

السلوك الأخلاقي في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي: دراسة ميدانية Ethical Behavior in the American Private Sector: A Field Study

محمد بن سعيد العمري
Mohammed S. AL-Amri

أستاذ السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية- قسم الإدارة- كلية إدارة الأعمال- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
Professor of OB and HRM, Department of Management, College of Business Administration, King Saud
University, Kingdom of Saudi Arabia
Msruh28@ksu.edu.sa

Accepted

قبول البحث

2024/5/20

Revised

مراجعة البحث

2024/4/24

Received

استلام البحث

2024 /4/1

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2024.14.4.1>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

السلوك الأخلاقي في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي: دراسة ميدانية Ethical Behavior in the American Private Sector: A Field Study

الملخص:

الأهداف: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى السلوك الأخلاقي للعاملين في القطاع الخاص الأمريكي، والتعرف على الفروق الدالة إحصائيًا في ذلك المستوى والتي ترجع إلى المتغيرات الديموغرافية (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، العمر، وعدد سنوات الخبرة).
المنهجية: استخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي مستعينًا بأسلوب المسح الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (219) موظف.
النتائج: توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: (1) أن مستوى السلوك الأخلاقي جاء بدرجة غير محدد (2) وجود فروق دالة إحصائيًا تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة). (3) كما لا توجد فروق دالة إحصائيًا تعزى لمتغير العمر.
الخلاصة: أوصت الدراسة بعدد من التوصيات تهدف إلى رفع مستوى السلوك الأخلاقي لدى موظفي القطاع الخاص الأمريكي.
الكلمات المفتاحية: السلوك الأخلاقي؛ السلوك الأخلاقي المعياري؛ السلوك الأخلاقي الاعتباري؛ القطاع الخاص الأمريكي.

Abstract:

Objectives: The study aimed to identify the nature of ethical behavior in the American private sector in USA and identify the statistically significant differences according to some variables including (job title, type of qualification, age, and years of experiences).

Methods: The study adopted descriptive research methodology, drawing on descriptive survey approach. The sample of the study consisted of (219) employees.

Results: The study reached a number of results, the most important of which are: (1) the level of awareness of employee's ethical behavior was not decided (2) there are statistically significant differences found due to demographic variables (job title, type of qualification, and years of experiences) (3) while there were no differences due to demographic variable (age).

Conclusion: The study provided a number of recommendations aimed at strengthening the level of ethical behavior as perceived by employees.

Keywords: Ethical Behavior; Normative Ethical Behavior; Juridical Ethical Behavior; American Private Sector.

المقدمة:

لقد أضى موضوع السلوك الأخلاقي يشغل الأكاديميين والمدراء وأصحاب القرار في بداية هذه الألفية. إن التغيرات التي تواجهها المنظمات اليوم تفرض عليها أن ترسي أسسًا استراتيجية تتوافق مع تلك التحديات إرساء يضعها في مواجهة مسؤولية القيام بواجباتها تجاه مجتمعها وموظفيها، والاهتمام بمصالحهم الخاصة. ولتحقيق ذلك حاولت بعض هذه المنظمات الاهتمام بعدد من الأمور لعل من أبرزها موضوع السلوك الأخلاقي. لقد اشار مركز المصادر الأخلاقية (Ethics Resources Center, 2012) وفي دراسة أجريت على (500) موظف وتوصلت إلى أن أكثر من 52% من الموظفين لديهم ممارسات سلوكية خاطئة، وأن السلوك غير الأخلاقي سيؤثر على سمعة الشركة وربما يؤدي إلى تكبدها خسائر مالية كبيرة وبالتالي إفلاسها. ولتجنب وقوع السلوك غير الأخلاقي في المنظمات اهتمت عدد من الدراسات بهذا الموضوع ومنها (Bullock and Panicker, 2003; DeConinck, 2011; Shin, 2012) والتركيز على أهمية تدعيم السلوك الأخلاقي الإيجابي للعاملين وتجنب السلوكيات السلبية. وعلى الرغم من تطرق العديد من الدراسات إلى هذا الموضوع الحيوي، إلا أن دراسة (Nascimento et al., 2023) وعلى سبيل المثال أشارت إلى أن الحاجة لا زالت قائمة لدراسة هذا الموضوع. وعلى ذلك فإن هذه الدراسة تعد محاولة للتركيز على سلوكيات العاملين في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي.

وتحقيقًا لهذه الأهداف، فإن هذه الدراسة تنقسم إلى قسمين: القسم الأول، يستعرض الإطار النظري للسلوك الأخلاقي للعاملين، كما تستعرض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة سواء كانت الدراسات العربية أو الدراسات الأجنبية. أما القسم الثاني، فيتضمن الدراسة الميدانية وإجراءاتها بدءًا بتحديد منهجية الدراسة واختيار العينة ومرويًا بتحليل نتائج الدراسة الميدانية ثم استخلاص النتائج، وإنهاء بالتوصيات والدراسات المستقبلية المتعلقة بموضوع الدراسة.

مشكلة الدراسة:

يرى الباحث أن الاهتمام بدراسة السلوك الأخلاقي من القضايا المهمة جدًا في مجال السلوك التنظيمي. كما تبين للباحث أيضًا بمراجعة الدراسات السابقة في هذا الموضوع -في حدود قراءته- بأن هناك نقصًا في الإنتاج الفكري في مجال السلوك الأخلاقي، ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة لمعرفة مستوى السلوك الأخلاقي لدى موظفي مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي من وجهة نظر الموظفين العاملين في تلك المؤسسات.

أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى السلوك الأخلاقي لدى موظفي مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي من وجهة نظر الموظفين العاملين في تلك المؤسسات؟
السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع السلوك الأخلاقي لدى موظفي مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي تعزى لاختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة: (المسمى الوظيفي - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

لقد حظي موضوع السلوك الأخلاقي باهتمام الكثير من الباحثين في كثير من دول العالم الغربي لما له من تأثير على أداء العاملين (Burnett et al., 2008 ، العقابلية (2010) ، النابلسي والشعار (2015) ، (Nengah et al., 2020).

ويتضح من أدبيات الدراسة تبين نتائج الدراسات السابقة، والحاجة لبحث هذا الموضوع لا زالت قائمة. تستمد الدراسة أهميتها من اعتبارات علمية وعملية من خلال جانبين أساسيين وهما:

- الأهمية النظرية (العلمية): تناولت الأدبيات عددًا من الدراسات العربية والأجنبية موضوع السلوك الأخلاقي. وانطلاقًا من تراكمية البحث العلمي فإن هذه الدراسة ستنطلق من حيث انتهت الدراسات السابقة وسيضاف ما تحققه من نتائج إلى حصيلة نتائج البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال.
- الأهمية التطبيقية (العملية): ستساعد توصيات هذه الدراسة في إعطاء أصحاب القرار في المنظمات المبحوثة تقييمًا علميًا لمستوى السلوك الأخلاقي لدى العاملين، ومن ثم تساهم هذه الدراسة في العمل على رفع مستوى هذه الممارسة لكل من القادة والعاملين على حد سواء.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة بصورة عامة في محاولة التعرف على مستوى السلوك الأخلاقي للعاملين من وجهة نظر موظفي مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي، وذلك محاولة من الباحث في سد الفجوة التطبيقية في هذا الموضوع، وكذا محاولة سد الفجوة الأكاديمية حيث طلبت الكثير من الدراسات السابقة إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع.

وفي ضوء مشكلة الدراسة والدراسات السابقة تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تتمثل في التالي:

- التعرف على مستوى السلوك الأخلاقي للعاملين في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي.

- الكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى السلوك الأخلاقي لدى موظفي مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي تبعًا للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة: (المسمى الوظيفي - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة).
- تقديم مقترحات عملية على إثر نتائج الدراسة إلى متخذي القرار في المنظمات المبحوثة.
- وأخيرًا تقديم مقترحات بحثية بشأن الدراسات المستقبلية التي يمكن من خلالها استكمال الدراسة والتحليل للجوانب المختلفة لموضوع السلوك الأخلاقي في بيئات أخرى.

حدود الدراسة:

- هذه الدراسة مثلها مثل معظم الدراسات الأخرى اشتملت على مجموعة من المحددات سواء متعلقة بالمجالات أو المكان أو المدى الزمني للتطبيق وغيرها من المحددات وهي:
- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة اتجاهات العاملين نحو السلوك الأخلاقي لموظفي القطاع الخاص الأمريكي. وأيضًا هذه الدراسة لم تشتمل على جميع أفراد مجتمع الدراسة بل اقتصرت على عينة منهم. إن النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة محدودة بما تم جمعه من بيانات من خلال استبانة الدراسة، لذا فيمكن تعميم النتائج التي تم التوصل إليها داخل نطاق المعلومات التي تم جمعها، ودخل نطاق مجتمع الدراسة. وكذلك اقتصرت هذه الدراسة على المؤسسات الكبيرة. وطبقًا لتصنيف المأخوذ به في بعض الدراسات (العنزي، 2000)، فإنه يقصد بالمنظمات الكبيرة تلك التي لديها (200) عامل أو أكثر.
 - الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة الميدانية خلال العام 2023.
 - الحدود المكانية: سوف تقتصر هذه الدراسة الميدانية على موظفي القطاع الخاص الأمريكي في مدينة واشنطن، حيث كان الباحث يتواجد هناك لسنة تفرغ علمي.
- وعلى الرغم من هذه المحددات بالنسبة للدراسة، فإن ذلك لا يقلل بالطبع من أهميتها، باعتبار أن نتائج الدراسة سوف تزود الباحثين والممارسين في مجال السلوك الأخلاقي بعدد من المقترحات البحثية المستقبلية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم السلوك الأخلاقي:

تعددت المفاهيم والمصطلحات التي تعرف السلوك الأخلاقي واختلفت التعاريف من قبل الباحثين والكتاب في هذا المجال، فليس هناك تعريف دقيق ومحدد لهذا المفهوم وذلك لارتباطه بكثير من العلوم الأخرى، ونورد فيما يلي بعض التعاريف التي ذكرت عن السلوك الأخلاقي:

عرفه (Prentice, 2014) بأنه التصرف الذي يحكم عليه بأنه جيد وصحيح ويستحق الثناء. أما (Anthony, 2005) فعرفه بأنه ذلك السلوك الذي يشتمل على بعض الأخلاقيات مثل الحب والصدق والشجاعة وقول الحقيقة واحترام السلطة. أما (العنزي ونعمة، 2012) فيرى بأنه السلوك الذي يمارس بشكل موضوعي وبحسب القاعدة أو القانون. وكذلك عرفه (Drumwright et al., 2015) بأنه التصرف المقبول أخلاقياً والتصرف الجيد والصحيح. وأخيراً عرفه (داهش، 2016) بأنه السلوك الذي تتوقع المنظمة أن يمارسه العاملون بها.

يبدو من استعراض التعاريف السابقة والخاصة بالسلوك الأخلاقي عدم اتفاق الباحثين في إيجاد تعريف محدد للسلوك الأخلاقي، رغم وجود مجموعة من النقاط المشتركة التي يلتقي فيها المفكرون والباحثون في هذا المجال، ويرى الباحث أن سبب هذه الفروقات في البعد المفهومي للمصطلح نتيجة اختلاف التجارب الشخصية والاهتمامات والخبرات للباحثين في مجال التخصص نفسه، إضافة إلى عامل أكثر قوة وهو ارتباط القيادة الإدارية بعلوم عديدة ومجالات عمل مختلفة، حيث يمثل الموضوع نقطة اهتمام مشتركة لا يخلو منها أي مجال عمل مهما كان نوع العاملين المتخصصين فيه، لذا فإن الطريقة التي يتم دراسة الموضوع بها بالتأكيد لن تكون واحدة، وسيختلف مفهوم تحديد المصطلح بناءً عليها.

وبناءً على التعريفات السابقة فإن الباحث يعرف السلوك الأخلاقي بأنه أي عمل يقوم به الموظف داخل بيئة العمل يعد سلوكاً، ويقيم فيما بعد هذا السلوك بأنه سلوك إيجابي يثاب عليه أو سلوك سلبي يعاقب عليه وفقاً للنظام المتبع.

أهمية السلوك الأخلاقي:

ترجع أهمية السلوك الأخلاقي الإيجابي الذي يجب أن يتمسك به الرؤساء مع مرؤوسهم إلى أن العلاقة بينهما تزداد عمقاً واستمراراً وهذا يتطلب: أن يجد المرؤوس المعاملة الحسنة من قبل هؤلاء الرؤساء في جميع أقسام وإدارات المنظمة، الاهتمام بالمرؤوس والاستجابة إلى احتياجاته قدر الإمكان، وتشجيع المرؤوس على التعلم والتطور باستمرار (Collins, 2018).

أنواع السلوك الأخلاقي:

يشير (خليل، 2014) إلى أن هناك عدة أنواع للسلوك الأخلاقي ولعل منها: عدم إساءة استعمال السلطة الوظيفية للمصالح الخاصة، عدم إفشاء أسرار العمل، العناية بكل أدوات العمل وعهده، احترام مرؤوسيه ورؤسائه، إنجاز العمل وفق لأصول المهنة وتعليمات الرئيس، إبلاغ الإدارة العليا بالسلبات، وأخيرًا المسؤولية عن سير العمل.

مناهج السلوك الأخلاقي:

أشار (السعود، 2014) إلى عدد من المناهج التي تفسر السلوك الأخلاقي للأفراد في بيئة العمل ومن هذه المناهج: المنهج الأول: منهج النفعية وينظر هذا المنهج إلى السلوك على أنه أخلاقي إذا نتج عنه أكبر نفع لأكثر عدد من الأفراد. المنهج الثاني: منهج الفردية ويقوم هذا المنهج على تعظيم مصلحة الفرد بذاته على المدى البعيد. المنهج الثالث: منهج الحقوق الأخلاقية ووفقًا لهذا المنهج فإن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحترم الحقوق الأساسية للأفراد. أما المنهج الأخير فهو منهج العدالة ووفقًا لهذا المنهج فإن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يستند إلى معاملة الآخرين بعدالة ومساواة اعتمادًا على قواعد قانونية.

الدراسات السابقة:

- دراسة غربي ومعمري (2022) هدفت الدراسة إلى اختبار أثر السلوك الأخلاقي في جودة الخدمة الصحية للقيادة في تحسين جودة الخدمة الصحية. وتكون مجتمع الدراسة من أطباء وممرضين بمستشفى ابن سينا في الجزائر والبالغ عددهم (50) طبيب وممرض. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط وتأثير معنوي بين السلوك الأخلاقي للقيادة بأبعاده الثلاثة (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي) وجودة الخدمة الصحية المقدمة في المستشفى.
- دراسة الأمين (2021) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير معايير السلوك الأخلاقي على نزاهة الممارسة المهنية. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مجلس تنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة في السودان والبالغ عددهم (80) عامل. وتوصلت الدراسة إلى أن الإستقلالية كأحد معايير السلوك الأخلاقي تمكن من تحسين النزاهة المهنية لممارسة المحاسبة.
- دراسة (Nengah et al., 2020) هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور السلوك الأخلاقي وريادة الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي. وتكون مجتمع الدراسة من رؤساء وأمناء خزينة في مدينة بالي الأندونيسية والبالغ عددهم (102) فرد. وتوصلت الدراسة إلى أن السلوك الأخلاقي هو جزء من سلوك القيادة الريادية، إضافة إلى تكامل السلوك الأخلاقي في تحسن أداء مؤسسات ريادة الأعمال في القدرة بشكل كبير على تحسين الأداء التنظيمي.
- دراسة العبار (2019) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى أخلاقيات الوظيفة وأبعادها (احترام القوانين والأنظمة، احترام الوقت، السرية، تحمل المسؤولية، التعاون، اللباقة وحسن المعاملة) وعلاقتها بفاعلية إدارة الصراع التنظيمي. وتكون مجتمع الدراسة من موظفي ديوان بلدية بنغازي. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: إن مستوى أخلاقيات الوظيفة ودرجه فاعلية إدارة الصراع التنظيمي قد كانا مرتفعين، وبينت وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة بأبعادها وفاعلية إدارة الصراع التنظيمي، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعدي (احترام الوقت، تحمل المسؤولية) وفاعلية إدارة الصراع التنظيمي.
- دراسة (Pagliaro et al., 2018) والتي هدفت إلى معرفة تأثير المناخ الأخلاقي على سلوك العاملين. وقد تم تطبيقها على (376) موظف في عدة قطاعات من مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة في إيطاليا. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخلاقي.
- دراسة النابلسي والشعار (2015) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر سلوك العاملين في المصارف في ثقة العملاء من وجهة نظر العملاء، وإلقاء الضوء على مستوى الانطباع عن البنك فيما يخص (الثقة، الجودة، رضا العميل)، وتوضيح مستوى سلوك العاملين (إمكانية تقديم العملاء وحسن استقباليهم والتعاطف معهم، وتقديم الخدمة السرية في التعامل والشفافية وسرعة الإنجاز) والتعرف فيما إذا كان هناك فروق في مستوى سلوك العاملين في المصارف تعزى للمتغيرات الديموغرافية. وتكون مجتمع الدراسة من عملاء البنك الأهلي الأردني في إقليم الوسط والبالغ عددهم (300) عميل. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لسلوك العاملين في المصارف على ثقة العملاء، وهناك انطباع إيجابي عن البنك من وجهة نظر العملاء، وكان مستوى سلوك العاملين إيجابيًا ممثلًا بإمكانية تقديم الخدمات للعملاء وحسن استقباليهم والتعاطف معهم، وأسلوب الخدمة والسرية والشفافية في التعامل، وسرعة الإنجاز، ولم تتوصل الدراسة إلى وجود فروق في مستوى سلوك العاملين في المصارف تعزى للمتغيرات الديموغرافية.
- دراسة عطياتي وأبوسلمى (2014) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الممارسات الأخلاقية لإدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين. وتكون مجتمع الدراسة من شركات الاتصالات الخلوية في عمان والبالغ عددها (100) شركة. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للممارسات الأخلاقية في المجالات كافة التي تمارسها إدارات الموارد البشرية على رضا العاملين في شركات الاتصالات.

- دراسة العقيلة (2010) هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر السلوك الأخلاقي لمندوبي المبيعات في تحقيق رضا العملاء (تجار التجزئة) عن الخدمات المقدمة من قبلهم. وتكون مجتمع الدراسة من تجار التجزئة في قطاع قطع غيار السيارات في الأردن والبالغ عددهم (1077) محلاً تجارياً. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر ذي دلالة معنوية للسلوك الأخلاقي (الصدق وطريقة التعامل والمظهر اللائق) لمندوبي المبيعات في تحقيق رضا العملاء.
- دراسة (Burnett et al., 2008) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير السلوك الأخلاقي في البيع الشخصي والبيع بواسطة الإعلانات. وتكون مجتمع الدراسة من الأشخاص الذين يتعاملون مع وكالات السياحة في الجزائر والبالغ عددهم (400) عميل. وتوصلت الدراسة إلى أن البيع الشخصي يعطي شعور أكبر بأهمية السلوك الأخلاقي، كما أن لدى الموظفين شعور أقوى بأن نجاحهم يعتمد على السلوك الأخلاقي وأن سلوكهم الأخلاقي في العمل يجب أن ينسجم مع أخلاقهم الشخصية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، حيث أنها تمكنا من الحصول على معلومات دقيقة تشخص الواقع المدروس ويكون لها دور في تحليل متغير الدراسة (السلوك الأخلاقي).

منهج الدراسة:

لتحقيق الهدف الرئيس لهذه الدراسة وهو التعرف على مستوى السلوك الأخلاقي للعاملين من وجهة نظر موظفي مؤسسات القطاع الخاص في البيئة الأمريكية، فقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي المبني على أسلوبين: الأسلوب الأول: الجانب النظري: استخدم فيه المنهج المكتبي لتغطية هذا الجانب وذلك من خلال مراجعة المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب والأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة والأبحاث العلمية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية. الأسلوب الثاني: الجانب الميداني: اعتمد فيه المنهج المسحي الذي يعد مناسباً لطبيعة مثل هذه الدراسات بوصفها دراسات تهتم بتقصي الآراء ومعرفة الاتجاهات، وذلك بهدف تشخيص مشكلة الدراسة وتحليلها واستخراج النتائج وصياغتها وتفسيرها وذلك باستخدام استبانة وزعت على عينة من موظفي القطاع الخاص الأمريكي.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع مؤسسات القطاع الخاص الصناعي الأمريكي الكبيرة بمدينة واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية. ونظراً لعدم توفر إحصائية دقيقة أو أدلة بعدد هذه المؤسسات وخاصة أن المشاركة في الاستبيان تعود إلى مدى رغبة العاملين بتلك المؤسسات واستعدادهم لذلك، فقد تم إتاحة الاستبانة على شبكة الإنترنت ولمدة شهرين تقريباً بعنصر الوقت المطلوب لإنجاز البحث. وبالنسبة لنوع وحجم العينة، فقد اعتمد الباحث على الاستبانات التي تم رفعها عن طريق الموقع الإلكتروني (Google Drive) وباستخدام الأداة (Google Forms) والمرفق معها ملف (Word) يحتوي على كل من: رابط الاستبيان باللغة الإنجليزية، بيانات التواصل مع الباحث، الفئات المستهدفة من الإجابة على أسئلة استبانة الدراسة، وطريقة الإجابة عن أسئلة الاستبانة. وكان عدد الاستبانات المعبأة (231) استبانة. واستبعدت عدد (12) استبانة لعدم الصلاحية لأغراض التحليل الإحصائي. وبذلك أصبح ما تم إدخاله في البرنامج الإحصائي (SPSS) وتحليله عدد (219) استبانة.

إداة الدراسة:

المرحلة الأولى: بناء أداة الدراسة

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، والوقت المسموح به، والإمكانات المادية المتاحة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وقد تم الاستعانة بالاستبانة المستخدمة في دراسة (Lu and Lin, 2014)، وأجريت بعض التعديلات على عبارات الاستبانة بما يتلاءم مع أهداف الدراسة الحالية. وتتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء وهي على النحو التالي: الجزء الأول (غلاف الاستبانة): احتوى على مقدمة شملت عنوان الدراسة والغرض منها وكذلك تعريف مختصر لمتغير الدراسة (السلوك الأخلاقي) وأهمية الدقة والموضوعية عند تعبئة الاستبيان مع التنويه على السرية وأن البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. الجزء الثاني (البيانات الشخصية والوظيفية): واشتملت على عدد من الخصائص لمفردات عينة الدراسة وهي (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، العمر، وعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية). الجزء الثالث (عبارات الأسئلة الخاصة بموضوع الدراسة): يحتوي هذا الجزء على (15) عبارة وزعت على النحو التالي: العبارات (1-10) تقيس السلوك الأخلاقي: السلوك الأخلاقي المعياري، والعبارات (11-15) تقيس السلوك الأخلاقي: السلوك الأخلاقي الاعتباري. وتم قياس هذا الجزء باستخدام أسئلة متعددة ويطلب من المبحوث أن يبدى رأيه وذلك باستخدام مقياس "ليكرت" الخماسي المتدرج من (5) نقاط: رقم (5): موافق تماماً - رقم (4): موافق - رقم (3): غير محدد - رقم (2): غير موافق - رقم (1): غير موافق تماماً.

المرحلة الثانية: اختبار صدق أداة الدراسة

صدق الأداة:

ثم التحقق من صدق الاستبانة وقدرتها على قياس متغير الدراسة وفقاً لقواعد البحث العلمي وذلك بعرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي لاستطلاع آرائهم بشأن قدرتها على قياس متغير الدراسة وبما يضمن وضوح فقراتها ودقتها وقد أخذ بآرائهم ومقترحاتهم وتم التعديل بما يتناسب مع أهداف الدراسة. بعد ذلك قام الباحث بإجراء دراسة اختيارية لعينة استطلاعية مكونة من (41) مفردة من أفراد مجتمع الدراسة للتعرف على درجة وضوح وفهم فقرات الاستبانة وبناء على هذا أعيدت صياغة فقرات الاستبانة في ضوء الملاحظات التي أبدوها ومدى ملائمتها وقياسها لأهداف الدراسة.

المرحلة الثالثة: اختبار ثبات أداة الدراسة

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال اختبار معامل الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي وهي طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's) Alpha إذ كانت قيمة معاملات الثبات وللمقياس الكلي لمتغير الدراسة موضحة في جدول (1).

جدول (1): معاملات ثبات ألفا كرونباخ للسلوك الأخلاقي (العينة الاستطلاعية: ن=41)

متغير الدراسة	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
السلوك الأخلاقي	16	0.94

يتضح من جدول (1) أن معامل الثبات لمجاور الدراسة عالي وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة عينة الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات:

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، في تفرغ وتحليل البيانات الكمية الخاصة بالاستبانة التي تم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة، حيث تم الاعتماد على الإحصاءات الوصفية وذلك بالاستناد على الأدوات الإحصائية المناسبة لطبيعة ونوع البيانات المتاحة، وتم الاعتماد على النسب المئوية والجداول التكرارية البسيطة، للتعرف على البيانات الخاصة لمفردات عينة الدراسة. وقد تم استخدام:

- معاملات ثبات ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة.
- تم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف اجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغير الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- اختبار التباين الأحادي للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مفردات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.
- اختبار "شيفيه" لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي.

وصف عينة الدراسة:

يوضح جدول (2) توزيع افراد عينة الدراسة وفقاً لبياناتهم الشخصية والوظيفية:

جدول (2): توزيع عينة الدراسة وفق بياناتهم الشخصية والوظيفية

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة
المسعى الوظيفي	موظف	169	77.0
	رئيس قسم	28	13
	مدير إدارة/مدير عام	22	10
	ثانوية عامة فأقل	42	19
المؤهل العلمي	بكالوريوس	127	58
	دبلوم بعد البكالوريوس	13	6
	دراسات عليا	37	17
	أقل من 25 سنة	31	14
العمر	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة	96	44
	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة	61	28
	من 45 سنة فأكثر	31	14
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	70	32
	من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة	92	42

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة
	من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة	37	17
	من 25 سنة فأكثر	20	9
	المجموع	219	100.0

من خلال البيانات الأولية التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة الجزء الأول من الاستبانة، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد بعض الخصائص لمجتمع الدراسة كما هو موضح في جدول (2):

يتضح من نتائج جدول (2) ما يلي:

- أن (169) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 77% مساهم الوظيفي هو (موظف) وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة ويأتون في المرتبة الأولى. ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب العينات التي قامت بتعبئة الاستبانة هي ذات طبيعة عمل إدارية.
- أن (127) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 58% وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهل جامعي ويأتون في المرتبة الأولى.
- أن (96) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 44% تتراوح أعمارهم ما بين 25-35 سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة ويأتون في المرتبة الأولى. وقد يكون تفسير ذلك بأن هذه العينات التي قامت بتعبئة الاستبانة هي من فئة الشباب الذين لديهم الرغبة والحماس لتعبئة الاستبانة وتشجيع للبحث العلمي.
- أن (92) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 42% عدد سنوات خدمتهم تتراوح بين 5 سنوات وأقل من 15 سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة ويأتون في المرتبة الأولى.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

لتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود أداة الدراسة. حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (موافق تمامًا=5، موافق=4، غير محدد=3، غير موافق=2، غير موافق تمامًا=1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = (5-1) ÷ 5 = 0.80 لنحصل على التصنيف التالي:

الوصف	مدى المتوسطات
موافق تمامًا	5.00 – 4.21
موافق	4.20 – 3.41
غير محدد	3.40 – 2.61
غير موافق	2.60 – 1.81
غير موافق تمامًا	1.80 – 1.00

المصدر: الباحث (نتائج التحليل الإحصائي).

ويتناول هذا الجزء عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، من خلال عرض اجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة، وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على: ما مستوى السلوك الأخلاقي لدى موظفي مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي من وجهة نظر الموظفين العاملين في تلك المؤسسات ؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليًا لإجابات عينة الدراسة حول تقديراتهم لواقع السلوك الأخلاقي في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي والجدول التالية توضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول (4): المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
البعد الأول: السلوك المعياري:					
1	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يلقون باللوم على زميل بريء في العمل بسبب أخطاء لم يرتكبها.	2.66	1.16	7	غير محدد
2	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يدعون الفضل لأنفسهم في حالة انجاز موظف آخر لأي عمل.	2.76	1.15	5	غير محدد
3	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يستغلون خدمات الشركة لمصالحهم الشخصية.	2.72	1.21	6	غير محدد
4	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يخفون أخطاءهم الشخصية.	3.39	1.12	1	غير محدد
5	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقومون بأداء أعمالهم الشخصية أثناء وقت العمل.	3.26	1.13	2	غير محدد
6	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقدمون هدايا لرؤسائهم ليحصلوا على معاملة أفضل.	2.55	1.13	9	غير موافق
7	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقومون بالإفصاح عن المعلومات السرية.	2.29	1.12	10	غير موافق
8	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يستغرقون وقتاً أطول من اللازم للقيام بعمل ما.	3.10	1.11	3	غير محدد
9	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقومون بالإبلاغ عن انتهاكات الموظفين الآخرين لسياسات الشركة وقواعدها النظامية.	2.95	1.13	4	غير محدد
10	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يسمعون لرؤسائهم بانتهاك قواعد الشركة النظامية.	2.57	1.13	8	غير موافق
المتوسط العام للبعد الأول: السلوك المعياري		2.82	0.78		غير محدد
البعد الثاني: السلوك الاعتباري:					
11	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقوموا باختلاس بعض مواد الشركة وإمداداتها.	2.18	1.19	5	غير موافق
12	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقومون بإهدار أكثر من 10% من مواد ومستلزمات الشركة.	2.45	1.20	4	غير موافق
13	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يتظاهرون بالمرض لأخذ يوم إجازة مرضية.	2.92	1.28	1	غير محدد
14	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقبلون الهدايا نظير تقديم خدمة أفضل للزبائن.	2.51	1.23	3	غير موافق
15	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يضيعون وقت العمل.	2.79	1.20	2	غير محدد
المتوسط العام للبعد الثاني: السلوك الاعتباري		2.48	0.97		غير موافق
المتوسط العام لواقع السلوك الأخلاقي		2.70	0.81	-	غير محدد

*المتوسط الحسابي من 5 درجات.

جدول (5): المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لأبعاد السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
السلوك المعياري	2.82	0.78	1	غير محدد
السلوك الاعتباري	2.48	0.97	2	غير موافق
الدرجة الكلية لواقع السلوك الأخلاقي	2.70	0.81	-	غير محدد

*المتوسط الحسابي من 5 درجات.

يتضح من نتائج جدول (5) أن إدراك العاملين في القطاع الخاص الأمريكي لأبعاد السلوك الأخلاقي جاءت بدرجة غير محدد. وقد تعزى هذه النتيجة إلى عوامل شخصية أو عوامل تنظيمية أو الأثنين معاً:

أولاً: ما يتعلق بالعوامل الشخصية: قد يكون سبب هذا هو انحراف في السلوك الشخصي لدى العامل وذلك بسبب عوامل أتى بها من خارج المنظمة ومنها التربية غير السليمة، غياب القيم والأصول الدينية، وضعف رقابة المجتمع.

ثانياً: ما يتعلق بالعوامل التنظيمية: وقد تتركز بشكل خاص في خلل في طريقة تطبيق قواعد السلوك الأخلاقي من قبل قيادات تلك المنظمات والتي تحد من السلوكيات غير الأخلاقية للعاملين والمتضمنة المبادئ والقيم الأخلاقية وأنظمة السلوك التي تحددها المنظمة من أنظمة الثواب والعقاب. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Saeed et al., 2013; Pagliaro et al., 2018; Shin, 2012; Barbaranelli et al., 2013).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع السلوك الأخلاقي لدى موظفي مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي تعزى لاختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة: (المسمى الوظيفي - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم اختبار (ت) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة حول واقع السلوك الأخلاقي لديهم. كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لاختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية: (المسمى الوظيفي - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة). والجداول التالية توضح النتائج التي تم التوصل لها:

الفروق باختلاف متغير المسمى الوظيفي:

جدول (6): اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص

الأمريكي باختلاف المسمى الوظيفي						
البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السلوك المعياري	بين المجموعات	6.04	2	3.02	3.96	0.020
	داخل المجموعات	373.29	489	0.76		
السلوك الاعتيادي	بين المجموعات	10.61	2	5.30	4.40	0.013
	داخل المجموعات	589.08	489	1.21		
الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي	بين المجموعات	7.53	2	3.77	4.40	0.013
	داخل المجموعات	418.73	489	0.86		

يتضح من جدول (6) أن قيم (ف) دالة عند مستوى 0.05 فأقل في الأبعاد: (السلوك المعياري، السلوك الاعتيادي)، وفي الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف المسمى الوظيفي لأفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق (جدول 7):

جدول (7): اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي

باختلاف المسمى الوظيفي			
البعد	المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	رئيس قسم
السلوك المعياري	موظف	3.27	*
	رئيس قسم	2.94	
	مدير إدارة/مدير عام	3.29	
السلوك الاعتيادي	موظف	3.08	*
	رئيس قسم	2.67	
	مدير إدارة/مدير عام	3.21	
الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي	موظف	3.20	*
	رئيس قسم	2.84	
	مدير إدارة/مدير عام	2.26	

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05.

يتضح من جدول (7) وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 على النحو التالي:

- توجد فروق دالة في بعد السلوك المعياري بين أفراد العينة في وظيفة (رئيس قسم)، وبين أفراد العينة في وظيفة (موظف)، وذلك لصالح أفراد العينة في وظيفة (موظف).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتيادي بين أفراد العينة في وظيفة (رئيس قسم)، وبين أفراد العينة في وظيفة (موظف)، وذلك لصالح أفراد العينة في وظيفة (موظف).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتيادي بين أفراد العينة في وظيفة (رئيس قسم)، وبين أفراد العينة في وظيفة (مدير إدارة/مدير عام)، وذلك لصالح أفراد العينة في وظيفة (مدير إدارة/مدير عام).
 - توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي بين أفراد العينة في وظيفة (رئيس قسم)، وبين أفراد العينة في وظيفة (موظف)، وذلك لصالح أفراد العينة في وظيفة (موظف).
- ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن جميع العاملين بمختلف مسمياتهم يخضعون لنفس اللوائح والأنظمة والقوانين وأن الممارسات الأخلاقية تمارس من الجميع. كما أنهم يدركون بأن القادة تقيم وتحاسب على الممارسات الأخلاقية الخاطئة في بيئة العمل.

الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

جدول (8): اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص

الأمريكي باختلاف المؤهل العلمي						
البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السلوك المعياري	بين المجموعات	11.03	3	3.68	4.87	0.002
	داخل المجموعات	368.30	488	0.76		
السلوك الاعتباري	بين المجموعات	24.11	3	8.04	6.81	0.000
	داخل المجموعات	575.58	488	1.18		
الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي	بين المجموعات	15.33	3	5.11	6.07	0.000
	داخل المجموعات	410.93	488	0.84		

يتضح من جدول (8) أن قيم (ف) دالة عند مستوى 0.01 في الأبعاد: (السلوك المعياري، السلوك الاعتباري)، وفي الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف المؤهل العلمي لأفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق (جدول 9):

جدول (9): اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي

باختلاف المؤهل العلمي			
البعد	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس
السلوك المعياري	ثانوية عامة فأقل	3.42	*
	بكالوريوس	3.11	
	دبلوم بعد البكالوريوس	3.23	
السلوك الاعتباري	دراسات عليا	3.43	*
	ثانوية عامة فأقل	3.31	
	بكالوريوس	2.86	
الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي	دبلوم بعد البكالوريوس	3.03	*
	دراسات عليا	3.36	
	ثانوية عامة فأقل	3.38	
	بكالوريوس	3.02	*
	دبلوم بعد البكالوريوس	3.15	
	دراسات عليا	3.41	

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05.

يتضح من جدول (9) وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 على النحو التالي:

- توجد فروق دالة في بعد السلوك المعياري بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك المعياري بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتباري بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتباري بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا).
 - توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
 - توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا).
- ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن جميع العاملين على اختلاف مؤهلاتهم سواء كانت عليا أو دنيا يرغبون ويميلون إلى ممارسة السلوكيات الأخلاقية والإيجابية والابتعاد عن السلوكيات غير الأخلاقية لأنها نابعة من الأنظمة التي تصدرها تلك المؤسسات بغض النظر عن المؤهل العلمي.

الفروق باختلاف متغير العمر:

جدول (10): اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي باختلاف العمر

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
السلوك المعياري	بين المجموعات	2.53	3	0.84	1.09	0.353	غير دالة
	داخل المجموعات	376.80	488	0.77			
السلوك الاعتباري	بين المجموعات	2.59	3	0.86	0.71	0.549	غير دالة
	داخل المجموعات	597.10	488	1.22			
الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي	بين المجموعات	2.36	3	0.79	0.91	0.438	غير دالة
	داخل المجموعات	423.90	488	0.87			

يتضح من جدول (10) أن قيم (ف) غير دالة في الأبعاد: (السلوك المعياري، السلوك الاعتباري)، وفي الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف أعمار أفراد العينة. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الموظفين الأصغر سنًا والأكثر سنًا يمارسون السلوك الأخلاقي نتيجة أسباب مختلفة أهمها الشعور بالإنجاز وتطبيق الأنظمة الأخلاقية.

الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة:

جدول (11): اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي باختلاف عدد سنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
السلوك المعياري	بين المجموعات	6.90	3	2.30	3.01	0.030	دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	372.43	488	0.76			
السلوك الاعتباري	بين المجموعات	11.59	3	3.87	3.21	0.023	دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	588.09	488	1.21			
الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي	بين المجموعات	8.52	3	2.84	3.32	0.020	دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	417.75	488	0.86			

يتضح من جدول (11) أن قيم (ف) دالة عند مستوى 0.05 في الأبعاد: (السلوك المعياري، السلوك الاعتباري)، وفي الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف عدد سنوات خبرة أفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق (جدول 12):

جدول (12): اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع السلوك الأخلاقي السائد في مؤسسات القطاع الخاص الأمريكي باختلاف عدد سنوات الخبرة

البعد	عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 15 سنة	الفرق لصالح
السلوك المعياري	أقل من 5 سنوات	3.18			
	من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة	3.19			
	من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة	3.25			
	25 سنة فأكثر	3.60	*	*	من 25 سنة فأكثر
السلوك الاعتباري	أقل من 5 سنوات	2.98			
	من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة	2.99			
	من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة	3.06			
	25 سنة فأكثر	3.53	*	*	من 25 سنة فأكثر
الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي	أقل من 5 سنوات	3.10			
	من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة	3.11			
	من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة	3.18			
	25 سنة فأكثر	3.58	*	*	من 25 سنة فأكثر

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05.

يتضح من جدول (12) وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 على النحو التالي:

- توجد فروق دالة في بعد السلوك المعياري بين أفراد العينة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة)، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر)، وذلك لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتباري بين أفراد العينة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة)، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر)، وذلك لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر).
 - توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي بين أفراد العينة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة)، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر)، وذلك لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر).
- ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الموظفين الأكثر خبرة يعرفوا تمامًا القوانين والتعليمات ويعرفوا نتائج مخالفتها لذلك تجدهم أكثر انضباطاً وتقديرًا ومراعاة لهذه القوانين والأنظمة الأخلاقية والتعليمات وهذه من جوانب مجال السلوك المعياري.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

- هدفت هذه الدراسة بصفة أساسية إلى الكشف عن مستوى السلوك الأخلاقي وأثر مجموعة من العوامل الشخصية والوظيفية في ذلك المستوى لدى العاملين في مؤسسات القطاع الخاص في أمريكا، وبعد تحليل ومعالجة البيانات كشفت النتائج عن التالي:
- اتضح أن مستوى السلوك الأخلاقي للعاملين بالنسبة للقطاع الخاص الأمريكي جاء بدرجة غير محدد.
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك المعياري بين أفراد العينة في وظيفة (رئيس قسم)، وبين أفراد العينة في وظيفة (موظف)، وذلك لصالح أفراد العينة في وظيفة (موظف).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتباري بين أفراد العينة في وظيفة (رئيس قسم)، وبين أفراد العينة في وظيفة (موظف)، وذلك لصالح أفراد العينة في وظيفة (موظف).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتباري بين أفراد العينة في وظيفة (رئيس قسم)، وبين أفراد العينة في وظيفة (موظف)، وذلك لصالح أفراد العينة في وظيفة (موظف).
 - توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي بين أفراد العينة في وظيفة (رئيس قسم)، وبين أفراد العينة في وظيفة (موظف)، وذلك لصالح أفراد العينة في وظيفة (موظف).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك المعياري بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك المعياري بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتباري بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتباري بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا).
 - توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (ثانوية عامة فأقل).
 - توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي بين أفراد العينة الحاصلين على (بكالوريوس)، وبين أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا)، وذلك لصالح أفراد العينة الحاصلين على (دراسات عليا).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك المعياري بين أفراد العينة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة)، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر)، وذلك لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر).
 - توجد فروق دالة في بعد السلوك الاعتباري بين أفراد العينة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة)، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر)، وذلك لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر).
 - توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للسلوك الأخلاقي بين أفراد العينة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة)، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر)، وذلك لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة (من 25 سنة فأكثر).

- وأخيرًا لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك العاملين لواقع ممارسة السلوك الأخلاقي تعزى لمتغير العمر. لذا لا يزال متغير العمر بحاجة إلى مزيدًا من الدراسة والبحث من قبل المهتمين والباحثين في مجال علاقته بالقيادة الأخلاقية.
- التوصيات:

- في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لصانعي القرار في المؤسسات المبحوثة ومن أهمها:
- أهمية تعزيز السلوك الأخلاقي في المنظمات المبحوثة وذلك نظرًا للأثار الإيجابية لهذا السلوك وانعكاساته على الأداء الفردي والمؤسسي. ولتعزيز هذا السلوك يتطلب وجود قادة أخلاقيين وكذلك بناء مناخ أخلاقي تسوده روح التعاون والاحترام المتبادل.
 - نظرًا لما للسلوك الأخلاقي من دور مهم في التأثير على أداء العاملين في القطاعات المبحوثة، فإنه ينبغي على إدارة تلك القطاعات تعزيز السلوكيات الإيجابية وذلك من خلال إيجاد نظم فعالة بالإضافة إلى إيجاد معايير السلوك الأخلاقي وقوانينها والعقوبات التي يتعرض لها عند انتهاكه للمعايير الأخلاقية. بالإضافة إلى تعزيز استخدام سياسة الباب المفتوح في عملية التواصل مع الموظفين وتمكين العاملين من مصارحة رؤسائهم في العمل دون وجود انعكاسات سلبية لهذه المصارحة تؤثر سلبًا على تبني العاملين لهذه المفاهيم والسلوكيات. فضلًا على محاولة الوقوف على العوامل التي تعمل على خلق سلوكيات سلبية لدى العاملين والحد منها ووضع الخطط للتغلب عليها وتهيئة مناخ ملائم.
 - العمل على إعداد العامل في بداية تعيينه لدورة توعوية لاطلاعه على حقوقه وواجباته والمدونات الأخلاقية التي تعمل ضمنها تلك المؤسسات.
 - إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول السلوك الأخلاقي على أن تشمل الدراسات المستقبلية متغيرات جديدة مثل القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي وعلاقتهما بهذا السلوك. كذلك دراسة السلوك الأخلاقي في بيئتين مختلفتين وعمل مقارنة بينهما.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أكرم، محمد. (2014). سلوكيات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمدى تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات الليبية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، العدد (1): 1060-1007.
- الأمين، سارة. والأمين، يوسف. (2021). *مدى تأثير معايير السلوك الأخلاقي المحاسبي على نزاهة الممارسة المهنية بالتطبيق على مجلس التنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة بالسودان*. السودان
- خليل، نبيل محمد. (2014). ابعاد وخصائص القيادة الأخلاقية في الاجهزة الحكومية بمنطقة تبوك، ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر القيادات الادارية الحكومية في المملكة العربية السعودية: الواقع والتطلعات، معهد الادارة العامة خلال الفترة 1-12/2/1436 هـ: الرياض.
- داهش، جمال (2016). دور الثقة التنظيمية والمساءلة الإدارية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للعاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة المنيا. *مجلة الإدارة العامة*، المجلد رقم (56) العدد (4): 657-611.
- السعود، راتب سلامة. (2014). بناء المنظومة الأخلاقية في المؤسسات التربوية. ورقة بحث مقدمة الى الندوة الدولية الثالثة: التربية افاق مستقبلية. من 2-5/3/2014 جامعة الباحة.
- العبار، بشير. (2019). أخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بفاعلية إدارة الصراع التنظيمي: دراسة ميدانية علي ديوان بلدية بنغازي، *مجلة جامعة بنغازي العلمية*، المجلد (33) العدد (1).
- عطياتي، م وأبو سلى، ع. (2014). أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدرات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن، *مجلة دراسات العلوم الإدارية*، المجلد (41) العدد (2).
- العقابلة، زياد (2010). *مدى إدراك السلوك الأخلاقي لمندوبي المبيعات ودوره في تحقيق رضا العملاء في سوق (الأعمال إلى الأعمال)*، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال.
- العززي، سعد ونعمة، حسين. (2012). المنطق في فلسفة السلوك الأخلاقي بمنظمات الاعمال. *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية*، المجلد (15) العدد (54).
- العززي، عوض، (2000). توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب الأعمال في المعوقات والحلول. *مجلة العلوم الاقتصادية*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد (16): 42-85.
- غربي، وهيبه. ومعمري، حسينة. (2022). أثر السلوك الأخلاقي للقيادة في تحسين جودة الخدمة الصحية (دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية (مستشفى ابن سينا). *مجلة أفاق للبحوث والدراسات*.
- النابلسي، ز والشعار، أ. (2015). أثر سلوك العاملين في المصارف في ثقة العملاء من وجهة نظرهم، *مجلة دراسات المنهل*، المجلد (42) العدد (2).

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Anthony, H. (2005). *Ethics And Values in Leadership Reparation Programs*. Ph.D Florida International University, Miami, Florida.
- Barbaranelli, C., Fida, R., & Gualandri, M. (2013). Assessing Counterproductive Work Behavior: A Study on the Dimensionality of Cwb-Checklist. *TPM Test Psychom. Methodol. Appl. Psychol.*, 20, 1–15.
- Bullock, M. & Panicker, S. (2003). Ethics for All: Differences across Scientific Society Codes. *Science and Engineering Ethics*, 9, 159-170. [CrossRef]
- Burnett, M., Pettijohn, C. & Keith, N. (2008). A Comparison of the Ethical Perceptions of Prospective Personal Selling and Advertising Employees. *The Marketing Management Journal*, (18) (1).
- Collins, D. (2018). *Business Ethics: Best Practice to Designing and Managing Ethical Organizations*, 2nd Edition. Sage Publication.
- DeConinck, J. (2011). The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust, and Turnover among Salespeople. *Journal of Business Research*, 64 (6), 617-624. [CrossRef]
- Drumwright, M., Prentice, R. & Biasucci, C. (2015). Behavioral Ethics and Teaching Ethical Decision Making. *Journal of innovation education*, 13 (3): 431-458.
- Lu, C. & Lin, C. (2014). The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context. *Journal Business Ethics*, (124), 209-223. [CrossRef]
- Nengah, L., Nengah, S. & Ximenes, M. (2020). The role of Ethical Behavior and Entrepreneurial Leadership to Improve Organizational Performance. *Cogent Business & Management*, [CrossRef]
- Pagliaro, S.; Lo Presti, A.; Barattucci, M.; Giannella, V. & Barreto, M. (2018). On the Effects of Ethical Climate(s) on Employees' Behavior: A Social Identity Approach. *Front Psychology*, (9). [CrossRef]
- Prentice, R. (2014). Teaching Behavioral Ethics. *Journal of Legal Studies Education*, 31 (2), 325-365.
- Saeed, R., Shakeel, M. & Lodhi, R. (2013). Ethical Behavior and Employees' Job Performance in Education Section of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(4), 524 –529.
- Samara, M., Juliana, B., Jeanine, A. & Luisa, N. (2023). Ethical Behavior at Work Scale (EBAW): Construction and Evidence of Validity. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, (23) (1).
- Shin, Y. (2012). CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength, and Collective Organizational Citizenship Behavior. *Journal Business Ethics*, 108, 299-312. [CrossRef]

ثالثًا: رومنة المراجع العربية:

- Akrym, Mhmd. (2014). Slwkyat Alqyadh Alakhlaqyh W'elaqtha Bmda Ttbyq Mbad'e Alhwkmh Fy Alm'essat Allybyh. *Almjhl Al'elmyh Llaqtsad Waltjarh*, Al'edd (1): 1007-1060.
- Alamyn, Sarh. Walamyn, Ywsf. (2021). Mda Tathyr M'eayyr Alslwk Alakhlaqy Almhasby 'Ela Nzahh Almmarsh Almnhnyh Balttbyq 'Ela Mjls Altnzym Mnhn Almhasbh Walmraj'eh Balswdan . Alswdan
- Al'ebar, Bshyr. (2019). Akhlaqyat Alwzyfyh W'elaqtha Bfa'elyh Edarh Alsra'e Altnzymy: Drash Mydanyh 'Ely Dywan Bldyh Bnghazy, Mjhl Jam'eh Bnghazy Al'elmyh, Almjld (33) Al'edd (1).
- Al'enzy, 'Ewd, (2000). Twzyf Al'emalh Alwtynyh Fy Alqta'e Alkhas Mn Wjhh Nzr Ashab Ala'emal Fy Alm'ewqat Walhlwl. *Mjhl Al'elwm Alaqtsadyh, Klyh Aledarh Walaqtsad, Jam'eh Alemarat Al'erbyh Almthdh*, Al'edd (16): 42-85.
- Al'enzy, S'ed Wn'emh, Hsyn. (2012). Almmtq Fy Flsfh Alslwk Alakhlaqy Bmnzmat Ala'emal. *Mjhl Al'elwm Alaqtsadyh Waladaryh, Almjld (15) Al'edd (54)*.
- Al'eqaylh, Zyad (2010). Mda Edrak Alslwk Alakhlaqy Lmndwby Almby'eat Wdwrh Fy Thqyq Rda Al'emla' Fy Swq (Ala'emal Ela Ala'emal), Jam'eh Alshrq Alawst Lldrasat Al'elya, Qsm Edarh Ala'emal.
- Alnabsy, Z Walsh'ear, A. (2015). Athr Slwk Al'eamlyn Fy Almsarf Fy Thqh Al'emla' Mn Wjhh Nzrhm, Mjhl Drasat Almnhl, Almjld (42) Al'edd (2).
- Als'ewd, Ratb Slamh. (2014). Bna' Almnzwmh Alakhlaqyh Fy Alm'essat Altrbwyh. Wrqh Bhth Mqdmh Ala Alndwh Aldwlyh Althalthh: Altrbyh Afaq Mstqblyh. Mn 2-5/3/2014 Jam'eh Albahh.

- Dahsh, Jmal (2016). Dwr Althqh Altnzymyh Walmsa'lh Aledaryh Fy Al'elaqh Byn Alqyadh Alakhlaqyh Walslwk Alakhlaqy L'eamlyn Fy Almstshfyat Alhkwmyh Bmhafzh Almnya. Mjhl Aledarh Al'eamh, Almjld Rqm (56) Al'edd (4):611-657.
- 'Etyany, M Wabw Slma, 'E. (2014). Athr Mmarsh Akhlaqyat 'Eml Edrat Almward Albshryh 'Ela Thqyq Rda Al'eamlyn Fy Shrkat Alatsalat Alkhlywyh Fy Alardn, Mjhl Drasat Al'elwm Aledaryh, Almjld (41) Al'edd (2).
- Ghrby, Whybh. Wm'emry, Hsynh. (2022). Athr Alslwk Alakhlaqy Llqyadh Fy Thsyn Jwdh Alkhdmh Alshyh (Drash Halh Alm'essh Alestshfa'eyh (Mstshfa Abn Syna). Mjhl Afaq Llbhwth Waldrasat.
- Khlyl, Nbyl Mhmd. (2014). Ab'ead Wkhsa'es Alqyadh Alakhlaqyh Fy Alajhzh Alhkwmyh Bmntqh Tbwk, Wrqh 'Eml Mqdmh Ala M'etmr Alqyadat Aladaryh Alhkwmyh Fy Almmikh Al'erbyh Als'ewdyh: Alwaq'e Walttl'eat, M'ehd Aladarh Al'eamh Khlal Alftrh 1-12/2/1436h: Alryad.

الاستبانة

أولاً: البيانات الشخصية والوظيفية: ارجو التكرم بوضع علامة (√) امام الخيار الذي ينطبق عليكم:

01 المسمى الوظيفي:

() موظف () وكيل قسم / ادارة () رئيس قسم () مدير ادارة () مدير عام

02 المؤهل العلمي:

() ثانوية عامة فأقل () بكالوريوس () دبلوم بعد البكالوريوس () دراسات عليا

03 العمر:

() أقل من 25 سنة () من 25 سنة الى أقل من 35 سنة () من 35 سنة الى أقل من 45 سنة () 45 سنة فأكثر

04 عدد سنوات الخبرة:

() أقل من 5 سنوات () من 5 سنوات الى أقل من 15 سنة () من 15 سنة الى أقل من 25 سنة () 25 سنة فأكثر

ثانياً: امامك (16) عبارة. ارجو التكرم بقراءة كل عبارة بدقة وتحديد مدى موافقتك لكل عبارة عن طريق وضع علامة (√) امام الخيار الذي يوافق راىكم الشخصي:

م	العبارة	موافق تماماً	موافق	غير محدد	غير موافق	غير موافق تماماً
السلوك الأخلاقي: السلوك الأخلاقي المعياري						
1	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يلقبون باللوم على زميل بريء في العمل بسبب أخطاء لم يرتكبها.					
2	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يدعون الفضل لأنفسهم اذا انجز موظف اخر في عمله.					
3	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يستغلون خدمات الشركة لمصالحهم الشخصية.					
4	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يخفون أخطاءهم الشخصية.					
5	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقومون بأداء أعمالهم الشخصية اثناء وقت العمل.					
6	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقدمون هدايا لرؤسائهم مقابل معاملة افضل.					
7	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقومون بالإفصاح عن المعلومات السرية.					
8	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يستغرقون وقتاً أطول من اللازم للقيام بعمل ما.					
9	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقومون بالإبلاغ عن انتهاكات الموظفين الآخرين لسياسات الشركة وقواعدها النظامية.					
10	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يسمحون لمؤسسيهم بانتهاك قواعد الشركة النظامية.					
السلوك الأخلاقي: السلوك الأخلاقي الاعتباري						
11	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقوموا باختلاس مواد الشركة وإمداداتها.					
12	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقومون بإهدار أكثر من 10% من مواد ومستلزمات الشركة.					
13	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يتظاهرون بالمرض لأخذ يوم إجازة مرضية.					
14	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يقبلون الهدايا نظير تقديم خدمة افضل للزبائن.					
15	أعتقد أن زملائي ونظرائي في العمل يضيعون وقت العمل.					

انتهت عبارات الاستبانة شكراً جزيلاً على تعاونك معنا