طبقا لرؤية الاستقامة داخلها.
تتحدد السياسات والممارسات في المنظمة طبقا لرؤيتها الاستراتيجية.
تسود المنظمة حالة من الفهم، بأن القرارات الإدارية المهمة تتضمن أبعادا أخلاقية.
الكل يتوقع أن يمارس عمله في إطار الصراع بين الأفراد الناشئ عن اختلاف القيم التي يحملها المشاركون بوجود المنظمة (وهبة، 2018).

(3.2) ابعاد المنظمة الأخلاقية: اشار كل من (Daft, 2003: p161) و(ماضي، 2016) و(الحسنوي و ابو شكير -2019) إلى أن أبعاد المنظمة الأخلاقية هي (السلوك الفردي الأخلاقي، القيادة الأخلاقية، الأنظمة والهياكل التنظيمية الأخلاقية وتشمل التدريب الأخلاقي، والثقافة التنظيمية الأخلاقية) ، وهي نفس الابعاد التي سينتاولها الباحثان في دراستهما الحالية:

3.2.1. السلوك الفردي الأخلاقي: يعتبر السلوك الاخلاقي للفرد من أهم مكونات المنظمة الأخلاقية، يتحقق من خلال امتثال الفرد للمعايير والمبادئ والقيم التنظيمية الأخلاقية المكتسبة من بيئته المحيطة به أو الجماعة التي ينتمي إليها، أو العمل الذي ينتمي إليه (صباح، 2020)، ويرتبط بالخصائص الداخلية المميزة للفرد والقيم التي تمثل القواعد التي تحكم السلوك اخلاقيا (بن نامة، 2011)،

ويُعرفه (العفيفي، 2016: 20) بأنه عبارة عن التصرفات الصادرة عن الفرد بما يتماشى مع العادات والتقاليد والقيم والأعراف التنظيمية للمنظمة، ويرى ((Champoux, 2000: 39) أن

السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يُحكم عليه على أنه جيد وصحيح وعادل ومشرف وجدير بالثناء"
أن تكريس المعايير الأخلاقية الممتازة في السلوك والتصرفات اليومية للعاملين تصبح أداة لتعزيز السلوك الأخلاقي لمنظمات الأعمال.

3.2.2 القيادة الأخلاقية: أن تجسيد قيم ومناخ وثقافة المنظمة يكون من خلال القيادة والتي تعني تأثير القائد في تابعيه من أجل تحقيق أهداف المنظمة لذا يجب أن تتصف تلك القيادة بالأخلاق لكي تحقق المنفعة لجميع الأفراد في المنظمة والمجتمع (Pucic,2012)

ويري (Golestanipour,2016:697) أن القيادة الأخلاقية هي محاولة لنشر العدالة، وإظهار الاحترام للخصائص المميزة للآخرين، بالإضافة إلى الصدق، والثقة، والإخلاص، والنقاء، وصنع القرار الديمقراطي، والدعم التشاركي، والتعاطف، ومن ثم ينشئ القادة الأخلاقيون نوعاً من الدوافع الذاتية لأنفسهم ودوافع خارجية لأتباعهم باستخدام مؤشرات الروحانية التنظيمية. أما (عابدين،2012:337) يعرفها على أنها إظهار سلوك قياد ملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية والعقبات بين الأشخاص، وترويج ذلك لدى الأتباع والمرؤوسين. علي أنها إظهار السلوك المناسب (Brown، Trevino، & Harrison، 2005، p.120) ويعرفها معيارياً من خلال الإجراءات الشخصية والعلاقات الشخصية، وترويج هذا السلوك لتابعين من خلال الاتصال ثنائي الاتجاه والتعزيز واتخاذ القرار"

وترى (الصويجي، 2018) أن القيادة الأخلاقية تتمثل في إظهار السلوكيات الجيدة والمقبولة والمتماشية مع القيم والمعايير السائدة في المجتمع فالقيم والمبادئ التي يتحلى بها القائد الأخلاقي هي الأساس الذي يمكنه من التأثير في سلوك أتباعه من خلال إدراكهم لتلك السلوكيات التي يمتلكها مما يؤدي إلى تنمية روح التعاون وخلق مناخ يسوده الثقة والاحترام والشعور بالمسؤولية الأمر الذي ينعكس في النهاية على دافعية المرؤوسين تجاه العمل.

ويشير (Jenny E. Grigoropoulosi,2019) الي القادة الاخلاقيون على اعتبار انهم يتحملون المسؤولية الجوهرية لتعزيز السلوكيات الأخلاقية من خلال إظهار بعض الخصائص الأساسية للقيادة مثل النزاهة والسلوك الأخلاقي، الصدق والجدارة بالثقة والاتساق و "الشجاعة في المحن والكمال" أثناء القيادة الأخلاقية، فالقادة الاخلاقيون يتقاسمون السلطة وزيادة المسؤولية. ويشاركون الموظفون في المهام اليومية اللازمة لتحقيق رؤية المنظمة.

3.2.3 التدريب الأخلاقي: يعد التدريب الاخلاقي اداة تستخدم لزيادة الوعي الاخلاقي لدي الموظفين لتمكينهم من تبيان الكيفية التي يتم بها تبني اخلاقيات العمل بشكل محدد (عمران،2013) ويعرف (Beqiri,2014) التدريب الاخلاقي على انه نشاط مخطط يهدف الي تزويد الافراد بمجموعة من المعارف والمهارات والمعلومات التي تؤدي الي زيادة معدلات ادائهم وفق معايير اخلاقية.

ويرى كل من (سعيدى ، 2018) (Collins,2018) أن التدريب الاخلاقي يتمحور حول إعداد برامج تخص تدريب ومساعدة العاملين على معرفة الجوانب الأخلاقية في سلوكياتهم وقراراتهم التي يتخذونها و إمكانية تمييز الجوانب الأخلاقية في المواقف الغامضة والمعقدة ويساعد في بناء وترسيخ منظومة أخلاقية في المؤسسة وخلق ثقافة عمل عالية النزاهة مبنية علي الثقة، فالتدريب على الأخلاقيات ، إذا تم إجراؤه بشكل جيد ، ليشمل كلاً من المديرين والموظفين المسؤولين عن السلوكيات الأخلاقية سيوفر ذلك فرصة وبيئة آمنة لمعالجة اي سوء تفاهم يعيق الأداء التنظيمي.

3.2.4 الثقافة التنظيمية الأخلاقية: تعتبر الثقافة المنظمة من القوى الأساسية المساهمة في تكوين أو بناء المنظمة الأخلاقية ،ولعل ابرز اتجاهاتها النسيج الثقافي وهو الاتجاه الذي يضم الاتجاهات الفكرية الحديثة المتمثلة بالأبعاد الجوهرية والسلوكية بوصفها آلية للانسجام بينها وبين الفكر والعقل، ويتمثل التأثير الأساسي للنسيج الثقافي في صياغة أخلاقيات الأعمال وتحول المنظمة إلى منظمة أخلاقية من خلال التأثيرات الفطرية له في التصرفات الأخلاقية وغير الأخلاقية في المنظمة ، وهنا يأتي دور الإدارة العليا لتعزيز التصرف الأخلاقي من خلال ممارستها للتصرفات الصحيحة وبما ينعكس على المستويات الأدنى في المنظمة.

وكذلك اتجاه الرموز الأخلاقية وهي عبارات أساسية تعكس قيم المنظمة المتعلقة بالجوانب الأخلاقية والاجتماعية، ومن شأن هذه العبارات أن تبلغ العاملين في المنظمة السبب الرئيس لنشوء المنظمة. (العنزي والساعدي،2002) (Daft، 2003).

وفي سياق متصل تعتبر عملية رعاية ثقافات الأعمال القائمة على القيم والمبادئ يمكن تحقيقها عن طريق مراعاة أربعة عناصر أساسية. أولاً: يجب على القيادة أن تغرس "القيم الأساسية المشتركة، مثل الصدق والاحترام والمسؤولية والإنصاف والرحمة والتي يجب أن تقود عملية صنع القرار داخل المنظمة. ثانياً: يجب أن يكون للمنظمة ملف لغة مشتركة يفهما جميع الموظفين ويشعرون بالراحة لمناقشتها حتى القضايا الحساسة أو الصعبة. هذه اللغة هي لغة الأخلاق التي يجب أن تكون عميقة متكاملة في البنية التحتية للمؤسسة. ثالثاً: التزام القيادة بالكفاءة اي تقديم برنامج أخلاقي فعال وهادف ومكافأة الأفراد الملتزمين به من خلال السياسات الأخلاقية، مما يجعل البرنامج أقوى بينما يتم تثبيت الثقافة الأخلاقية بعمق. رابعاً: مواجهة التحديات التي قد تظهر، مع الثقة في

تنفيذ الإجراءات والسياسات لإرضاء المنفعة المشتركة لأصحاب المصلحة والمنظمة، في حين لا القيادة ولا يشعر الموظفون بالخوف أو التوتر بسبب التحدي أو الخيارات المتاحة لاتخاذ القرار (Grigoropoulos,2019).

4.2 سلوك العمل المنحرف: إن ثقافة الانحراف في موقع العمل تعد أحد أهم المتغيرات التي تؤثر في سلوك الأفراد والتأكيد على أن الانحراف في مكان العمل هو من الإجراءات التي تلحق ضرراً أو اذي بالمنظمة وموظفيها.

ويرى (Hung et al.,2011:696) إن مفهوم الانحراف التنظيمي يمثل السلوك الذي ينتهك القيم والمعايير التي تحكم سير العمل، والذي يترتب عليه إلحاق الأذى والضرر بالآخرين وممتلكاتهم الخاصة والعامة.

ويعرفه كل من (Bennett & Robinson, 2000:351) بأنه السلوك الإرادي الضار بالمنظمة أو أعضائها، والذي يمثل انتهاكاً لقواعد المنظمة وقوانينها ويضر بمصالحها المشروعة.

أما (Al-Fayyad, 2015,p33) فينظر إليها على أنها سلوكيات تحيد عن المعايير الأخلاقية

للمنظمة بحيث تهدد رفاهية المنظمة وأعضاؤها أو كليهما، ويرى (Newton,2009,p3) هذه السلوكيات بأنها شكل من أشكال السلوك الإرادي ينوي إلحاق الأذى بالآخرين في مكان العمل وتشمل هذه السلوكيات، على سبيل المثال لا الحصر، السرقة من المنظمة، واستغراق وقت أطول في العمل غير مصرح به، أو القيام بالأعمال بشكل غير صحيح مما يترتب عليها تأثيرات سلبية على الموظفين بالإضافة إلى الأداء التنظيمي .

ويقدم (Mayer et,2012:36) , تعريفاً لا يختلف كثيراً عن سابقه حيث اعتبر ان السلوك المنحرف هو سلوك طوعي يفتقر إلى الدوافع بسبب عدم توافق الواقع مع التوقعات المعيارية للسياق الاجتماعي مما يؤثر سلباً في رفاه المنظمة .

5.2 ابعاد السلوك المنحرف:

يصنف السلوك المنحرف وفق (Robinson & Bennett,1995) الى بُعدين:

البعد الاول: الفردي والتنظيمي فالفردي يمثل السلوك المنحرف بين الافراد مثل السخرية من الآخرين المزاح بوقاحة...وغيرها. اما البُعد التنظيمي يمثل السلوك المنحرف تجاه المنظمة مثل الإضرار بممتلكات المنظمة، والسرقة، والتخريب، والعدوان، والعنف، والتغيب.

البُعد الثاني: سلوكيات خطيرة مثل قبول الرشوة، تخريب الممتلكات، الكذب حول ساعات العمل والسرقة من الشركة وتعرض الزملاء للخطر والاعتداء عليهم اما السلوكيات غير الخطيرة تشمل على سبيل المثال البطء المتعمد في اداء العمل، المغادرة مبكراً، اهدار الموارد والمحسوبية.

المحور الثالث: الدراسة الميدانية

(3) تمهيد: تم في هذا الجزء التطبيق العملي للدراسة وذلك بغية التعرف على أثر المنظمة الاخلاقية على سلوك العمل المنحرف.

(2.3) أسلوب جمع وتحليل البيانات: تم توزيع استمارة الاستبيان على أفراد مجتمع الدراسة، وتم الاعتماد في تصميم تساؤلات الاستبيان بناء على الدراسات السابقة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لأجل تحليل البيانات:

✓ جداول التكرارات الإحصائية، لاستخراج المؤشرات الأساسية لوصف الخصائص العامة لمجتمع الدراسة بواسطة النسب المئوية والتكرارات.

✓ معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لاستخراج معدل ثبات متغيرات الدراسة لمعرفة درجة وضوح فقرات الاستبيان.

✓ لمتوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري (Standard Deviation)؛ وذلك لتحليل إجابات المبحوثين على مدى توافر ابعاد المنظمة الاخلاقية ومدى انتشار سلوك العمل المنحرف.

✓ تحليل الانحدار المتعدد (Multiple regression analysis) لاختبار أثر المنظمة الاخلاقية على سلوك العمل المنحرف.

(3.3) ثبات مقياس الدراسة وصدقه: ثبات الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف،1995:429)، حيث تم اختبارها للتأكد من درجة وضوح فقراتها باستخراج معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) للاتساق الداخلي لجميع مقاييس الدراسة، وتكون الاستبانة ذات ثبات ضعيف إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أقل من 60%، ومقبولاً إذا كانت هذه القيمة ضمن الفترة (من 60% أو أقل من 70%)، وجيد إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ ضمن الفترة (من 70% أو أقل من 80%)، أما إذا كانت

هذه القيمة أكبر من أو يساوي 80% يشير ذلك إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات ممتاز، وكلما اقترب المقياس من 100% تعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل.

فيما يتعلق بثبات أداة هذه الدراسة (الاستبانة)، فقد تم احتساب معامل كرو نباخ ألفا لمتغيرات الدراسة، أما صدق استمارة الاستبيان، فيشير إلى مدى الكفاءة التي تتصف بها هذه الأداة البحثية في القياس، بمعنى أن يقيس المقياس الصفات التي صمم لقياسها (بربر، 2000:36)، وللتحقق من صدق مقياس الدراسة قام الباحثان باستخدام طريقة معامل الصدق الإحصائي عن طريق المعادلة

التالية: $V = \sqrt{S}$ حيث إن: V: معامل الصدق الذاتي، S: معامل ثبات المقياس.

فالصدق الذاتي هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات (العساف، 1995:429)، وبهذه المعادلة تم حساب صدق المقياس لأبعاد المنظمة الاخلاقية ومتغير سلوك العمل المنحرف كما هو وارد بالجدول ادناه.

جدول (1): قيم معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرو نباخ	معامل الصدق الذاتي
المتغير المستقل: المنظمة الاخلاقية	31	.842	0.918
المتغير التابع: سلوك العمل المنحرف.	22	0.977	0.988

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيم معاملات (Cronbach -Alpha) للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة ومعاملات الصدق الذاتي عالية، وبذلك يعتبر هذا المقياس صادقاً لما وضع لقياسه كما يتمنع بدرجة عالية من الثبات مقارنة بالمستوى المقبول (0.75) وهو الحد المقبول لثبات أي مقياس في العلوم الإدارية، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني مما يجعل استمارة الاستبيان مقبولة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

4.3 تحليل البيانات العامة لأفراد مجتمع الدراسة:

الجدول (2) يوضح الخصائص العامة لمجتمع الدراسة من حيث النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، مدة الخدمة بالمصرف

جدول (2) الخصائص العامة لمجتمع الدراسة

الفئة	التكرار	النسبة	الفئة	التكرار	النسبة	
الجنس	ذكر	65.35	العمر	أقل من 35 سنة	49	50%
				من 35 ال اقل من 40 سنة	28	28.6%
				من 40 الى أقل من 45 سنة	8	8.2%
				من 45 سنة فأكثر	13	13.3%
مدة الخدمة	ثانوية عامة او ما يعادلها بكالوريوس او ليسانس ماجستير	19.4%	19	أقل من 5 سنوات	30	30.6%
				من 5 الى اقل من 10 سنوات	35	35.7%
				من 10 سنوات ال اقل من 15 سنة	22	22.4%
				من 15 سنة فأكثر	11	11.2%

يمكن النظر إلى توزيع أفراد مجتمع الدراسة من خلال الجدول السابق، فطبيعة العمل المصرفي تتيح الفرص للذكور أكثر من الإناث للعمل به وهو ما يفسر وجود فارق كبير في النسبة بينهم. كما يتضح من الجدول أن نسبة العاملون بالمصرف كانت أعمارهم أقل من 35 سنة وهو العمر المناسب للعمل والاعالة والقدرة على العطاء كما يعني ان سياسات المصرف تتجه نحو اتاحة الفرص لدخول دماء جديدة للعمل به، وأيضا يمكن الاستفادة من توزيع المؤهل العلمي حيث بلغ اعلي نسبة لحملة البكالوريوس والليسانس وهذا ما يدل على سياسة المصرف المتبعة في استخدام الموظفين ذوي المؤهلات إلى جانب ان مدة الخدمة كانت من 5 الى اقل من 10 سنوات حيث بلغت 35.7% وهذا ما يتناسب مع الفئات العمرية والمؤهلات العلمية.

5.3 تحليل تساؤلات الدراسة : يتعلق هذا الجزء بالإجابة على تساؤلات الدراسة ، حيث تم مقارنة المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين وفقاً للمقياس (Likert Scale) الخماسي لإعطاء الدرجات لكل إجابة في المقياس، موافق تماماً (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق تماماً (1)، ولتحديد مستوى كل متغير فقد تم اعتبار كل متغير وسطه الحسابي المرجح (من 1 - أقل من 1.80) ضعيف جداً، والمتغير الذي متوسطه الحسابي المرجح (من 1.80 - أقل من 2.60) ضعيف، والذي متوسطه الحسابي المرجح (من 2.60 - أقل من 3.40) متوسط، والذي متوسطه الحسابي المرجح (من 3.40 - أقل من 4.20) مرتفع، والذي متوسطه الحسابي المرجح (من 4.20 - 5) مرتفع جداً (عبدالفتاح، 2008).

جدول رقم (3) المعيار المتبع لتفسير أسئلة الدراسة

المتوسط المرجح	من 1 إلى 1.8	من 1.8 إلى 2.6	من 2.6 إلى 3.4	من 3.4 إلى 4.2	من 4.2 إلى 5
التقدير	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

◀ ما مدى توافر أبعاد المنظمة الأخلاقية في فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات الليبية؟

عند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الموضحة بالجدول (4)، لجميع ابعاد المنظمة الاخلاقية، أمكن التعرف على آراء المبحوثين حول مدى توافر أبعاد المنظمة الأخلاقية، وتبين نتائج الجدول أن هناك ممارسة موافقة (مرتفعة) لأبعاد للمنظمة الأخلاقية حيث تبين أن قيمة المتوسط الحساب (3.53) وهي تقع في فئة الممارسة المرتفعة بمستوي دلالة (0.000) وانحراف معياري بلغ (0.612) والذي يشير إلى انخفاض تشتت الإجابات عن متوسطها. وتعتبر هذه النتيجة مؤشراً إيجابياً بأن هناك ممارسة لأبعاد المنظمة الأخلاقية حتى وان كان هناك تفاوت في ممارستها بدءاً من السلوك الفردي الاخلاقي وحتى التدريب على الاخلاق قد تؤدي ممارسة هذه الابعاد الي الحد من السلوكيات السلبية في العمل والتي تدخل تحت مظلة الفساد الإداري وما يصحبه من تأثير على اداء المصرف وينعكس على المجتمع بأكمله.

جدول (4): إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه ابعاد المنظمة الاخلاقية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة	درجة التوافر
السلوك الفردي الأخلاقي	4.5612	.60182	0.000	مرتفعة جدا
القيادة الأخلاقية	4.5408	2.71182	0.000	مرتفعة جدا
الثقافة التنظيمية الأخلاقية	4.6276	2.68281	0.000	مرتفعة جدا
التدريب على الاخلاق	4.2857	.75642	0.000	مرتفعة
المنظمة الاخلاقية	4.4949	0.59852	0.000	مرتفعة

يوضح الجدول السابق أن هناك مستوى توافر مرتفع جدا لكل من بعد السلوك الفردي الأخلاقي، وبعد القيادة الأخلاقية وبعد الثقافة التنظيمية الأخلاقية مما يدل على سلوك الفرد اخلاقيا له أهمية داخل المصرف، وأن سلوك القيادة المتبع في المصرف كان مرتفع ايضا وهذا أمر ينبئ بأن القيادة داخل المصرف تلتزم بحد كبير من المعايير والقيم الأخلاقية وانها تبذل مجهود لتكون قدوة للآخرين أما بعد الثقافة التنظيمية الأخلاقية فينبأ بأن المجهودات المبذولة من قبل ادارة المصرف نحو ارساء قواعد وعادات أخلاقية داخله كانت واضحة ودقيقة وصارمة بالقدر الكافي لكي تتوازي مع كافة مكونات ومجريات العمل المصرفي.

- أما توفر بعد التدريب على الاخلاق بدرجة مرتفعة يؤكد علي وجود التعامل الملائم أخلاقيا ومهنياً مع كافة الأطراف.

وللوقوف على دلالة هذه النتائج تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات المشاركين بالنسبة لكل عبارات المقياس للتدليل على درجة ممارسة العبارات الخاصة بأبعاد المنظمة الاخلاقية كما مبين بالجدول (5).

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات المشاركين لكل عبارات القياس

المنظومة الاخلاقية	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
السلوك الفردي الأخلاقي	1	تنفذ الأوامر والتعليمات في جردود التسلسل الإداري واللوائح الموجودة في المصرف.	4.5816	.67233	مرتفعة جدا
	2	يستخدم الموظفون ممتلكات المصرف ويحافظون عليها.	4.5204	.85228	مرتفعة جدا
	3	يلتزم الموظفون بقيم النزاهة والشفافية عند القيام بالأعمال الموكلة لهم.	4.5714	مرتفعة جدا	مرتفعة جدا
	4	يقوم الموظفون بعملهم بدقة وإخلاص بعيدا عن أي اعتبارات شخصية تخل بوظيفتهم.	4.7041	مرتفعة جدا	مرتفعة جدا
	5	يحافظ الموظفون على اسرار وممتلكات المصرف المتنوعة.	4.5102	مرتفعة جدا	مرتفعة جدا
	6	يتوافر مناخ يسوده احترام والالفة والتعاون بين العاملين، ومستعدون من فريق واحد.	4.3776	مرتفعة جدا	مرتفعة جدا
	7	يخدم الموظفون المصرف بأفضل طريقة تضمن العدالة وتتوافق مع متطلبات السلوك الأخلاقي السليم.	4.4388	مرتفعة جدا	مرتفعة جدا
	8	يخدم الموظفون ضمن الموقع الوظيفي لهم في المصرف من اجل خدمة المصلحة العامة للجميع.	4.5408	.77551	مرتفعة جدا
القيادة الأخلاقية	1	تنشر إدارة المصرف القيم والممارسات الأخلاقية في داخله.	4.3571	.82799	مرتفعة جدا
	2	تتعامل إدارة المصرف مع العاملين بالعدالة والانصاف بعيدا عن أي اعتبارات أخرى.	4.1633	1.01223	مرتفعة
	3	تدعم إدارة المصرف الممارسات الأخلاقية والسلوكية الصالحة للعاملين في المصرف.	4.3571	.78975	مرتفعة جدا
	4	تستخدم إدارة المصرف المكافآت والعقوبات في تعزيز السلوك الأخلاقي.	4.2449	.89743	مرتفعة
	5	تتبع إدارة المصرف أساليب رقابية فعالة لمتابعة كافة سلوكيات العاملين فيها.	4.2041	.86106	مرتفعة
	6	تمارس إدارة المصرف استراتيجية الإدارة المبنية على القيم في التعامل مع كافة أصحاب المصالح.	3.9592	.65674	مرتفعة

مرتفعة	.86454	4.2143	تضع إدارة المصرف المعايير الأخلاقية وتقدم الإرشاد الأخلاقي لعاملين في المصرف.	7	الثقافة التنظيمية الأخلاقية
مرتفعة	.87108	4.2347	تتطابق أفعال القيادة في المصرف مع اقوالهم.	8	
مرتفعة جدا	5.20662	4.7245	تمثل إدارة المصرف نموذجاً للقدوة والمثال الحسن للعاملين.	9	
مرتفعة جدا	5.18523	4.8571	يسعى المصرف الى بناء ميثاق أخلاقي شامل يتضمن كافة الجوانب الأخلاقية والسلوكية للعاملين.	1	
مرتفعة	.80630	4.2245	يفصح المصرف ضمن ثقافته التنظيمية عن القيم والسلوك الأخلاقي السليم وتشجيع القيام من قبل العاملين.	2	
مرتفعة	.83985	4.2959	يتوفر لدى المصرف قيم أخلاقية يكافح خلالها كافة حالات الترهل الإداري التي قد تطهر في إجراءات العمل الإداري فيه.	3	
مرتفعة	.82212	4.2755	تعد قيم المصرف مرجعا لتصرفات الموظفين وميثاقا أخلاقيا يسترشد به.	4	
مرتفعة جدا	.76506	4.3673	تسعى إدارة المصرف باستمرار لتحذير العاملين من أي مخاطر أخلاقية قد يتر لها المصرف مستقبلا.	5	
مرتفعة جدا	.74845	4.4592	يسود المصرف ثقافة أخلاقية قائمة على الترابط والتماسك بين الإدارة والعاملين.	6	
مرتفعة جدا	.76979	4.3980	تدعم قيم المصرف ممارسات الرقابة الذاتية والالتزام الآتي في العمل.	7	
مرتفعة	.92718	4.1633	يتهم المصرف في توفير برامج تدريبية على سلوكيات العمل الأخلاقي في المصرف.	1	التدريب على الاخلاق
مرتفعة	.88117	4.1939	يتوافر في البرامج التدريبية كافة الاحتياجات المستقبلية لعاملين، في مجال اخلاقيات العمل المالي الإداري.	2	
مرتفعة	.87967	4.2245	يسعى المصرف لاستقطاب مدربين متميزين ذوي معرفة واسعة في مجال التدريب على اخلاقيات العمل.	3	
مرتفعة	.78682	3.8265	يوفر المصرف برامج تدريبية لفهم القيم الموقية الأخلاقية التي يتعرض لها العاملون في العمل.	4	
مرتفعة	.87656	3.8776	يعد المصرف برامج تدريبية تهدف الى مساعدة العاملين على معرفة مختلف الجوانب الأخلاقية في قراراتهم.	5	
مرتفعة جدا	.85573	4.3776	يهتم المصرف بتدريب العاملين على التعامل الجيد مع العملاء بعدالة ونزاهة.	6	
مرتفعة جدا	.77108	4.4082	يهتم المصرف بالبرامج التدريبية لاكتساب العاملين الولاء والحفاظ على شرف المهنة.	7	

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح ان كل الفقرات الخاصة بأبعاد المنظمة الاخلاقية تقع ضمن فئة المرتفع جدا والمرتفع وهو ما يتوافق مع ما تم ذكره في الجدول (4) بالخصوص.

2.5.3 ما مدي انتشار سلوك العمل المنحرف في فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات الليبية؟

عند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الموضحة بالجدول (6)، لإجابات للفقرات (1-22)، أمكن التعرف على آراء الباحثين حول مستوى انتشار سلوك العمل المنحرف داخل المصارف وفق آراء الباحثين، حيث تنتشر هذه السلوكيات السلبية بدرجة متوسطة كما أظهرت قيمة المتوسط الحسابي (2.7449) والتي تقع في فئة المتوسط بدلالة قيمة الانحراف المعياري البالغ (1.10352) وتشير هذه النتيجة إلى أن الموظفين يرون أن هناك موانع قد تحد من استغلال وظائفهم لكسب منافع ومساعدة

الأقرباء والمعارف وزملاء العمل في تسهيل الإجراءات ومهام العمل والمساهمة في حل المشكلات في ظل الإجراءات المعقدة والروتينية والتي لا يمكن تجاوزها وفقاً للقوانين واللوائح داخل المصرف، حيث أن الحفاظ على أوقات إنجاز المهام والمحافظة على القيم الإيجابية والعلاقات بينهم تعد من ضمن أولوياتهم وواجباتهم لتأدية أعمالهم بشكل جيد. ويمكن تبيان انخفاض سلوكيات العمل المنحرف داخل المصارف محل الدراسة من خلال قيمة المتوسط الحسابي لعباراتها والتي جاءت بين الضعيفة والمتوسطة والموضحة في الجدول (6).

جدول (6): إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه عبارات سلوك العمل المنحرف

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الانتشار
1	اعتقد الحصول على بعض المكاسب من خلال الوظيفة امر طبيعي طالما لا يتسبب ضرر مباشر لشخص بعينه.	2.7755	1.30448	متوسط
2	لا أرى مانعاً في تحقيق مكاسب شخصية من خلال صفتي الوظيفية	2.5306	1.25348	ضعيف
3	اساعد اقاربي ومعارفي بالحصول على وظيفة حتى إذا كان مهارتهم اقل من غيرهم.	2.6735	1.25817	ضعيف
4	اعتقد استخدام مستلزمات الوظيفة لأغراض شخصية امر طبيعي لا يوجد به مشكلة.	2.4388	1.22740	ضعيف
5	اعتقد مراعاة الاخرين والمجاملة امر طبيعي في مجال عملي.	3.2857	1.06490	متوسط
6	البي طلبات زملائي في الأقسام الأخرى بتسهيل بعض الأمور بالرغم م مخالفتها للقوانين والأنظمة.	2.2959	1.44457	ضعيف
7	أسرع بتلبية طلبات زملائي في العمل الخاصة بإجراء الخدمات قبل تقديم خدمات العملاء.	2.7347	1.14470	متوسط
8	من اجل الا أفقد علاقاتي بالآخرين فاني اجامل حتى إذا ادي ذلك الى تجاوز النظام بالمصرف.	2.0306	1.35809	ضعيف
9	الروتين والتعقيد يجعلان كثيرا من معارفي يلجؤون إلى لتسهيل مصالحهم.	3.0408	.99399	متوسط
10	اساير رغبات الناس إذا كان التجاوزات بسيطة.	2.5714	1.14873	ضعيف
11	اضطر الى تعقيد بعض الإجراءات للحصول عل مقابل او مصلحة من العميل.	2.2959	1.19457	ضعيف
12	اتستر عل بعض التجاوزات بهدف اخذ مقابل.	1.9082	1.28502	ضعيف
13	اتغاضى عن بعض التجاوزات من زملائي حفاظا على علاقاتي الصداقة والزمالة بيننا.	2.5306	1.18586	ضعيف
14	لا اعتبر تأخيري عن مواعيد الدوام شيء كبير يستحق أي اجراء ضدي.	2.6429	1.15990	ضعيف

15	يمكنني الانصراف من العمل دون استئذان وقبل انتهاء الدوام.	2.2653	1.17140	ضعيف
16	يمكن التأخير عن مواعيد العمل الرسمية دون عذر مقبول.	2.2653	1.22307	ضعيف
17	يمكن اخذ استراحة أكثر من اللازم اثناء وقت العمل.	2.5102	1.23726	ضعيف
18	أحيانا يسرقنا الوقت عندما اردش مع زملائي اثناء الدوام مما يثير غضب العملاء.	2.3776	1.35856	ضعيف
19	غالبا لا يتم اثناء الموظفين بالمصرف من واجباتهم في الوقت المحدد.	2.8163	1.19576	متوسط
20	بعض الزملاء يشوه الحقائق للتقليل من القيم الإيجابية في العمل.	2.2755	1.44151	ضعيف
21	أحيانا يحتال الموظفين على القواعد والقوانين بالمصرف لتحقيق مصالح شخصية.	2.1531	1.47384	ضعيف
22	نادرا ما يبذل الموظفون جهدا مناسباً لتأدية أعمالهم بشكل جيد.	2.7143	1.22685	متوسط
سلوك العمل المنحرف		2.7449	1.10352	متوسط

(6.3) اختبار فرضية الدراسة:

- لا يوجد أثر دال معنويا للمنظمة الاخلاقية بدلالة أبعادها (السلوك الفردي الاخلاقي، القيادة الاخلاقية، الثقافة التنظيمية الاخلاقية، التدريب على الاخلاق) على السلوك المنحرف للعمل داخل فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات الليبية من وجهة نظر الموظفين بها.

ولاختبار فرضية الدراسة تم استخدام اختبار الانحدار المتعدد ومدى دلالاته المعنوية والموضح بالجدول (8).

جدول (8) نتائج اختبار الانحدار المتعدد

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة الإجمالية *	الأبعاد المحاور	معامل الانحدار B	قيمة T	قيمة الدلالة Sig
السلوك المنحرف للعمل	.281	.079	1.993	.102	السلوك الفردي الاخلاقي	-.271-	2.280	.025
					القيادة الاخلاقية	-.053-b	.506	.614
					الثقافة التنظيمية الاخلاقية	-.053-b	.508	.613
					التدريب على الاخلاق	.042 ^b	.345	.731

* ذات دلالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.281)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين المنظمة الاخلاقية بدلالة ابعادها وسلوك العمل المنحرف، كما يتضح من الجدول أن قيمة الدلالة الإجمالية Sig بلغت (0.102) وهي أكبر من (0.05) كما تفسره قيمة F (1.993)، ومن ثم يمكننا القول انه لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للمنظمة الاخلاقية بدلالة ابعادها علي سلوك العمل المنحرف، كما تبين قيمة T وقيمة الدلالة sig للأبعاد أن بعد السلوك الفردي الاخلاقي هو البعد الوحيد الذي يساهم

معنويا في سلوك العمل المنحرف بقيمة دلالة (0.025)، بينما لم يظهر اي مساهمة معنوية لباقي الابعاد الأخرى والمتمثلة في (القيادة الاخلاقية، الثقافة التنظيمية الأخلاقية، التدريب على الاخلاق) على سلوك العمل المنحرف وفق اراء المبحوثين. وتعزو الباحثة عدم وجود الاثر الي استقامة سلوك العاملين داخل العمل الي حد ما وتدني مستوي ممارستهم للسلوكيات المنحرفة في العمل والذي تم تبيانه في الجدول رقم (6)، وعليه ترجح الباحثة رجوع ذلك إلي عوامل اخري تتعلق بصغر حجم المناطق التي اجريت فيها الدراسة وطبيعتها وانخفاض تعداد سكانها وطابعها الاجتماعي ومعرفتهم لبعضهم البعض كل ذلك يجعل العاملين في محط الانظار وفي منأى عن ارتكاب اية سلوكيات سيئة او غير اخلاقية تضر بسمعتهم الشخصية وبعائلاتهم، وربما سلوك الافراد الناجم عن تربيتهم واخلاقهم الشخصية ومبادئهم وتحليلهم بالقيم والفضائل الاخلاقية والتزامهم بالنزاهة والشفافية عند اداء الاعمال الموكلة اليهم وتصرفهم بما يتماشى مع العادات والتقاليد والقيم والأعراف التنظيمية للمصارف التي يعملون بها، كل ذلك من شأنه أن يخفف من سلوك العمل المنحرف داخل المصارف المبحوثة وهذا ما يفسر تأثير بعد السلوك الفردي الاخلاقي علي سلوك العمل المنحرف.

المحور الرابع: النتائج والتوصيات

1.4 نتائج الدراسة:

- أظهرت نتائج الدراسة وجود موافقة مرتفعة من قبل المبحوثين حول ممارسة أبعاد المنظمة الاخلاقية بشكل عام (السلوك الفردي الاخلاقي، القيادة الأخلاقية، الثقافة الأخلاقية، التدريب على الأخلاق) داخل فروع المصارف التجارية بمنطقة الواحات الليبية من وجهة نظر الموظفين بها.
- كشفت الدراسة أن سلوكيات العمل المنحرف داخل المصارف المبحوثة جاءت بدرجة متوسطة وفق اراء المبحوثين حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.7449).
- كشفت الدراسة على عدم وجود أثر ذو دلالة معنوية للمنظمة الاخلاقية بدلالة أبعادها على سلوك العمل المنحرف من وجهة نظر الموظفين بالمصارف محل الدراسة حيث اظهرت النتائج عدم معنوية النموذج، فعلي الرغم من أن ابعاد المنظمة الاخلاقية كافة جاءت بمستوي مرتفع وان وجود السلوك المنحرف داخل المصارف المبحوثة جاء بدرجة متوسطة إلا أنه لم يبين أثر للمتغير المستقل على التابع ربما يعود الامر الي وجود متغيرات اخري خلاف المتغيرات المدروسة.
- اشارت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد " القيادة الاخلاقية، الثقافة التنظيمية الاخلاقية، التدريب على الاخلاق" كأبعاد للمنظمة الاخلاقية لا تؤثر على سلوك العمل المنحرف.
- بينت الدراسة أن بعد السلوك الفردي الاخلاقي، هو البعد الوحيد للمنظمة الاخلاقية الذي يؤثر على سلوك العمل المنحرف.

2.4 التوصيات:

- المحافظة على السلوك الفردي الاخلاقي لدى العاملين في المصرف، من خلال تقديم المكافآت وربط ذلك السلوك بأنظمة حوافز مختلفة كتفعيل انظمة الترقيات وايضا تفعيل نظام العقوبات في حال مخالفة السلوك الاخلاقي داخل هذه المصارف كل ذلك من شأنه أن يعزز السلوك الاخلاقي ويحد من السلوك المنحرف لدى هؤلاء الموظفين.
- بناء ميثاق ومدونة تتعلق بالسلوكيات الأخلاقية المقبولة وتتضمنها مع ثقافة المنظمة ورسالتها وأهدافها التي تسعى الي تحقيقها ونشرها في كافة انحاء المصارف المبحوثة للحد من السلوكيات المنحرفة داخل العمل.
- التأكيد بضرورة الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية والعمل على تطبيقها من قبل المدراء لدورها الهام في الحد من مظاهر السلوك المنحرف في المصارف محل الدراسة.
- الاهتمام بإعداد برامج تدريبية تساعد العاملين على معرفة مختلف الجوانب الأخلاقية في عملهم وتدريبهم على اتخاذ قرارات تتسم بأخلاقيات عمل سليمة والتعامل مع العملاء بعدالة ونزاهة.
- اعادة اجراء هذه الدراسة برمتها بالتطبيق على مصارف اخري او قطاعات اخري ومقارنة نتائجها مع الدراسة الحالية.

المراجع والمصادر

◀ المراجع العربية:

- احمد، أشرف محمود (2017): نمذجة العلاقات السببية بين القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي ونفخ الصافرة والصمت التنظيمي والسلوكيات المضادة للإنتاجية: دراسة تطبيقية في مدارس التعليم العام بمحافظة البحر الأحمر، مجلة الإدارة التربوية، العدد الخامس عشر- ص ص 153_333.
- اسماعيل، ايمان فاضل (2019): تأثير الضغط الوظيفي والعدالة التنظيمية في تقليل سلوك العمل المنحرف من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (14)، العدد (53)، ص ص 99 – 129.
- بن نامة، فاطمة (2011): اخلاقيات الاعمال كميزة تنافسية لمنظمات الاعمال، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر.
- حسان، حسن محمد والعجمي، محمد حسنين (2010): الادارة التربوية، ط 2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الاردن.
- الحسنواوي، حسين، أبو شكير، زهراء. (2019). أثر أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري بحث تحليلي لأراء عينة من الملكات التربوية في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، بغداد، مج (8)، ع (29)، ص ص 31 - 69.
- ديوان المحاسبة الليبي، التقرير العام لسنة 2017.
- الذبحاوي، عامر عبد الكريم والذبحاوي سناء عبد الكريم (2018): العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي- بحث تحليلي لأراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة: ع (49)، ص ص 211_238.
- سعدي، سعيد (2018): مقومات بناء السلوك الأخلاقي لدى منظمات الأعمال، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، مجلد (5)، عدد (1)، ص ص 81 – 90.
- شراد، وافية (2015): مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري دراسة حالة مؤسستي- سوناطراك وسونلغاز، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- صباح، عبد الرحمن علي (2020): أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية"، دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة"، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة.
- الصويحي، هند خليفة سالم (2018): دور القيادة الأخلاقية في الحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية، بالتطبيق على العاملين بإدارة التوزيع بشركة العامة للكهرباء في مدينة بنغازي، مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، المجلد (1)، العدد (1).
- عابدين، محمد وشعيبات، محمد وحليبية، بنان (2012) : درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدرها معلمو المدارس الحكومة في محافظة القدس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات 28 , (2)، ص ص 327-363
- عبد الحسين، بشرى هناء مزعل الهيايبي، حيدر كامل النصاروي (2017): انحراف السلوك الوظيفي في جامعه بغداد، مجلة الباحث العدد الرابع والعشرون، 451-472.
- على، ش. م. ع. و شيماء موسى على. (2023). دور رأس المال النفسى الإيجابى فى تقليل الإجهاد الوظيفى: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التجارية والبيئية، (1)2، 120-140.
- عبد الفتاح، عز حسن (2008)، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، ط1.
- عربية، زياد: الفساد، مجلة دراسات إستراتيجية، العدد16 ، جامعة دمشق، 2005 ، ص 2
- العفيفي، بسام (2016) :الممارسات الأخلاقية ودورها في تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.(رسالة ماجستير) ، جامعة الأزهر، فلسطين.

- عمران، حسن (2013). الممارسات الأخلاقية للقيادات الإدارية وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، دراسة ميدانية بالتطبيق على المصارف التجارية الليبية"، (رسالة دكتوراه)، جامعة قناة السويس
- القاز، نورا عبد القادر (2019): دور التدريب الاخلاقي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي العاملين في جامعة بنغازي الليبية، مجلة جامعة قناة السويس، المجلد (10)، العدد (1)، ص ص 328-351.
- مادي، محمد الهادي سالم (2020). تقييم الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية – دراسة مقارنة بين المصارف العامة والخاصة -، المجلة العلمية للجامعة المفتوحة، المجلد الأول، العدد الثاني، بنغازي، ص 65 – ص 87.
- ماضي، خليل: (2016) دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة "مؤسسة أمان للنزاهة والشفافية، سلسلة إصدارات ودراسات منشورة (108) .
وهية، الفت (2018) :دور أبعاد المنظمة الأخلاقية في تحسين جودة الخدمات المقدمة بالمنظمات غير الحكومية- المحافظات الجنوبية، (رسالة ماجستير) ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.

◀ المراجع الأجنبية:

- Al-Fayyad, Mahmoud (2015), Validating Typology of Robinson and Bennett (TRB) of Deviant Workplace Behavior (DWB) in Jordanian Industrial Sector in Zarqa City (JISZC), Journal of Business Studies Quarterly, Volume 6, Number 4, pp31-45.
- Algharaibeh.dr, Shehadeh, albdareen, dr, Rokaya, (2015): Organizational justice and its impact on the commitment of faculty members to work ethics: empirical study on private universities in north provinces, European Journal of Business and Management, Vol.7, No.12, pp196-212.
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. Journal of Applied Psychology, 85(3), 349-360.
- Brown, M. E., Trevino, L.K., & Harrison, D.A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes.97, 117-134.
- Browne, Michael, Linda K. Treviño, David A. Harrison (2005): Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, Organizational Behavior and Human Decision Processes (97), pp 117–134.
- Champoux. E. Joseph. (2000): ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, INTEGRATING INDIVIDUALS, GROUPS, AND ORGANIZATIONS, Library of Congress Cataloging in Publication Data, Fourth Edition.
- Collins, Denis(2018): Ethics Training: Developing a High Integrity Workplace Culture, <file:///C:/Users/%D9%86%D8%AE%D8%A8%D8%A9%20%D9%84%D9%8A%D8%A8%D9%8A%D8%A7/Downloads/Chapter6.pdf>
- Daft, (2003), Management, 6th. Ed., Thompson South-Western Publishing Co.
- Fagbohunge. O. Bamikole, Gabriel A. Akinbode, Folusho Ayodeji, (2012): Organizational Determinants of Workplace Deviant Behaviors: An Empirical Analysis in Nigeria, International Journal of Business and Management, Vol. 7, No. 5, PP207-221. <file:///C:/Users/%D9%86%D8%AE%D8%A8%D8%A9%20%D9%84%D9%8A%D8%A8%D9%8A%D8%A7/Downloads/An Approach to Organizational Ethics.pdf>

- Genti, Beqiri (2014): "Innovative business models and crisis management", *Procedia Economics and Finance*, Vol. 9, No.3
- Golestanipour, Morteza (2016), Relationship between the Ethical Leadership, Transformational Leadership, Ethical Climate, Organizational Justice and Organizational Citizen Behavior and Organization-Based Self-Esteem Using the Organizational spirituality as a Mediator Variable in an Industrial Organization, *INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES AND CULTURAL STUDIES*, pp696-710
- The Role of Ethics in 21st Century Organizations, (2019)Grigoropoulosi. E. Jenny
International Journal of Progressive Education, Vol (15), No (2), pp167- 175.
- Henle, Christine A., 2005, "Predicting Workplace Deviance from the Interaction between, Organizational Justice and Personality ", *Journal of Managerial Issues*, Vol.XVII, No.2.
- Hung, Yishuo & Huang, Heh Jason & Gosling, Mark, 2011, "Deviation and escalation: decision-making pitfalls illustrated ", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 24 No.5.
- Lozano, M. Josep (2005): *An Approach to Organizational Ethics**,
- Mayer, D. M., Thau, S., Workman, K. M., Van Dijke, M., & De Cremer, D. (2012). Leader mistreatment, employee hostility, and deviant behaviors: Integrating self-uncertainty and thwarted needs perspectives on deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.117, No.1, pp:24-40
- Newton, Chad (2009), *The role Of Individual Differences and Leader Member Exchange in The Stressor –Emotion Model of Counterproductive Workplace Behavior*, A Research Project, Submitted to the School of Graduate Studies of the University of Lethbridge in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree.
- Pucic, J. (2012). Ethical leadership in the employment relationship: Punishment: Influence on Subordinate Performance and Citizenship". *Academy of Management Journal*, Vol.37 (2), 209-222
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, Vol.38, No.2, pp: 555-572.