

دور البنية التحتية الاخلاقية في ممارسة سلوك العمل العكسي

The role of the ethical infrastructure in the practice of counterproductive work behavior

أ. م. د. محمد تركي عبد العباس
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء
Mohammad Turki Abdel Abbass
Economics and Administration
College – Karbala University
muhammed.t@uokerbala.edu.iq

م. م. نادية ناصر عكلة الموسوي
جامعة الفرات الأوسط التقنية \ المعهد تقني كربلاء
Nadia Nasser Okla
Al-Furat Al-Awsat Technical University
\ Technical Institute of Karbala
nadia.almusawi@atu.edu.iq

أ. د. ميثاق هاتف الفتلاوي

كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء
Meithak Hatf Alfatlawy
Economics and Administration College – Karbala University
meethaq.hatif@uokerbala.edu.iq

المستخلص :

يهتم البحث الحالية في دراسة العلاقة بين التحتية الأخلاقية كمتغير مستقل بأبعادها (المدونة الأخلاقية، التدريب الأخلاقي، العقوبات والحوافز القائمة على الأخلاق، نظام الإبلاغ الأخلاقي، نظام مراجعة الأخلاق) وسلوك العمل العكس كمتغير تابع بأبعاده (سلوك العمل العكسي الموجه للفرد، سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة) في عينة من المنتسبين لقسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة في محافظة كربلاء والبالغ 300 منتسب، استناداً إلى المشكلة التي تم تأطيرها بعدة تساؤلات منها مدى إدراك العلاقة والاثار بين المتغيرين ميدانياً، وتم التوصل إلى النتائج من خلال جمع البيانات باستخدام استمارة الاستبيان وزعت على العينة وتم تحليلها ومعالجتها احصائياً باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كاختبارات بنائية أساسية لصدق المقاييس المعتمدة منها فقدان البيانات وشذوذها، واعتدالية البيانات واختبارات صدق المقياس مثل الصدق البنائي التوكيدي، والتناسق الداخلي وكفاية العينة ومعامل الثبات (كرونباخ ألفا)، فضلاً عن إجراء تحليلات إحصائية وصفية كمعامل ارتباط بيرسون ونمذجة المعادلة الهيكلية، بالاعتماد على برنامجي (SPSS V.22, Amos V.22). ودعمت النتائج فرضياتنا، كما استنتجنا أنه يتوفر في قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة مستوى من البنية التحتية الأخلاقي التي تقلل من ميل المنتسب لممارسة لسلوكيات عكسية تحقق ضرر لزملائه المنتسبين أو يمكن أن تلحق الضرر المباشر بمصلحة القسم سير العمل فيه

الكلمات المفتاحية : البنية التحتية الأخلاقية، سلوك العمل العكسي، قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة

Abstract:

The current study examines the relationship between ethical infrastructure as an independent variable with its dimensions (ethical code, ethical training, penalties and incentives based on ethics, ethical reporting system, ethics review system) and counterproductive work behavior as a dependent variable with its dimensions (reverse work behavior directed to the individual, directed reverse work behavior organization) in a sample of associates of the Engineering Projects Department of the al-Abbas's Holy Shrine in Karbala Governorate, amounting to 300 associates, based on the problem that was framed by several questions, including the extent to which the relationship and impact between the two variables are perceived in the field, and the results were reached by collecting data using a questionnaire distributed to The sample was then analyzed and treated statistically using a set of statistical methods as basic constructive tests for the validity of the approved measures, including data loss and anomaly, data moderation and scale validity tests such as assertive constructive validity, internal consistency, sample sufficiency and stability coefficient (Cronbach alpha), as well as conducting descriptive statistical analyzes as coefficient Pearson Correlation and Structural Equation Modeling, based on the two programs (Amos V.22, SPSS V.22). The results supported our hypotheses, and we also concluded that there is a level of ethical infrastructure in the Engineering Projects Department of the al-Abbas's (p) Holy Shrine that reduces the tendency of the affiliate

to practice behaviors Adverse damage to fellow associates, or direct damage to the interest of the department and the progress of work therein

Keywords: counterproductive work behavior, ethical infrastructure, engineering projects department of the al-Abbas's (p) holy shrine.

1- مقدمة

تتميز طبيعة السلوك البشري بالتعقيد وصعوبة التنبؤ بها في أي سياق أو مجتمع كان وفي مختلف البيئات التي يتفاعل معها فهو يمارس سلوكيات إما أن تكون إيجابية التأثير في عملية التفاعل مع البيئة أو تكون سلبية ففي أحيان كثيرة يتوقع من الفرد أن يظهر سلوك إيجابي ولكن ما يظهره عكس ذلك ، فالمشكلة هنا لا تقتصر فقط على نتيجة السلوك المعاكس بل على ما تم التخطيط له والتكلف فيه في الوقت السابق لعملية التوقع لسلوكه . وهذا ما يحدث في المنظمات اليوم على اختلاف مجال عملها وتوجهها الربحي أو غير الربحي ، فالمنظمات تستقطب الفرد وتتعاقد معه على الالتزام والانجاز مقابل مزايا مادية ومعنوية ويصبح يمثل المورد الأساسي والمحوري لها وتضع قواعد ومعايير للعمل تضمن لها تحقيق أهم أسس النجاح في ظل ما تطرحه العولمة والمنافسة الشديدة من عقبات وتعقيدات وعلى هذا الأساس تتوقع أن يمارس الفرد سلوكياته في مكان العمل وفق الاتفاق المسبق بينهما. ومن منطلق صلاح الشيء يأتي من صلاح أساسه فإن البنية التحتية الأخلاقية في المنظمات تمثل أساس مهم يوحد ويحقق التكامل والموائمة بين ما تريده المنظمة من سلوك الفرد وما يطلبه المجتمع ويهتم به إضافة أنها إطار عمل فعال ومرجع رئيسي للسلوك الأخلاقي في مكان العمل.

2- منهجية البحث

1-2- مشكلة البحث

تمثل المشكلة نتيجة وخلاصة الأجوبة على أسئلة تم طرحها على المنتسبين في قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة ، والتي تضمنت في البداية أسئلة عامة كان الهدف منها معرفة فيما إذا كان العاملين يمارسون سلوكيات غير مرغوب بها وبشكل متعمد تضر ببيئة العمل أم لا . وبعد معرفة الإجابات التي اكدت على وجود مثل هكذا سلوكيات كالتسويق أثناء العمل والتغيب بمبررات غير حقيقية أو حتى السخرية من الزملاء ، لذلك تجلت مشكلة البحث في طرح مجموعة من التساؤلات الآتية:

- هل يمتلك منتسبين قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة تصورا عن البنية التحتية الأخلاقية ومكوناتها ؟
- هل يتوفر لدى قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة بنية تحتية أخلاقية ؟
- ما مستوى ابعاد سلوك العمل العكسي لدى منتسبين قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة؟

2-2 أهمية البحث

يمكن تجسيد أهمية البحث بما يأتي

- تأتي أهمية البحث من أهمية متغيراتها (البنية التحتية الأخلاقية و سلوك العمل العكسي) التي تشكل مفاهيم حيوية وحديثة في علم السلوك التنظيمي وتتعلق بأهم جانب فيه وهو الجانب الأخلاقي .
- يعتبر البحث الحالية من الدراسات القليلة التي تسلط الضوء على الجانب السلبي للسلوك التنظيمي فقد تبنت متغير سلوكي يلفت النظر الى السلوكيات السلبية التي تؤثر بشكل كبير على تقدم المنظمات مثل أو يفوق تأثير المتغيرات الإيجابية التي تسعى اغلب الدراسات الى الفات النظر إليها.
- زيادة المعرفة بأهمية توفير بنية تحتية أخلاقية في المنظمات الربحية خاصة كونها من أسس نجاح في ضمان السلوك الأخلاقي الذي يظهره الافراد العاملين خلال ممارساتهم في مكان العمل .
- يلفت البحث الحالية النظر الى حجم التأثير السلبي لسلوك العمل العكسي فهو يؤثر بشكل مباشر على المنظمة عن طريق تخريب الممتلكات وتأخير العمل وما ينتج عنه من فقدان الزبون . وبشكل غير مباشر من خلال تأثيره على الزملاء وتحقيق الاضرار النفسية لهم .
- يشير البحث الحالية الى افاق بحثية مستقبلية تتعلق بسوابق ومسببات سلوك العمل العكسي وسبل الحد من ممارستها .

3-2 أهداف البحث

يتطلب محتوى مشكلة البحث وتساولاتها وضع مجموعة من الأهداف الفرعية التي تنبثق من الهدف الأساسي للبحث المتمثل بمعرفة دور البنية التحتية الأخلاقية في ممارسة سلوك العمل العكسي من قبل افراد عينة البحث. وبمعنى اخر هذا ما تمثله مشكلة البحث ولغرض الإحاطة بها لا بد من تحقيق الأهداف الآتية:-

- بناء اطار معرفي وفلسفي لموضوعات البحث (البنية التحتية الأخلاقية، سلوك العمل العكسي) وابعادها الفرعية , من خلال تتبع الجذور النظرية لتلك الموضوعات وتضمنين اراء وأفكار الباحثين في الادبيات ذات العلاقة.
- معرفة فيما اذا يتوفر لدى قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة بنية تحتية أخلاقية بمكوناتها.
- قياس مدى توافر ابعاد سلوك العمل العكسي ضمن سلوكيات العاملين في قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة

- تحديد نوع وطبيعة علاقات الارتباط بين متغيري البحث .
- قياس أهمية المتغيرين وابعادهما احصائيا لدى افراد العينة والوقوف على ترتيبهما الحقيقي لبيان أهميتها ميدانيا بحسب إجابات افراد العينة .

4-2- فرضيات البحث والمخطط الفرضي للبحث

تمثل الفرضيات ادعاءات متوقعة تنسجم في اتجاهاتها مع تشخيص مشكلة البحث وما أثير من تساؤلات فكرية وميدانية ، لذلك نضع مجموعة من الفرضيات توجه لاختبار المخطط الفرضي للبحث ، كما ويقدم غطاء فرضي يسند منطق بناء الفرضيات التي تتبلور في الآتي :

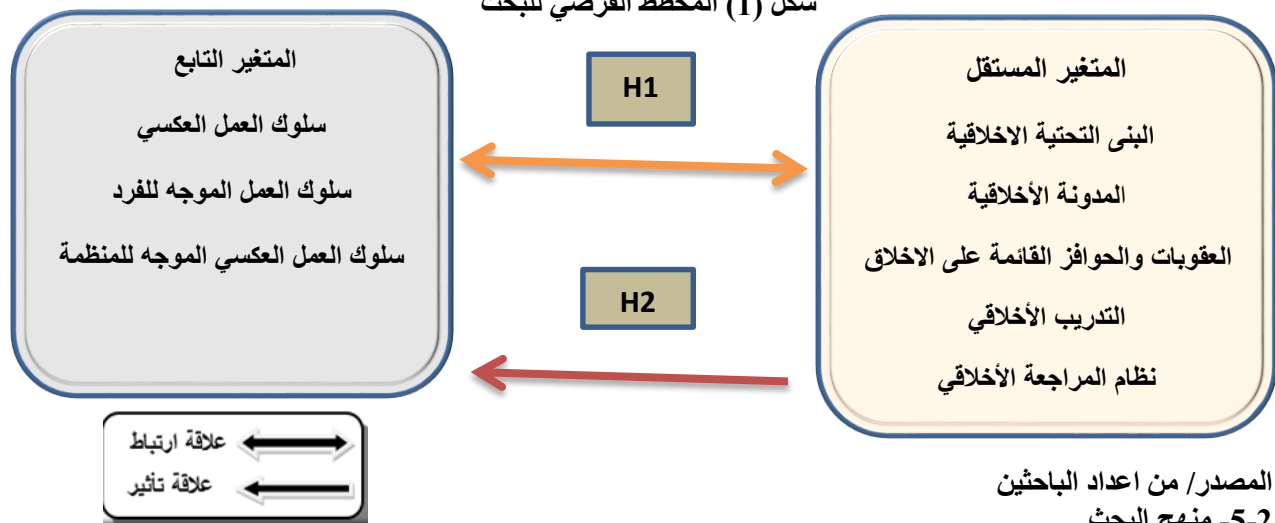
أ. **الفرضية الرئيسية الاولى** : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البنى التحتية الاخلاقية وسلوك العمل العكسي.

ب. **الفرضية الرئيسية الثانية** : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبنى التحتية الاخلاقية وسلوك العمل العكسي.

وتم صياغة أنموذج فرض

ي لها يوضح العلاقة بين متغيرات هذا البحث المتمثلة بـ البنى التحتية الاخلاقية (المتغير المستقل) سلوك العمل العكسي (المتغير التابع) بالاعتماد على مجموعة من النتائج العلمية الرصينة، ذات العلاقة بمتغيري البحث ، حيث يفسر المخطط الفرضي تصور الباحثين للعلاقة التأثيرية بين المتغيرات المعتمدة، وكما مبين في الشكل

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر/ من اعداد الباحثين

5-2- منهج البحث

يمثل منهج البحث مجموعة الأسس والركائز التي توضح الطريق الباحث لتحقيق الأهداف التي يصبو اليها , وهو مجموعة من الوسائل والإجراءات التي ينفذها الباحث وتنقله من مرحلة الى أخرى خلال بحثه , وقد اعتمدنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي والذي هو لا يقتصر على توصيف الظاهر فقط بل يجمع البيانات والمعلومات عن طريق طرح تساؤلات تشمل الماهية والكيفية المتعلقة بالظاهرة واستخدامها في التحليل والتفسير وينتج عن ذلك وصفا تفصيليا وشاملا للمشكلة قيد البحث وتفسير علاقات التأثير لمتغيراتها, ويعد منهجا مناسباً لدراسة الظاهرة الاجتماعية والسلوكية وهو شائع في اغلب الدراسات التي تهدف الى استكشاف العلاقة بين متغيراتها .

6-2- مجتمع البحث

يمثل قسم المشاريع الهندسية مجتمع البحث وهو قسم تابع للعتبة العباسية المقدسة الذي تأسس سنة 2009 ويعتبر احد الأقسام المهمة فيها من حيث خدمة الزائرين الوافدين الى محافظة كربلاء المقدسة فضلا عن انجاز المشاريع التي تشكل بيئة تحتية مثل المدارس والمستشفيات ومصانع ومراكز توزيع تجارية لبيع مستلزمات متعددة لإفراد مجتمع كربلاء وهو بذلك يساهم في الحركة الاقتصادية على مستوى المحافظة ويشارك في انجاز المشاريع الترفيهية التي تصب في خدمة ورفاهية المجتمع الكربلاء ويوفر فرص عمل ويقضي على نسبة من البطالة حيث يضم 540 منتسب بمختلف التحصيل العلمي والتخصصات. ويتضمن قسم المشاريع الهندسية 47 وحدة و13 شعبة والتي تكون مختلفة النشاطات والمجالات

المبحث الأول –الجانب النظري

3- البنية التحتية الأخلاقية

3-1 البنى التحتية الاخلاقية من منظور معرفي:

يُنظر إلى دور الأخلاق في الفكر التنظيمي من منظور السلوك الأخلاقي واتخاذ القرارات الأخلاقية وكلاهما يتأثر عادة بالمناخ الأخلاقي في المنظمات . الذي يمثل تصور لما يشكل السلوك الصحيح كونه آلية نفسية يتم من خلالها إدارة القضايا الأخلاقية وهو

فرع من مناحات العمل التنظيمي وله تأثير قوي على العديد من النتائج التنظيمية ويتم ايجاده من خلال سن وإنفاذ قواعد الأخلاق والسياسات والتوجيهات التي تحدد السلوك غير الأخلاقي وتثبيطه وتراقبه وتصححه (Simha & Cullen, 2012: 20 – 21) وبالنظر الى ما تتضمنه البنية التحتية الأخلاقية من أنظمة رسمية وغير رسمية تدعم السلوك الأخلاقي وتعتمد على الثقافة والمناخ التنظيمي نجد ان هذه المكونات تختلف من منظمة الى أخرى وبالتالي تختلف البنية التحتية لكل منظمة عن الأخرى كما انها تعتمد على مفاهيم أخرى في المنظمة مثل الهيكل التنظيمي وعلى مستوى المنظمات تعتبر البنية التحتية الأخلاقية بانها واحدة من العديد من المقررات التي يمكن ان تستخدم لتعزيز السلوك الأخلاقي للأفراد حيث تتعلق بالهيكل الأخلاقية التي تتواصل وتعزز الفعالية الأخلاقية لمنظمة ما ،أو بعبارة أخرى تعزز السلوك الأخلاقي وتثبط السلوك غير الأخلاقي (Melick, 2020:6-11) وهي بذلك تمثل إدارة التواصل وتعزيز المبادئ الأخلاقية التي سبقتها أعضاء المنظمة من خلال أولا الأنظمة الرسمية التي تكون تحت سيطرة صانعي القرار في المنظمة وتشمل الإجراءات المنفذة مصممة للحفاظ على المعيار الأخلاقي من قبل المنظمة ، وثانية من خلال الأنظمة غير الرسمية التي تعتمد على المعايير والقواعد الأخلاقية الحية من قبل الافراد العاملين في المنظمة كما قد تكون أكثر أو أقل تناسقا مع الأنظمة الرسمية تبعا لثقافة ومناخ المنظمة (Einarsen et al, 2019:6) فقد عرف على انه اطار القيم الأخلاقية والمبادئ الأخلاقية التي لها تأثير كبير ومستدام على السلوك المهني للأفراد داخل المنظمة (Anello, 2006:8) كما عرفها (Tremblay et al., 2016:3) هي الأنظمة والآليات التي تسعى لردع السلوك غير الأخلاقي وتشجيع المعايير العالية للسلوك لكل من المنظمة وأعضائها . وباعتماد على ما سبق يمكننا القول ان البنية التحتية الأخلاقية هي أرضية واساس أخلاقي تضم مجموعة عناصر تنظيمية مرتبطة بالسلوك الأخلاقي وتعمل بشكل متكامل ، ويعتمد عليها في التعامل مع القضايا الأخلاقية وحل المشكلات الأخلاقية من خلال نشر وتعميم قواعد ومعايير ومبادئ السلوك الأخلاقي التي تحدد ما هو الصبح وما هو الخفاء في سلوك الافراد، فضلا عن ممارسة الإجراءات وسياسات التنفيذ في مختلف المواقف الأخلاقية التي تحدث في بيئة العمل الداخلية، وتلك تجري في التعاملات الأخلاقية للمنظمة مع الزبائن والمنافسين وأصحاب العلاقة في البيئة الخارجية العامة والخاصة ،

3-2 أهمية البنية التحتية الأخلاقية :

كان الموضوع الرئيسي في أدبيات أخلاقيات العمل والسلوك الأخلاقي هو وصف العوامل التي إما تمنع أو تحفز السلوك غير الأخلاقي في المنظمة ومن بين تلك الموضوعات البنية التحتية الأخلاقية التي تتضمن تطوير الأنظمة والإجراءات التي تتصدى للسلوك غير الأخلاقي وبذلك فهي مهمة للمنظمات لعدة أسباب منها انها تحدد السلوكيات المقبولة في المنظمة وتسهل تطوير التعلم وإجراءات نقل المعرفة كما هي بمثابة دليل ووصفة لكيفية الاستجابة بفعالية وإدارة الأمور غير الأخلاقية إذا تم انتهاك قواعد السلوك الأخلاقي للمنظمة (Einarsen et al., 2019:6) حيث يرى (Long, 2009:787) عندما تفتقر المنظمة إلى بنية تحتية أخلاقية فقد يفقر الافراد العاملين فيها الى أي مكان يلجأون إليه عندما يلاحظون ممارسات غير أخلاقية من جانب افراد آخرين أو يواجهون معضلة أخلاقية صعبة بأنفسهم وإن غياب أي سياسات أو آليات داخلية ذات مغزى أخلاقي يمكن للفرد أن يتجاهل أي مخاوف أخلاقية ذاتية تعترض اتخاذه قرار ممارسة سلوك غير أخلاقي وبالتالي يساهم في دورة الممارسة غير الأخلاقية داخل وظيفته او مهامه والمنظمة بشكل عام . وأشار (Anello, 2006:9) الى أهمية البنية التحتية الأخلاقية كونها تزيل الفروق الفردية في ادراك القيم الأخلاقية والنتيجة عن التنوع الثقافي حيث تعمل هذه البنية على تبني المفاهيم الأخلاقية وفق الثقافة التنظيمية المشتركة ووفق القيم الأخلاقية ذات الدرجات عالية نسبياً من الإجماع على مدى ملاءمتها وأهميتها بالنسبة للأفراد والمنظمة وتحقق ذلك من خلال دمجها معايير الأنظمة الرسمية والغير الرسمية في بناء واحد.

3-4 مقياس البنى التحتية الأخلاقية :

تم الاعتماد على مقياس دراسة (Seifert et al., 2022) الذي يتكون من خمس ابعاد للبنية التحتية الأخلاقية وهي كما يلي :-

3-4-1 المدونة الأخلاقية :

هي مدونة السلوك التي تضم مجموعة من المعايير الأخلاقية ولديها القدرة على تشجيع السلوك الأخلاقي من خلال كتابته بشكل يمكن لجميع الافراد العاملين في المنظمة من فهمه وان نشرها بانتظام أمراً مهماً لضمان الوعي على مستوى المنظمة وافرادها (Kaptein & Schwartz, 2008:112) ويمكن لاي منظمة صياغة معاييرها وتكوين مدوناتها الأخلاقية بالاعتماد على المعايير الأخلاقية العالمية الخاصة بكل مهنة والمحددة وفق خبراء و مختصين في هذا المجال والتي تكون متاحة في الكتب والمقالات ومواقع الويب مثل جمعيات التسويق العالمية وجمعيات السلامة المهنية ، وقد تحتاج المنظمة الى معايير اخلاقية لأكثر من مهنة وفي المهنة الواحدة لأكثر من معيار او قاعدة وبما يتناسب مع ثقافتها التنظيمية وسياساتها ومناخها التنظيمي (Weatherly, 2021:3)

3-4-2 التدريب الأخلاقي :

يقصد به تطبيق مناهج تعليم المعايير الأخلاقية المرتبطة بمكان العمل من خلال ادخال الافراد العاملين في دورات تدريبية طوال حياتهم المهنية من أجل تعزيز التفكير الأخلاقي والقرارات الأخلاقية ويتم تنفيذ برامج التدريب من قبل مدرب من داخل او خارج المنظمة وغالبا يتمتع ما المدربين الخارجيون بمهارة ومصادقية أكثر من أي مدرب داخل المنظمة (Weber, 2015:2-3) ويمكن ان يكون التدريب عن طريق ورشة الأخلاق التي تتمثل باجتماع عمل يتم تنظيمه بهدف المناقشة خلال قضية أخلاقية

فعلية أو مشروع جديد متعلق بالأخلاقيات في المنظمة كما تتم مناقشة قضايا أخلاقية معينة وتحليلها بشكل جماعي في جو إبداعي ومنفتح وعادة ما يتم دعوة أولئك الذين لديهم بعض المعرفة أو الخبرة في المجال المعني للمشاركة في هذا الحدث لتزويد الآخرين بالمعلومات والمعرفة ذات الصلة بالقضايا التي تمت مناقشتها (Remišová et al., 2019:31).

3-4-3- العقوبات والحوافز القائمة على الأخلاق :

المنظمات هي أنظمة ذات توقعات مشتركة بما في ذلك المعايير الأخلاقية يتحمل الأفراد العاملين فيها المسؤولية عن أفعالهم بسبب وجود التوقعات المشتركة فيخضع الأفراد للمساءلة بموجب القوانين والقواعد والتوقعات بالطريقة التي يتم بها تقييم سلوكهم أو أدائهم ومن خلال آليات العقوبات وبرنامج الحوافز القائمة على الاخلاق الفعالة يمكن جعل الافراد مسؤولين أمام المنظمة وبالتالي تقييد نطاق سلوك الافراد وزيادة إمكانية التنبؤ بأفعالهم وزيادة احتمال أن تهيمن المتطلبات الأخلاقية المدركة على سلوكياتهم ، حيث ان ادراك الفرد للعقوبات واثار تطبيقها يؤدي الى إثارة المخاوف الأخلاقية لديه فشعوره بإمكانية الكشف عن المخالفين ومعاقبته دليل على تحقيق التوافق بين السياسات الأخلاقية والممارسات التنظيمية الفعلية ، (Beu & Buckley, 2004:75). وان العقوبات تلعب هذا الدور من خلال تأثيرها على عملية اتخاذ القرار الأخلاقي وخصوصا في مرحلة الحكم الأخلاقي من تلك العملية حيث تمثل العقوبات قلقا بشأن النتائج المحتملة عند اتخاذ الفرد لسلوك غير أخلاقي مما يجعله يتسأل حول ماذا يحدث لو تم عصيان امر رئيسه او لو وشى بزملائه او كيف سيكون رد فعل القائد او هل سأخسر وظيفتي ؟ وان هذه التساؤلات سوف تردع الفرد من ممارسة السلوك الغير أخلاقي (Trevino & Brown, 2004:71).

3-4-4- نظام الإبلاغ الأخلاقي :

السلوك الأخلاقي مثل أي مهارة مهنية أخرى عندما يتم تعلمها يلحق ذلك العمل بها وألا أصبحت غير مفيدة وان عملية التعلم والحفاظ عليه من خلال التدريب على الأخلاقيات والإمام بالإرشادات الأخلاقية التوجيهية وهو سلوك مكتسب فعندما لا تعزز المنظمة الأنظمة التي تعلم وتحافظ على السلوك الأخلاقي يُظهر افرادها سلوكًا يؤدي إلى نتائج غير مرغوب فيها للزبائن والافراد انفسهم والمنظمة ككل لذا يتطلب من المنظمة توفير أنظمة ابلاغ ومراقبة اخلاقية تمنع العديد من هذه المشاكل (Brodhead & Higbee, 2012:82) وتعمل هذه الأنظمة على قمع السلوك الغير أخلاقي وتعزيز السلوك الأخلاقي وان عملية القمع تعتمد على درجة امتثال الفرد للقواعد والقوانين الأخلاقية بينما تعتمد عملية التعزيز على تطوير اخلاقيات الفرد من خلال اكتشاف المعضلات الأخلاقية الطارئة وإيجاد الحلول لها ، (Anello, 2006:19).

3-4-5- نظام مراجعة الاخلاق :

تعمل أنظمة المراجعة الأخلاقية وقرار الانتهاك بشكل مثالي مدونة الأخلاقيات ونظام الإبلاغ الأخلاقي من خلال التأكيد على أهمية التواصل الفعال والاستجابة للمخاوف الأخلاقية وانتهاكات مدونة الأخلاقيات ويتطلب ذلك أن يكون لدى المنظمات إجراءات محددة ورسمية تهدف الى التحقق من صحة نتائج نظام الإبلاغ عن المخالفات وما تم ذكره في تقارير الابلاغ من خلال مطابقتها مع المعايير الأخلاقية المعمول بها فضلا عن تحديد المسؤول عن التحقيق المخالفات الأخلاقية والإجراءات التي سيتم اتخاذها ، ويجب أن يتمتع هذا المسؤول بالسلطة اللازمة للتحقيق الفعال حتى عندما يكون الافراد المخالفين هم رفيعو المستوى وتم ذكرهم في موضوع التقارير مما يدعم نظام مراجعة الاخلاق بشدة كما يتم وصف الضمانات التي تتضمن آلية تأديبية مصممة لتعزيز الامتثال للسياسات والإجراءات والسياسات الداخلية والإجراءات المصممة لمراقبة الامتثال للقواعد والقوانين (Seifert et al., 2022:6).

4- سلوك العمل العكسي من المنظور المعرفي :

على مدار تاريخ علم السلوك التنظيمي كانت الدراسات تهتم بالسلوكيات العمل التي تؤدي الى نتائج سلبية كمحاولات لحل المشاكل والتكاليف التي تسببها خصوصا كونها سلوكيات نموذجية بشكل عام لأي منظمة و تحقق تدني في مستوى الإنتاجية وارتفاع في التأمين وتكاليف العمالة ومعدل الدوران وزيادة ضغط العمل وتأثير سلبي على نفسية الافراد العاملين ، كما وثقت الأدبيات العديد من الأمثلة لسلوك الافراد السلبية والمعاكسة للقواعد التنظيمية والأهداف والمبادئ والتوقعات المحددة رسميًا التي تسمح للأفراد في مكان العمل بالأداء بوتيرة مناسبة (Samnani et al., 2014:54) اما (Martinko et al., 2002:41) فبين ان السلوك العكسي هو نتيجة تفاعل معقد بين الفرد وبيئة العمل التي يقود فيها التفكير السببي للفرد حول البيئة والنتائج المتوقعة سلوكه . كما عرفه (Fox et al., 2001:292) بأنه سلوكيات لها تأثير ضار على المنظمات وأعضائها ويمكن أن يشمل أفعالاً صريحة مثل العدوان والسرقة أو المزيد من الأعمال السلبية مثل الفشل المتعمد في اتباع التعليمات أو القيام بعمل غير صحيح.

4-1- أهمية سلوك العمل العكسي :

تختلف أهمية دراسة السلوك العكسي باختلاف المنظمات على الرغم ان كونه مشكلة لكل المنظمات الانه يعتمد على ثقافة المنظمة واهدافها الاستراتيجية المتعلقة بأدائها العام (Rotundo & Sackett, 2002:69) . يجب دراسة سلوك العمل العكسي باعتباره ظاهرة تنظيمية مميزة ومهمة في حد ذاته وان ذلك يتطلب برنامجاً محدداً ومنهجياً ومركزاً نظرياً لدراسة هذا السلوك حيث هنالك من يعده سلوك غير أخلاقي الانه بفعل عواقبه فهو يتجاوز المعايير الأخلاقية ويقترّب من تجاوز القواعد القانونية مما يجعله

ضمن سلوكيات الجريمة وإن الدراسة المنهجية الموجهة للنظرية للسلوك العكسي ستزيد في النهاية من فهمه (Robinson& Bennett, 1995:556). يعتبر سلوك العمل العكسي من المواضيع المركزية في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي فهو يرتبط بتعيين العلاقة بين الخصائص الفردية (كالمهارات والقدرات والسمات الشخصية) وبيئة العمل وسلوك الفرد. يسمح فهم هذه العلاقات للمنظمات باختيار الأفراد ذوي الخصائص المرتبطة بالسلوكيات المرغوبة في مكان العمل (Gruys & Sackett, 2003:30).

4-2- مقياس سلوك العمل العكسي:

سيتم الاعتماد على مقياس (Robinson& Bennett, 2000) فهو مستخدم على نطاق واسع حيث اكدت دراسة (Mackey et al., 2021:2) انه حقق 2400 اقتباس وتم إنشاء دراسات تطوير لهذا المقياس ما يزيد عن 200 دراسة اعتبارًا من عام 2007 حتى أبريل 2019.

4-2-1- سلوك العمل العكسي الموجه للفرد :

يمارس الافراد في مكان العمل العديد من السلوكيات التي تلحق الضرر بالآخرين وتتسم بالفظاظة وتنتهك قواعد ومعايير العمل والاحترام المتبادل بين الافراد وتتم عن تفاعل اجتماعي سلبي فاذا كانت هذه السلوكيات عن نية غامضة او جهل وسهو تكون سلوك فظ اما اذا كانت عن تخطيط وإدارة فتكون سلوك عمل عكسي موجه للأفراد (Andersson & Pearson, 1999: 457) الى ان السلوك العكسي الموجه للأفراد يتضمن تجاهل تعليق فرد ما أو لعب مزحة لئيمة على فرد ما ويمكن أن تشمل التداعيات التنظيمية لهذا السلوك زيادة التأخير و زيادة التغيب فضلا عن انخفاض مشاركة الفرد وهناك عدد لا يحصى من العواقب الأخرى كما أن الأفراد الذين يمارسونه يفترضون أن هذه السلوك التي تبدو غير ضارة يمكن أن تكون مقدمة لأشكال الانحراف الجسدي الأكثر شدة ، مما يخلق بيئة عمل معادية. مثلما بين (Lawrence & Robinson, 2007:379)

4-2-2- سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة :

يشير سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة إلى الإجراءات السلبية التي يمارسها الفرد والموجهة نحو المنظمة مثل حجب الجهود وإساءة استخدام أوقات الراحة والسرقة وانتهاك السياسات التنظيمية (Mount et al., 2006:594) ، ويدل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة على الجانب السلبي للأداء الوظيفي أو مهام العمل ويتخذ اشكل متعددة تتراوح بين الثانوية الى الخطيرة مثل أخذ الممتلكات من العمل وتناثر بيئة العمل، وقد يعود السبب وراء ممارسة الفرد لهذه السلوكيات الى الرغبة في الانتقام للتنفيس عن عدم الرضا والتوتر وضغط العمل (Liang & Hsieh, 2007:459)

المبحث الثاني \ الجانب العملي

5- اختبار وتطوير مقاييس البحث

5-1- الصدق الظاهري لأداة البحث :

ان الصدق الظاهري يعني الفهم العام والظاهري الذي يشير الى الاستبانة تقيس الظاهرة بشكل جيد ما مراد منه قياسه، فهو يوضح المستوى الذي تكون فيه النتائج صادقة فالمقياس المستخدم (الاستبانة) يجب ان تكون ضمن المدى المقبول منطقيا لدراسة المفاهيم بشكل صحيح . ومن هذا المنطلق يعتبر التحقق من الصدق الظاهري مهما لمعرفة مستوى الصدق في اداة الاختبار ، فهذا الاختبار تقييم شامل لما يمكن للاستبانة قياسه ويعد من ابسط الطرق واسرعها في التحقق من الدقة والصدق الذي تتمتع به الاستبانة وصلاحيتها لاستكشاف واختبار الصدق الظاهري للبناء المقصود والتي تعتمد بشكل تام على ما يمتلكه الخبير من معرفة والمام بذات الظواهر التي تحتويها الاستبانة، (Mohajan 2017 : 16) فدوره هنا تقديم تقييم اولي لصلاحية المقياس والمساهمة في تعزيز فهم المتلقي للتساؤلات التي تحتويها، وقد يشمل ذلك التقييم جوانب عدة منها الصلاحية المتعلقة بما يتضمنه المقياس ، والصلاحية الجوهرية ، وصلاحية الملاءمة ، والصلاحية التمثيلية ، والصلاحية المنطقية أو صحة أخذ العينات المناسب لمجال محتوى الابعاد في الاستبيان ، (Yaghmale 2003 : 25) .

5-2- صدق وثبات أداة قياس البحث :

يوضح قياس الثبات للاستبانة الخاصة بالدراسة المستوى الذي يبين اتساقا داخليا جيدا للمقياس، وهذا يشير الى ان الفقرات المكونة للمقياس تمثل بمجموعها الظاهرة المراد قياسها، وعند القيام بتكرار توزيع الاستبانة على ذات العينة عند نقطتين زمنيتين مختلفتين فان هناك احتمالية للوصول الى نفس النتائج، فهو يمثل الدرجة التي يمكن ان تقاس فيها الفروق الفردية بانسجام وتجانس عند الاجابة عن مقياس معين، ويعد المقياس ثابتاً عندما يقيس ما بني من اجله، (Oppenheim 1992:144) اذ يستهدف قياس ثبات الاستبانة التحقق من الاتساق الداخلي لجميع فقرات الاستبانة والابعاد ككل عند نقاط زمينه مختلفة بحيث تبقى النتائج نفسها او قريبة جدا منها، (De Vaus 2002:184) وان القيمة المقبولة لمستوى الثبات هو نسبة (0.70) او اعلى منه (Tavakol & Dennick 2019:775)، (Hair et al 2011 : 54) وفي حالة تبين ان النسب الخاصة بالثبات كانت ادنى من المعيار المقبول فهو يوضح ان المقياس يوضح ضعف الاتساق الداخلي ولا يمكن قبوله،

الجدول (1) : نتائج التناسق بين مكونات المقياس

ت	المتغيرات والأبعاد	معامل كرونباخ الفا	معامل الصدق الهيكلي
1	المدونة الأخلاقية	0.70	0.84
	التدريب الأخلاقي	0.71	0.84
	العقوبات والحوافز القائمة على الأخلاق	0.72	0.85
	نظام الإبلاغ الأخلاقي	0.71	0.94
	نظام مراجعة الأخلاق	0.76	0.87
	البنية التحتية الأخلاقية	0.86	0.93
2	سلوك العمل العكسي الموجه للفرد	0.94	0.97
	سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة	0.93	0.96
	سلوك العمل العكسي	0.96	0.98

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

6- وصف و تشخيص المتغيرات

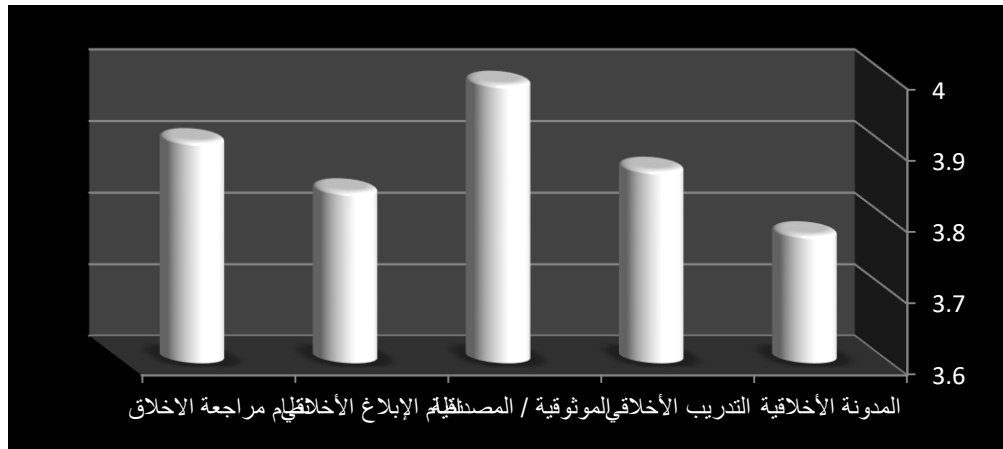
6-1 - متغير البنية التحتية الأخلاقية:

على مستوى متغير البنية التحتية الأخلاقية فقد تبين ان بعد العقوبات والحوافز القائمة على الاخلاق كان البعد الاكثر اتفاقا حوله من قبل الافراد عينة الدراسة فقد بلغ وسطه الحسابي اعلى نسبة اذ بلغ (3.99) وان مقدار الانحراف المعياري كان ضمن حدود (910). وهو يشير الى انسجام جيد لقناعات الافراد تجاه هذا البعد وقد بلغ مستوى الاجابة ضمن مرتبة مرتفع وبهذا فقد احتل المرتبة الاولى بعد العقوبات والحوافز القائمة على الاخلاق ثم يليه بالتسلسل حسب الوسط الحسابي بعد نظام مراجعة الاخلاق اذ بلغ وسطه الحسابي (3.91) وبمقدار تشنت (انحراف معياري) (914). وهو يوضح ان التشنت في الاجابات كان منخفض مما يعكس في بيان ان هناك انسجام بأراء عينة البحث حول توافر بعد نظام مراجعة الاخلاق في بيئة التطبيق وبمستوى اجابة كانت مرتفعة، ثم احتل المرتبة الثالثة بعد التدريب الاخلاقي الذي حقق وسطا حاسبيا بلغ (3.87) وبانحراف معياري ضمن حدود (947). واحتل المرتبة الرابعة بعد نظام الابلاغ الاخلاقي بمتوسط حسابي (3.84) وبانحراف معياري (986). وجاء في المرتبة الاخيرة بعد المدونة الاخلاقية الذي حقق وسطا حاسبيا بلغ (3.78) وبانحراف معياري ضمن حدود (970). مما يشير الى وجود اتفاق بشكل عام جيد حول توافر هذا البعد ضمن حيز بيئة التطبيق وضمن فترة الاختبار وبمستوى اجابة مرتفع. واجمالا فقد حقق متغير البنية التحتية الاخلاقية وسطا حاسبيا بلغ (3.89) والذي يمثل معدل متوسطات ابعاد المتغير وقد كان انحراف الاجابات المعيارية للعينة عن متغير البنية التحتية الاخلاقية بمستوى (954). وضمن مستوى اتفاق مرتفع حول المتغير وهذا يبين ان هناك توافر جيد لمتغير البنية التحتية الاخلاقية وفقا لرأي المنتسبين في قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة في كربلاء عينة البحث . ويعرض جدول (2) بيان للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد فضلا عن شكل (2) الذي يوضح مستوى توافر تلك الابعاد بيانيا.

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للابعاد الرئيسة لمتغير البنية التحتية الاخلاقية (n=300)

ت	البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	المدونة الأخلاقية	3.78	.970	.76	مرتفع	الخامس
2	التدريب الأخلاقي	3.87	.947	.77	مرتفع	الثالث
3	الموثوقية / المصادقية	3.99	.910	.80	مرتفع	الاول
4	نظام الإبلاغ الأخلاقي	3.84	.986	.77	مرتفع	الرابع
5	نظام مراجعة الاخلاق	3.91	.914	.78	مرتفع	الثاني
	المعدل العام لمتغير هبة العلامة التجارية	3.89	.954	0.78	مرتفع	-

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25



شكل (2) مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير البنية التحتية الاخلاقية حسب المتوسط الحسابي

2-6- وصف و تشخيص متغير سلوك العمل العكسي :

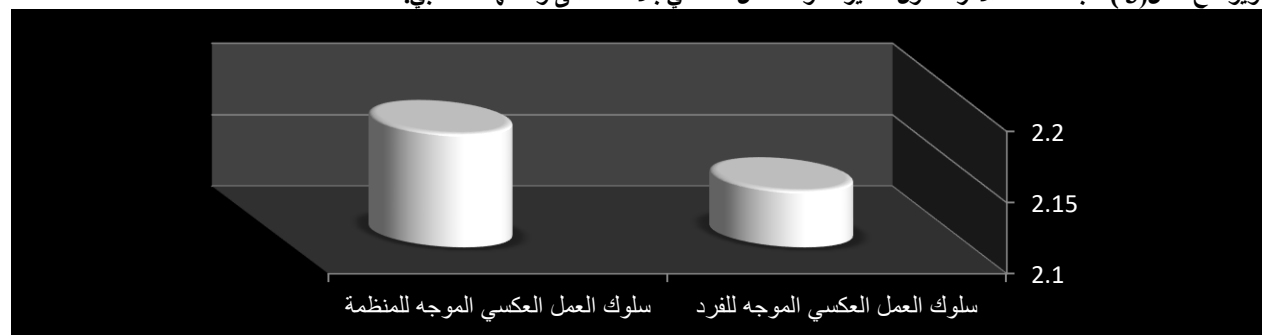
وعلى مستوى متغير سلوك العمل العكسي فقد تبين ان بعد سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة كان البعد الأكثر اتفاقاً حوله من قبل الأفراد عينة البحث فقد بلغ وسطه الحسابي أعلى نسبة اذ بلغ (2.18) وان مقدار الانحراف المعياري كان ضمن حدود (0.830). وهو يشير الى انسجام جيد لقناعات الأفراد تجاه هذا البعد وقد بلغ مستوى الاجابة ضمن مرتبة **منخفض** وبهذا فقد احتل المرتبة الاولى بعد سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة ثم يليه بالتسلسل حسب الوسط الحسابي بعد سلوك العمل العكسي الموجه للفرد اذ بلغ وسطه الحسابي (2.14) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (0.753). وهو يوضح ان التشتت في الاجابات كان منخفض مما يعكس في بيان ان هناك انسجام بأراء عينة البحث حول توافر بعد سلوك العمل العكسي الموجه للفرد في بيئة التطبيق وبمستوى اجابة كانت منخفضة. واجمالاً فقد حقق متغير سلوك العمل العكسي وسطاً حسابياً بلغ (2.16) والذي يمثل معدل متوسطات ابعاد المتغير وقد كان انحراف الاجابات المعيارية للعينة عن متغير سلوك العمل العكسي بمستوى (0.790) وضمن مستوى اتفاق منخفض حول المتغير وهذا يبين ان هناك توافر جيد لمتغير سلوك العمل العكسي وفقاً لرأي المنتسبين في قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة في كربلاء عينة البحث.

جدول (3) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسية لمتغير سلوك العمل العكسي (n=300)

ت	البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	سلوك العمل العكسي الموجه للفرد	2.14	0.753	0.43	منخفض	الثاني
2	سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة	2.18	0.830	0.43	منخفض	الاول
	المعدل العام لمتغير سلوك العمل العكسي	2.16	0.790	0.43	منخفض	-

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح شكل (3) نسبة قناعات الأفراد حول متغير سلوك العمل العكسي بالاستناد الى وسطها الحسابي.



شكل (3) مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير سلوك العمل العكسي حسب المتوسط الحسابي

7- اختبار فرضيات البحث

7-1- اختبار فرضية الارتباط

(توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين البنية التحتية الاخلاقية ومتغير سلوك العمل العكسي) اذ تبين القيم الظاهرة في جدول مصفوفة الارتباطات (4) على مستوى المتغير التفاعلي مع المتغير المعتمد اذ يتضح ان هناك مستوى ارتباط عكسي ضعيف بين متغير البنية التحتية الاخلاقية ومتغير سلوك العمل العكسي فقد كانت القيمة للارتباط (-0.210**) وهي

قيمة ذات دلالة معنوية مقبولة احصائيا دل على ذلك النجمتين فوق القيمة والتي تشير الى ان t المحسوبة اعلى من قيمتها الجدولية وهي ضمن مستوى ثقة (0.99) اي انها قبلت بحدود معنوية (0.01) كما اتجه هذه العلاقة هو اتجاه عكسي اشارت له الإشارة السالبة للقيمة والتي تعني ان هناك تلازم عكسي بين توافر متغير البنية التحتية الاخلاقية وانخفاض سلوك العمل العكسي ضمن حدود قناعات المنتسبين في قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة في كربلاء عينة البحث الحالية. وان هذه النتيجة تبين وجود دعم لقبول وتحقق فرضية الارتباط الرئيسة بين متغير البنية التحتية الاخلاقية ومتغير سلوك العمل العكسي.

جدول (4) : مصفوفة معاملات الارتباط بين البنية التحتية الاخلاقية وسلوك العمل العكسي

Correlations								
		المدونة الاخلاقية	التدريب الأخلاقي	العقوبات والحوافز القائمة على الأخلاق	نظام الإبلاغ الأخلاقي	نظام مراجعة الأخلاق	البنية التحتية الأخلاقية	سلوك العمل العكسي
المدونة الاخلاقية	Pearson Correlation	1	.190**	.771**	.380**	.317**	.539**	-.226- **
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
التدريب الاخلاقي	Pearson Correlation	.190**	1	.360**	.361**	.436**	.615**	-.186- **
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.001
	N	300	300	300	300	300	300	300
العقوبات والحوافز القائمة على الأخلاق	Pearson Correlation	.771**	.360**	1	.526**	.367**	.738**	-.289- **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
نظام الإبلاغ الأخلاقي	Pearson Correlation	.380**	.361**	.526**	1	.587**	.790**	-.222- **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
نظام مراجعة الأخلاق	Pearson Correlation	.317**	.436**	.367**	.587**	1	.713**	-.143- *
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.013
	N	300	300	300	300	300	300	300
البنية التحتية الأخلاقية	Pearson Correlation	.539**	.615**	.738**	.790**	.713**	1	-.210- **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
سلوك العمل العكسي	Pearson Correlation	-.226- **	-.186- **	-.289- **	-.222- **	-.143- *	-.210- **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.013	.000	
	N	300	300	300	300	300	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

اذ تبين القيم الظاهرة في جدول مصفوفة الارتباطات (4) ان هناك مستوى ارتباط ضعيف بين بعد المدونة الاخلاقية ومتغير سلوك العمل العكسي فقد كانت القيمة للارتباط (-.226**) وهي قيمة ذات دلالة معنوية مقبولة احصائيا دل على ذلك النجمتين فوق القيمة والتي تشير الى ان t المحسوبة اعلى من قيمتها الجدولية وهي ضمن مستوى ثقة (0.99) اي انها قبلت بحدود معنوية (0.01) كما اتجه هذه العلاقة هو اتجاه عكسي اشارت له الإشارة السالبة للقيمة والتي تعني ان هناك تلازم ضعيف بين توافر بعد المدونة الاخلاقية وانخفاض متغير سلوك العمل العكسي ضمن حدود مكان التطبيق للبحث الحالي. كما ان هناك مستوى ارتباط ضعيف بين بعد التدريب الأخلاقي ومتغير سلوك العمل العكسي فقد كانت القيمة للارتباط (-.186**) وهي قيمة ذات دلالة معنوية مقبولة احصائيا دل على ذلك النجمتين فوق القيمة والتي تشير الى ان t المحسوبة اعلى من قيمتها

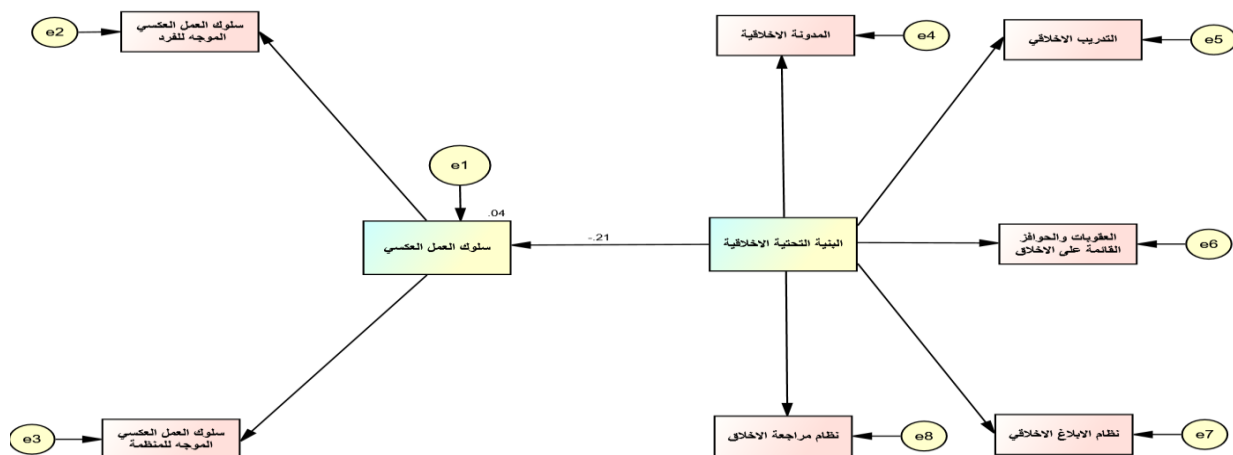
الجدولية وهي ضمن مستوى ثقة (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) كما اتجاء هذه العلاقة هو اتجاء عكسي اشارت له الإشارة السالبة للقيمة والتي تعني ان هناك تلازم ضعيف بين توافر بعد التدريب الأخلاقي وانخفاض سلوك العمل العكسي ضمن حدود مكان التطبيق للبحث الحالي ، فضلا عن ان هناك مستوى ارتباط ضعيف بين بعد العقوبات والحوافز القائمة على الأخلاق ومتغير سلوك العمل العكسي فقد كانت القيمة للارتباط (-0.289^{**}) وهي قيمة ذات دلالة معنوية مقبولة احصائيا دل على ذلك النجمتين فوق القيمة والتي تشير الى ان t المحسوبة اعلى من قيمتها الجدولية وهي ضمن مستوى ثقة (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) كما اتجاء هذه العلاقة هو اتجاء عكسي اشارت له الإشارة السالبة للقيمة والتي تعني ان هناك تلازم ضعيف بين توافر بعد العقوبات والحوافز القائمة على الأخلاق وانخفاض سلوك العمل العكسي ضمن حدود مكان التطبيق للبحث الحالي . وبين الجدول (4) أيضا ان هناك مستوى ارتباط ضعيف بين بعد نظام الإبلاغ الأخلاقي ومتغير سلوك العمل العكسي فقد كانت القيمة للارتباط (-0.222^{**}) وهي قيمة ذات دلالة معنوية مقبولة احصائيا دل على ذلك النجمتين فوق القيمة والتي تشير الى ان t المحسوبة اعلى من قيمتها الجدولية وهي ضمن مستوى ثقة (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) كما اتجاء هذه العلاقة هو اتجاء عكسي اشارت له الإشارة السالبة للقيمة والتي تعني ان هناك تلازم ضعيف بين توافر بعد نظام الإبلاغ الأخلاقي وانخفاض سلوك العمل العكسي ضمن حدود مكان التطبيق للبحث الحالي . كما هو واضح من الجدول (4) ان هناك مستوى ارتباط ضعيف بين بعد نظام مراجعة الأخلاق ومتغير سلوك العمل العكسي فقد كانت القيمة للارتباط (-0.143^{**}) وهي قيمة ذات دلالة معنوية مقبولة احصائيا دل على ذلك النجمتين فوق القيمة والتي تشير الى ان t المحسوبة اعلى من قيمتها الجدولية وهي ضمن مستوى ثقة (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) كما اتجاء هذه العلاقة هو اتجاء عكسي اشارت له الإشارة السالبة للقيمة والتي تعني ان هناك تلازم ضعيف بين توافر بعد نظام مراجعة الأخلاق وانخفاض سلوك العمل العكسي ضمن حدود مكان التطبيق للبحث الحالي.

2-7- اختبار فرضية التأثير

(توجد علاقة تأثير عكسية ذات دلالة معنوية بين متغير البنية التحتية الاخلاقية ومتغير سلوك العمل العكسي) من خلال ملاحظة الشكل (4) يتبين وجود تأثير سلبي ذو دلالة معنوية لمتغير البنية التحتية الاخلاقية في مستوى سلوك العمل العكسي، كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-0.21) وهذا يعني ان متغير البنية التحتية الاخلاقية يؤثر عكسيا في متغير سلوك العمل العكسي بنسبة (21%) على مستوى المنتسبين في قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة في كربلاء عينة الدراسة وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من البنية التحتية الاخلاقية للمنتسبين في قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة في كربلاء عينة البحث سوف يؤدي الى تغير عكسي في سلوك العمل العكسي بنسبة (21%) وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (5) البالغة (-3.720) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value=0.01) كما في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (4) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.04) وهذا يعني بأن متغير البنية التحتية الاخلاقية يفسر بنسبة قليلة جدا التغيرات التي تحدث في سلوك العمل العكسي.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول فرضية التأثير المتوقعة بوجود تأثير سلبي بين البنية التحتية الاخلاقية ومتغير سلوك العمل العكسي وضمن مستوى تأثير سلبي منخفض.



شكل (4): المسار الانحداري الخاصة بالفرضية التأثير وفق اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية

وبين جدول (5) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها

جدول (5) تقديرات نموذج التأثير بين متغير البنية التحتية الاخلاقية ومتغير سلوك العمل العكسي

المعنوية	النسبة الدرجة	خطأ القياس	Beta قيم اللامعيارية	Beta قيم المعيارية	المتغيرات	المسار	المتغير والابعاد
***	-3.720	.124	-.460	-.210	البنية التحتية الاخلاقية	<---	سلوك العمل العكسي

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج Amos. V.23

8- الاستنتاجات والتوصيات

1-8 - الاستنتاجات

- وفقا للنتائج التي اظهرتها العمليات الإحصائية وتحليلات البيانات نجد ان قسم المشاريع الهندسية التابع للعتبة العباسية المقدسة يمتلك بنية تحتية أخلاقية تمثل الاطار الاخلاقي فيه وتعمل على تقليل ممارسة الفرد لسلوك عمل عكسي . وتمثل المدونة الأخلاقية القدرة التي تعمل على توجيه سلوك المنتسب بما يتناسب مع قواعدها ومعاييرها .
- يعد التدريب الأخلاقي الدعم والتطوير المستمر لثقافة المنتسب الأخلاقية فهي تهدف الى تعريفه للقواعد والمعايير الأخلاقية الأساسية وتلك التي يطرأ عليها التغيير نتيجة لتغيير البيئة الاجتماعية لمجتمع كربلاء، وان ذلك من شأنه ان يجعل المنتسب على استعداد للتعامل مع القضايا الأخلاقية بمرونة عالية وبالتالي ضمان تقليله من قرارات ممارسته لسلوك عمل عكسي .
- تشكل العقوبات القيد الذي يمنع المنتسب من ممارسة سلوك عكسي تجاه الزملاء او تجاه مصلحة القسم فهي تجعل المنتسب يعيد التفكير كثيرا قبل اتخاذ لسلوك عكسي كما تعمل الحوافز على تشجيع السلوك الإيجابي وتقلل من اظهر المنتسب سلوك سلبي . وان تواجد أنظمة الإبلاغ عن السلوكيات العكسية التي يمارسها المنتسب في مكان العمل تقلل من انتشار مثل هذه السلوكيات بين المنتسبين مما يحقق سيطرة إدارة القسم على سلوك المنتسب .
- تساهم أنظمة مراجعة الاخلاق في تقليل ممارسة المنتسب لسلوك العمل العكسي حيث تعطي الأنظمة والقواعد الأخلاقية التي تحكم سلوك المنتسب داخل القسم القدرة على التغيير ضمن سياق العمل .

2-8- التوصيات

- على إدارة قسم المشاريع الهندسية التعرف على الطريقة التي تؤثر في المنتسب وتدفعه لتغيير سلوكه من خلال معرفة ما اذا كان يتأثر بالمكافآت والحوافز المادية اكثر من المعنوية ام العكس او الاثنين معا.
- على إدارة قسم المشاريع الهندسية استحداث عقوبات لمن يسلك سلوك مخالف لما مطلوب منه او يعرقل سير العمل ويحول دون توافر بيئة عمل صحية للمنتسبين .
- طلب الاستشارة من متخصصين في المسائل القانونية واخلاقيات المهنة في إضافة او تعديل لقواعد وقوانين العمل بما يسمح به الاطار القانوني للقسم وتتطلبه عملية ردع السلوك العكسي للمنتسبين .
- على إدارة قسم المشاريع الهندسية التعرف على الطريقة التي تؤثر في المنتسب وتدفعه لتغيير سلوكه من خلال معرفة ما اذا كان يتأثر بالمكافآت والحوافز المادية اكثر من المعنوية ام العكس او الاثنين معا.

المصادر

- 1- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). **Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace.** Academy of Management Review, 24, 452– 471. (134)
- 2- Anello, E. (2006). **Ethical Infrastructure for good governance in the public pharmaceutical sector.** World Health Organisation Press: Geneva, Switzerland, 2019
- 3- Anello, E. (2006). **Ethical Infrastructure for good governance in the public pharmaceutical sector.** World Health Organisation Press: Geneva, Switzerland, 2019
- 4- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). **Development of a measure of workplace deviance.** Journal of applied psychology, 85(3), 349
- 5- Beu, D. S., & Buckley, M. R. (2004). **Using accountability to create a more ethical climate.** Human resource management review, 14(1), 67-83
- 6- Brodhead, M. T., & Higbee, T. S. (2012). **Teaching and maintaining ethical behavior in a professional organization.** Behavior Analysis in Practice, 5(2), 82-88
- 7- De Vaus, D. A. (2002). **Surveys in social research.** Fifth Edition
- 8- Einarsen, K., Salin, D., Einarsen, S. V., Skogstad, A., & Mykletun, R. J. (2019). **Antecedents of ethical infrastructures against workplace bullying: The role of organizational size, perceived financial resources and level of high-quality HRM practices.** Personnel Review.
- 9- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). **Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions.** Journal of vocational behavior, 59(3), 291-309

- 10- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). **Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior.** International journal of selection and assessment, 11(1), 30-42
- 11- Hair Jr, J. F. (2019). William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson. **Multivariate Data Analysis**, 7
- 12- Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). Ain't misbehaving: workplace deviance as organizational resistance. Journal of Management, 33, 378–394
Liang, S. C., & Hsieh, A. T. (2007). Burnout and workplace deviance among flight attendants in Taiwan. Psychological Reports, 101(2), 457-468
- 13- Long, A. B. Whistleblowing Attorneys and Ethical Infrastructures”(2009) 68. Md L Rev, 4, 786-at
- 14- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen III, B. P., & Carson, J. E. (2021). A meta-analysis of interpersonal and organizational workplace deviance research. Journal of Management, 47(3), 597-622
- 15- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. International Journal of Selection and Assessment, 10(1-2), 36-50
- 16- Melick, J. V. (2020). Ethical infrastructure in a centralized organizational structure
- 17- Mohajan, Haradhan (2017), **Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability.** Published in: Annals of Spiru Haret University , Vol. 17, No. 4 (24 December 2017): pp. 56-82
- 18- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. Personnel psychology, 59(3), 591-622
- 19- Oppenheim, B. (2003). **Questionnaire design, interviewing and attitude measurement: Continuum.** London (New edition), 24(4), 7-8
- 20- Remišová, A., Lašáková, A., & Kirchmayer, Z. (2019). Influence of formal ethics program components on managerial ethical behavior. Journal of Business Ethics, 160(1), 151-166
- 21- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. Academy of management journal, 38(2), 555-572
- 22- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. Journal of applied psychology, 87(1), 66
- 23- Samnani, A. K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. Journal of business ethics, 119(2), 235-244
- 24- Seifert, S. G., LaMothe, E. G., & Schmitt, D. B. (2022). Perceptions of the Ethical Infrastructure, Professional Autonomy, and Ethical Judgments in Accounting Work Environments. Journal of Business Ethics, 1-30 (53)
- 25- Simha, A. and J. B. Cullen. 2012. **Ethical Climates and Th eir Eff ects on Organizational Outcomes: Implications from the Past and Prophecies for the Future.** Academy of Management Perspectives 26(4), 20 – 34
- 26- Tavakol, Mohsen; Dennick, Reg (2011) (Making sense of Cronbach's alpha) International Journal of Medical Education
- 27- Trevino, L. K., & Brown, M. E. (2004). Managing to be ethical: Debunking five business ethics myths. Academy of management perspectives, 18(2), 69-81
- 28- Tremblay, M., Vandewalle, M., & Wittmer, H. (2016). Ethical challenges at the science-policy interface: an ethical risk assessment and proposition of an ethical infrastructure. Biodiversity and conservation, 25(7), 1253-1267
- 29- Weatherly, N. L. (2021). The ethics of organizational behavior management. Journal of Organizational Behavior Management, 41(3), 197-214
- 30- Weber, J., & Wasieleski, D. M. (2013). Corporate ethics and compliance programs: A report, analysis and critique. Journal of business ethics, 112(4), 609-626
- 31- Yaghmale, F. (2003) **Content Validity and Its Estimation.** Journal of Medical Education, 3, 25-27