

## الاستقامة التنظيمية: منظور معاصر لتقليل سلوك العمل المنحرف، دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي معمل نسيج الديوانية

ا. د حامد كاظم الشيباوي  
جامعة القادسية/كلية الإدارة والاقتصاد  
[hamidalshibawi@yahoo.com](mailto:hamidalshibawi@yahoo.com)

م. كمال كاظم الحسني  
جامعة المثنى / كلية الادارة والاقتصاد  
[Kamalkadom1979@gmail.com](mailto:Kamalkadom1979@gmail.com)

م.م فلاح حسن حسن  
معمل نسيج الديوانية  
[falahhasan70@yahoo.com](mailto:falahhasan70@yahoo.com)

### المستخلص :

سعت البحث الحالية الى تحري دور الاستقامة التنظيمية بأبعادها (التفائل، الثقة، الرحمة، النزاهة و التسامح) في تقليل سلوك العمل المنحرف، وبموجب ما تقدم يتبنى البحث الحاضر منهجا تكاملياً، وصفاً وتحليلاً، لمتغيرات البحث، تكونت عينة البحث لمجموعة من موظفي مصنع نسيج الديوانية بلغ عددهم (١٠٠) موظفاً، واستعملت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، استعمل البحث العديد من الوسائل الإحصائية كالانحرافات المعيارية، المتوسطات الحسابية، ونمذجة المعادلة الهيكلية بمساعدة البرامج (SPSS.var.20)، (AMOS.var.22) وتوصل البحث الحالي الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات الهادفة. اهمها اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان الاستقامة التنظيمية لها تأثير معنوي في التقليل من سلوك العمل المنحرف السلبي، اما اهم التوصيات فكانت على المنظمة عينة البحث ان تراجع مجموعة من العوامل التنظيمية والتعامل بحكمة وجدية لمعالجة التحديات المسببة لسلوك العمل المنحرف السلبي من خلال العمل على مجموعة من العوامل المسببة لسلوك العمل المنحرف داخل المنظمات:

✓ العوامل التنظيمية والمتمثلة (المناخ التنظيمي، العدالة التنظيمية، الدعم التنظيمي المدرك و الثقة بالمنظمة).

✓ العوامل الوظيفية والمتمثلة (ضغط العمل و انعدام القوة).

الكلمات المفتاحية: الاستقامة، التفائل، الثقة، الرحمة، النزاهة، التسامح و سلوك العمل المنحرف.

## **Organizational Virtuousness: A Contemporary Perspective to Minimize Organizational Deviant Workplace Behaviour, Exploratory study of the views of a sample of the employees of the Diwaniyah Textile Factory**

### **Abstract :**

The current study seeks to investigate the role of organizational Virtuousness in its dimensions (optimism, Trust, compassion, Integrity and Forgiveness) in reducing the deviant workplace behavior. Accordingly, the present research adopts an integrated approach, description and analysis of the research variables. The survey used many statistical methods such as standard deviations, arithmetic averages, and structural equation modeling with the help of programs (SPSS.var.20, AMOS.var.22). The present research has reached a set of conclusions and recommendations. The most

important results of the statistical analysis showed that organizational Virtuousness has a significant effect in reducing the deviant workplace behavior. The most important recommendations were the organization of the study sample to review a number of organizational factors and deal wisely and seriously to address the challenges that cause the behavior of the deviant workplace behavior by working on a set of factors that cause the behavior of deviant work within organizations:

✓ Organizational factors such us (organizational climate, organizational justice, organizational support, and trust in the organization).

✓ Functional factors such us (job stress and lack of power).

**Keywords:** Virtuousness, optimism, Trust, compassion, Integrity, Forgiveness and deviant workplace behavior.

### المقدمة :

شكّل القصور والانحراف السلبي في العديد من التصرفات والسلوكيات لمؤسسات القطاع العام دافعاً للبحث عن نظريات ومسارات ادارية جديدة لديها القدرة على إيجاد أنجع الحلول للحد من او تقليل مثل هكذا سلوكيات سلبية، فالعديد من الممارسات اللاأخلاقية (الفساد، انعدام الثقة، اختلاس المال العام لتحقيق مأرب شخصية، الرشوى، غسيل الأموال، المشاريع الوهمية .. الخ) أضحت تمارس مراراً وتكراراً. وبالتالي فإن مثل هكذا ممارسات اصبحت عبئ وحجر عثرة في مجال التنمية المستدامة من خلال تبيد موارد مؤسسات القطاع العام نتيجة للممارسات سلوكية قاصرة احيانا تكون مقصودة و احيانا تكون غير مقصودة مما يدعونا الى الوقوف عند مفهوم الاستقامة التنظيمية "Organizational Virtuousness" كاستراتيجية لمعالجة العديد من التصرفات والسلوكيات المنحرفة والتي تعكس نتائج سلبية وخيمة على مؤسسات القطاع العام. فهناك فرصة كافية للانفتاح تجاه أسس القوة الإنسانية وبناء ورعاية الاستقامة التنظيمية (Sekerka et al., 2014:442). اي إمكانية ان تسهم الاستقامة التنظيمية في التأسيس للسلوك التنظيمي الإيجابي، الذي يعرف على انه دراسة وتطبيق قوة الموارد البشرية الموجهة بشكل إيجابي، والقابلية النفسية القابلة للقياس، والمطورة، والمدارة بشكل عملي لتحسين الأداء في موقع عمل (Luthans,2002:59).

### المبحث الاول

#### منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: تتبع مشكلة البحث الحالي من خلال الاتي .

١- يمثل سلوك العمل المنحرف السلبي مجموعة من التصرفات الشاذة والغير محببة اخلاقياً ودينياً وهي ظاهرة منبوذة من قبل كافة الديانات السماوية. وبالتالي على المنظمات التقليل من سلوك العمل المنحرف السلبي من خلال تبنيها لسلوك العمل المنحرف الايجابي، (Muafi, 2011:126). وهذا ما اشار اليه حرفياً كل من Cameron and Caza,2003 اذ اعتبروا الاستقامة التنظيمية حالة وقدرة المنظمات التي تؤدي إلى التطبيق العملي للسلوك المنحرف الإيجابي (Cameron and Caza,2003:5).

٢- على الرغم من تأثير العوامل الثقافية على سلوك العمل فان البحث في موضوع سلوك العمل المنحرف مازال نادراً في العديد من البلدان، لذا من المهم تطبيق البحث في محيطات ثقافية مختلفة، (Wilks, 2012:218). وبالرجوع الى العديد من الدراسات والابحاث والعربية تبين للباحثين عدم وجود دراسة على المستوى العربي والمحلي جمعت متغيرات البحث الحالي (الاستقامة التنظيمية

وسلوك العمل المنحرف) وهذا يؤشر الفجوة المعرفية المتعلقة بتحديد طبيعة العلاقة لمتغيرات البحث.

٣- يكلف سلوك العمل المنحرف منظمات الاعمال في استراليا من ٦ الى ١٣ مليار دولار سنوياً، وفي الولايات المتحدة الامريكية تؤدي مثل هكذا سلوكيات الى خسائر تنظيمية تقدر باكثر من ٢٠٠ مليار دولار سنوياً، بينما تسبب استخدامات الويب الغير مخولة خسائر اكثر من ٣٠٠ مليون يورو في المملكة المتحدة، (Ahmad & Omar,2013:124). اما بالنسبة للعراق فتصدر لائحة الدول في الفساد وانعدام الاستقامة وفقاً لتقارير منظمة الشفافية الدولية، اذ كشفت اللجنة المالية في البرلمان العراقي عن خسارة البلاد نحو ٣٦٠ مليار دولار، بسبب عمليات الفساد وغسيل الأموال، جرت لمدة ٩ سنوات وفي الفترة ما بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٤ . واستناداً لذلك، يمكن للباحثين ان يحددوا صياغة مشكلة البحث من خلال طرح تساؤل اساسي سعى البحث للاجابة عليه : " هل سيقبل سلوك العمل المنحرف السلبي لدى الافراد العاملين عندما يدركون الاستقامة التنظيمية في بيئة العمل العراقية ومنها المصنع عينة البحث".

ثانياً: أهمية البحث: تكمن أهمية البحث الحالي من خلال جانبين هما:  
الأهمية النظرية: يستمد البحث الحالي أهميته النظرية من ندرة الدراسات العربية والمحلية التي تناولت الاستقامة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف السلبي، لذا فان البحث الحالي يسعى الى التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث كمساهمة بسيطة من الباحثين لردم الفجوة المعرفية، من خلال تقديم اطار نظري لمتغيرات البحث واستعراض عصاره الافكار لمجموعة من المفكرين والباحثين في هذا المجال.

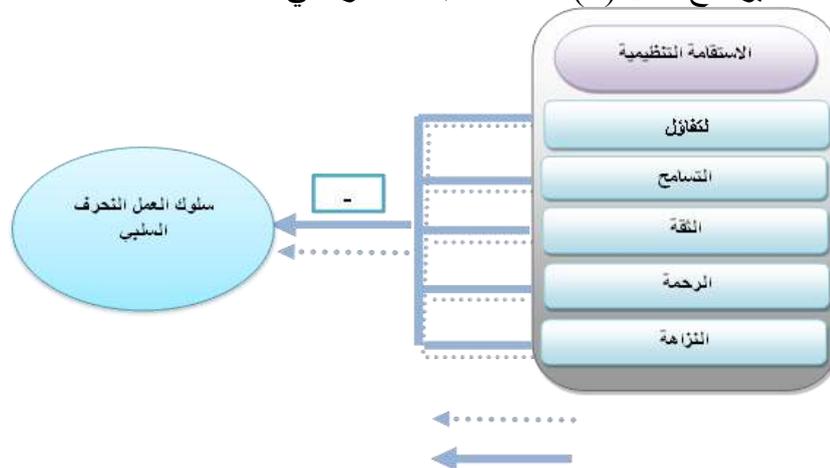
الأهمية الميدانية: تتجلى الأهمية الميدانية بتقديم مجموعة من المعالجات والمقترحات للمنظمات القطاع العام لوضعها موضع التنفيذ والاستفادة منها، للتقليل من سلوك العمل المنحرف السلبي، من خلال تطبيق مفهوم الاستقامة التنظيمية المتسق والمعايير الاخلاقية والدينية والقوانين الوضعية والساوية واسهامه في الحد من السلوكيات القاصرة.

ثالثاً: أهداف البحث: يسعى البحث الحالي الى تحقيق مجموعة من الاهداف وعلى النحو الاتي:

- ١- تشخيص مستوى الاستقامة التنظيمية للأفراد العاملين في المنظمة عينة البحث.
- ٢- تشخيص مستوى سلوك العمل المنحرف السلبي للأفراد العاملين في المنظمة عينة البحث.
- ٣- تحديد علاقة الارتباط والتأثير بين الاستقامة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف السلبي.
- ٤- تقديم مجموع من المقترحات في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي.

رابعاً: نموذج الفرضي للبحث:

يوضح شكل (١) مخطط البحث الفرضي



#### خامسا : فرضيات البحث:

استناداً للمخطط الفرضي للبحث ومشكلته والأهداف التي تسعى الى تحقيقها تم صياغة مجموعة فرضيات تعد كتخمينات أولية سيتم اختبارها لاحقاً، وهي على النحو الآتي:  
الفرضية الرئيسية الأولى: وجود علاقة ارتباط سالبة بين الاستقامة التنظيمية و سلوك العمل المنحرف السلبي.  
الفرضية الرئيسية الثانية: تمارس الاستقامة التنظيمية تأثيراً معنوياً في تقليل سلوك العمل المنحرف السلبي.

### المبحث الثاني مراجعة نظرية

#### أولاً: مفهوم الاستقامة التنظيمية

عند الرجوع الى معاجم اللغة وتتبع كلمة الاستقامة تبين إنها مصدر استقام مأخوذة من مادة (ق و م)، وهي ذات دلالات متعددة منها الطريق الذي يكون على خط مستوي وبه شبه طريق الموحق، نحو قوله تعالى ﴿اهدنا الصراط المستقيم﴾ (الفاتحة: ٦)، واستقامة الإنسان لزمه المنهج المستقيم. والإقامة في المكان الثابت (الأصفهاني: ٤١٨)، والاستقامة الاعتدال، ويقال استقام له الأمر (الرازي: ١٩٩٥، ٢٣٢). وقام الشيء واستقام اعتدل واستوى، والاستقامة: هو اعتدال الشيء واستواءه، واستقام فلان بفلان أي مدحه وأثنى عليه (ابن منظور: ٤٩٩). فالاستقامة هي كلمة تعبر عن القوة أصلها في اللاتينية (virus)، وهذه تعني "القوة" أو "التميز". وقد وصف الفلاسفة اليونانيين أفلاطون وأرسطو أنها كلمة أنيقة تعبر عن الرغبات والإجراءات التي تنتجها الشخصية والاجتماعية الصالحة (Aristotle, 1995:35)، والتي يمكن تطبيقها على مستوى كل من الأفراد والمنظمات وهذا إدراكا لحقيقة أن الاستقامة يمكن إثباتها على المستوى الفردي أو المستوى الجماعي (Schudt, 2000:5). فقد وصفها (Vogel, 2007:68) بأنها الممارسات التي من شأنها تحسين موقع العمل والمنفعة الاجتماعية بأساليب تذهب إلى مدى أبعد مما تطلبه المنظمات القيام بها من الناحية القانونية. والاستقامة تارة تضاف الى الله سبحانه وتعالى، إذ هو شرعه كقوله تعالى ﴿وَأَنَّ هَذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَتَّبِعُوهُ﴾ (الأنعام: ١٥٣)، وتارة الى النبي صلى الله عليه واله كقوله تعالى ﴿وَإِنَّكَ لَتَهْدِي إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ﴾ (الشورى: ٥٢)، وتارة الى العباد كقوله تعالى ﴿اهدنا الصراط المستقيم﴾ (الفاتحة: ٦). لذا يعد مبدأ الاستقامة من أهم المبادئ المحورية في الشخصية الإيمانية التي يتمحور حولها الكثير من الصفات والفضائل ومكارم الأخلاق، وبفقدانها يفقد المؤمن أهم ركائز الإيمان وأركانها، ويكفي في ذلك قول رسول الله ﷺ: "شيبنتي آية في سورة هود"، حين أمره الله بالاستقامة واستقامة من معه فقال تعالى: ﴿فَاسْتَقِمَّ كَمَا أَمَرْتُ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾ (هود: ١١٢)، وعن الإمام علي عليه السلام: "لا مسلك أسلم من الاستقامة، لا سبيل أشرف من الاستقامة" (الواسطي، ١٩٨٨، ٥٣٧). بعض الباحثين عرف الاستقامة التنظيمية على إنها تمثل الحالة، والقدرة، والمخزون في المنظمات الذي يؤدي إلى ظاهرة السلوك المنحرف الإيجابي (Cameron & Caza, 2011:2). فالاستقامة هي مجموعة الصفات الشخصية، والتي تجعل من الممكن لأحد أن ينخرط بفاعلية في الأنشطة التنظيمية من خلال البحث عن التفوق في تحقيق الجودة الداخلية مع الحفاظ على التفوق الخارجي للإطار التنظيمي (Cooper, 1987:320). فهي تمثل السمات الفريدة التي تمثل التفوق الأخلاقي ولكنها ليست نتاج اتفاقية اجتماعية، بل هي عنصر أساسي في الحالة الإنسانية (Cameron, 2011: 25). فالاستقامة يمكن أن تصنف على أنها إحدى سمات الطابع الشخصي، وأنها تمتلك الصفات الإدراكية، والعاطفية، والإرادية، والسلوكية (Peterson, 2003:228). ويمكن تعريفها بأنها الخصائص الجوهرية المقيمة من، فلاسفة الأخلاق والمفكرين الدينيين وتشمل هذه الخصائص الست الرئيسية الحكمة

والشجاعة والإنسانية والعدالة والاعتدال والتفوق (Peterson and Seligman, 2004:13). وقد عرف الاستقامة التنظيمية (Beauchamp & Childress, 1994:63) على أنها سمة من السمات الشخصية والتي تعد ذات قيمة اجتماعيا وأخلاقيا. ووصفت الاستقامة باعتبارها الحالة البشرية الأفضل، والموقف والنتائج الأكثر نبلا، وهي أعلى طموحات الإنسان (Comte-Sponville, 2001:75). أما لدى (Rego et al., 2011:526) فالاستقامة تعني السعي إلى تحقيق أعلى الطموحات في الحالة الإنسانية. في حين عبر عنها (Manz et al., 2008:24) على أنها مجموعة من القواعد الأخلاقية المتداخلة والتي تنتج الانسجام الاجتماعي. ان المظاهر التنظيمية للاستقامة ونتائجها، سواء للأفراد والمنظمات، لا زالت تشهد ضعفاً في الأدبيات الخاصة بها من الناحية النظرية والناحية الميدانية (Wright and Goodstein, 2007, 935). ان مفهوم الاستقامة لم يظهر بشكل واضح في أدبيات المنظمة وكذلك أثرها في المنظمات وسماتها (إذ أنها التي تدفع الأفراد نحو المواطنة بشكل أفضل، والمسؤولية، الحنو، والإيثار، التحضر والاعتدال والتسامح، وأخلاقيات العمل)، فهي كانت غائبة إلى حد كبير عن البحوث الميدانية في الدراسات التنظيمية (Shekari et al., 2011:11). فهي ترتبط بسلوك الأفراد ضمن الأطر التنظيمية، وقد تزايدت الأدبيات والبحوث المتعلقة بهذا الموضوع في مجال علم النفس الإيجابي (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000:6). يتضح ان مصطلح الاستقامة التنظيمية يبرز من خلال أنشطة الأفراد سواء بشكل فردي أو جماعي، وكذلك فان خصائص ثقافة أو عمليات المنظمة لها الأثر الكبير في تفعيل أو تعطيل الاستقامة في أنشطة المنظمة. لذا تلاحظ ارتباط ثلاث صفات رئيسة مع الاستقامة التنظيمية وهي الآثار الإنسانية، والجودة الأخلاقية، وتحسين الحالة الاجتماعية ضمن العلوم التنظيمية (Cameron et al., 2003:48). فالمنظمات أصبحت أكثر مراعاة لتلبية احتياجات المجتمع وأقل اهتماما باتجاه الأرباح. لذلك فهي تسيير نحو رأسمالية واعية وتنتج نوع جديد من الرأسمالية لا تركز فقط على الأرباح، وانما تعد بعض العوامل مثل التكاليف الاجتماعية والبيئية والاقتصادية ذات أولوية في عملية صنع القرار ضمن مجال أعمالها (Lampman, 2005:13).

**ثانياً: أهمية الاستقامة التنظيمية :** قادت الفضائح الأخلاقية والمالية التي ظهرت في الآونة الأخيرة إلى التوجه نحو إعادة النظر في دور الاستقامة ضمن الأطر التنظيمية. ولذلك، فإن فكرة امكانية ارتكاز الأداء التنظيمي على استقامة الأفراد في المنظمات تم تناولها عبر الأدبيات التنظيمية الحديثة. عندما يدرك أعضاء المنظمة الرعاية والتناؤل واهتمامها بهم، فأنها ستساعد على تحسين سلوكياتهم كالصدق والإيثار (Zabihi et al., 2014:164). فالاستقامة التنظيمية تتعلق بسلوك الأفراد في موقع العمل على أساس القيم التنظيمية الثقافية القائمة وأساليب إيصالها وتعزيزها فهي مرتبطة بالتأثير الإنساني، والصالح الأخلاقي، والتحسين المجتمعي غير المشروط (Bright et al., 2006: 251). ومن المهم التأكيد على أن الاستقامة على المستوى التنظيمي تعد بوصفها الخصائص الأخلاقية للمنظمة ككل وليس فقط خصائص أفراد المنظمة متفرقة او مركبة فيهم. في الواقع، انها تشير إلى تلك القيم التي تزرع ويحتفى بها داخل المنظمة، وتكون بمثابة مصدر للهوية والاعتزاز لأعضائها، وبالتالي جزءاً ثابتاً من الثقافة التنظيمية (Stephens et al., 2013:15). لذا المنظمات التي تتسم بالاستقامة من المحتمل جدا أنها ستمتلك ميزة تنافسية على المنظمات التي ليس لديها تلك القيم، إذ ان الدراسات التي أجريت على العديد من الصناعات التي المنظمات التي تتسم بالاستقامة تبين ازدياد مستويات رضا الزبائن، وجودة المنتج، والإنتاجية، ورضا الموظفين، والربحية لدى تلك المنظمات في مقابل غيرها ممن لا تمتلك تلك القيم (Paine, 2003:53). إذ ان بعض الباحثين يرون ان الاستقامة التنظيمية تعد احد الشروط الفعالة في علم النفس التنظيمي والتي تؤثر بدورها على إنتاجية تلك المنظمات (Danaei, 2013:٨). وكذلك تمثل الاستقامة التنظيمية حالة وقدرة المنظمات التي تؤدي إلى التطبيق العملي للسلوك المنحرف الإيجابي (Cameron and

5:2003, Caza). ووجد الباحثون ان الاستقامة التنظيمية ارتبطت مع زيادة الابتكار، واحتفاظ أعلى بالزبائن، وانخفاض معدل دوران العمل، وتحسين الجودة، وارتفاع الربحية ( Schuyler, 2004:72). لذلك المنظمات التي تُعد (مستقيمة) تكون مصممة لتعزيز الهدف والمعنى للقوى العاملة لديها، بناءً على السياسات والممارسات التي تضمن استثمارات قصيرة وطويلة المدى في تطوير فرقها من خلال برامج التعليم والتدريب والتطوير الذاتي الرامية إلى تحويل الأفراد لتكون المنظمات أفضل. وخلاصة القول أنه من المحتمل جدا أن المنظمات المستقيمة نادرة جدا، وأن الاستقامة لا تشير إلى كل أو عدم وجود شروط لها، لأنه لا أفرادا ولا منظمات هي مستقيمة تماما أو غير مستقيمة، وليست هي مستقيمة على طول الخط وهذا يجعل صعوبة في إيجاد مؤشر واحد يمكن قياسه للاستقامة التنظيمية (Cameron et al.,2004: 768).

**ثالثاً: أبعاد الاستقامة التنظيمية:** انطلق (Cameron et al.,2004:766) من مقولة (ان القيام بالعمل الجيد يساعد المنظمات في ان تؤدي بشكل جيد، لذلك الاستقامة تولد الأرباح)، وقام ببناء نموذج أداة لقياس الاستقامة التنظيمية المدركة يتكون من خمس عوامل تضم التفاؤل والتسامح والثقة والرحمة والنزاهة، وفي ادناه توضيح لهذه الابعاد:

١- **التفاؤل التنظيمي:** يعني أن أعضاء المنظمة يطوروا الاعتقاد التنظيمي، وينجحون في القيام بالعمل الصالح وفعل الخير، حتى عند مواجهة تحديات كبيرة. وقد أكدت الأدبيات على التفاؤل من خلال أن العلاقات الإيجابية في موقع العمل يمكن أن يُوجد التفاؤل لدى الأفراد، وقد تم الإشارة إليه كعنصر أساس ومصدر للنمو، والحيوية، والتعلم، والحالة التي ينتج عنها الازدهار الإنساني والجماعي (Ragins & Dutton, 2007:15). وبالنظر إلى ما سبق، فان تعزيز رأس المال النفسي من خلال التفاؤل، قد يوفر لمدرء الموارد البشرية مدخلا جديدا لتنمية الموارد البشرية من اجل مساعدة العاملين على بناء المصادر البالغة الأهمية اللازمة داخل موقع العمل والمملوءة بالضغط والتوتر اليومي (Avey et al.,2009: 678).

٢- **التسامح التنظيمي:** يشير هذا البعد الى تجاهل الأخطاء واستعمالها كفرص التعلم في سياق يتميز بمعايير متفوقة من الأداء، لذلك ينظر إليه على انه استعداد لقبول وفهم وتجاوز المشاعر السلبية الناجمة من عمل شخص ما، والتي تعد على أنها ضارة أو متهورة، إما عمدا أو إهمالا، وبهذا فالتسامح لا يعني التخلي و التغاضي عن إجراءات غير المشروعة، ولكن العكس من ذلك فهو يعني أن هناك قرارا مدركا لمواجهة الأمور مع تكاليف إجراءات أخرى، متجاوزا الغضب أو الانتقام (McCullough et al., 2002:446).

٣- **الثقة التنظيمية:** يمثل هذا البعد الكياسة ومراعاة واحترام الضوابط التنظيمية، وأن الأفراد يتقنون في بعضهم البعض وكذلك بينهم وبين مع قادتهم. وان الرحمة التنظيمية تعني أن الأفراد يعتنون بعضهم البعض الآخر، وأن أفعال الرحمة والاهتمام أمرا شائعا بين أعضاء المنظمة. فالثقة هي السمة التي يمكن ان تمتلكها المنظمات كبعد ذي صلة بالسلوك التنظيمي ومصدرا هاما ضمن النظم الاجتماعية. وبشكل عام، هناك علاقات الثقة التي تظهر على المستوى الشخصي والتنظيمي (Mizrahi et al., 2009:13). بعض الكتاب، مثل (Klendaue)، يعتقد أنها تركز النظر في الثقة كمفهوم ذو بعد واحد، ويشير إلى أشكال متعددة من الثقة مثل الثقة القائمة على أساس المعرفة أو التأثير (Klendaue & Deller,2009:32).

٤- **النزاهة التنظيمية:** تشير النزاهة التنظيمية الى ان الصدق والأمانة والشرف سائد في المنظمة (Ziapour et al., 2015:1442). فالنزاهة تأخذ ثلاثة مستويات مختلفة، هي مستوى الفرد والمجموعة والمنظمة، على الرغم من أنها قد تكون موجودة على مستويات أخرى مثل العلاقات الشخصية، الثنائية، والجمع بين العديد من الاحتمالات الأخرى (Coddin et al., 2008:418). ولذا غالبا ما يتم تحديد مفاهيم مثل النزاهة والمساءلة والشفافية كأهداف طموحة في القطاع العام

من اجل إذكاء الإدراك الإيجابي والقبول من قبل الرأي العام. وفي هذا السياق، فقد تم تعريف النزاهة على أنها تتضمن (ولكن لا تقتصر عليها) على الاستقامة والحياد والعدل والأمانة والصدق (Bertucci, 2005:6).

٥- **الرحمة التنظيمية:** تمثل الجانب الأخلاقي الذي تنطوي على الاستعداد لمساعدة الآخرين في محاولة للتخفيف من آلامهم ومعاناتهم. وعرفها (Dutton) وزملاؤه على أنها عملية ملاحظة معاناة شخص آخر، والشعور بشدة الألم لذلك الشخص، والتصرف بطريقة تهدف إلى التخفيف من معاناته وتعزيز هذه القدرات في كل فرد من أفراد المنظمة (Dutton et al., 2014: 278).

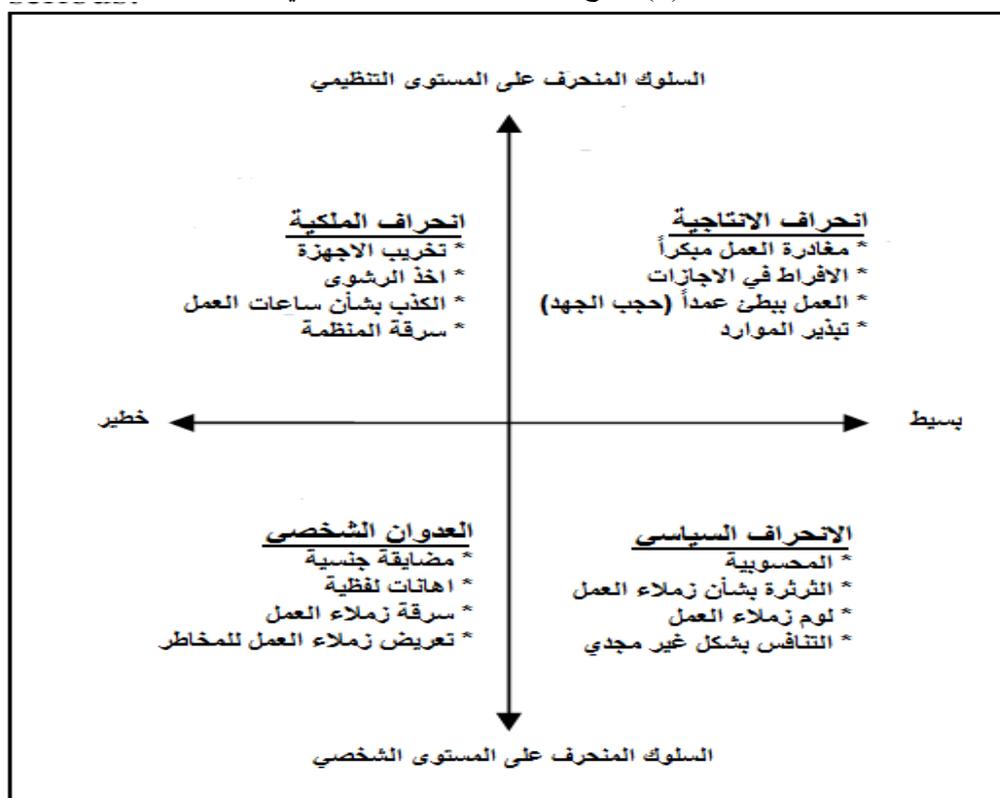
#### رابعاً: سلوك العمل المنحرف

**مفهوم سلوك العمل المنحرف:** يُمثل الانحراف في علم النفس الاجتماعي الخروج عن ما هو مألوف ومُتعارف عليه من عادات وسلوك، وفي الطبيعة والفيزياء يمثل شذوذ عن الخط السويّ كانحراف أحد أعضاء الجسم عن القيام بوظيفته الطبيعية انحراف مغناطيسيّ اما في علم الفلك فيمثل إزاحة واضحة لموقع جرم سماويّ باتجاه حركة مرقب على الأرض، سببه حركة الأرض وسرعة الضوء المحدودة وفي علم النفس يعني تحوّل إحدى الوظائف عن غايتها الطبيعية كانحراف الغريزة. اما حقل السلوك التنظيمي (OB) يصور سلوك العمل المنحرف كنوع من انواع الاحتجاج ضد المنظمة ناجم عن الشعور بالظلم، فهو يمكن ان يكون بشكل فردي اوجماعي،(Sharkawi et al., 2013:175). ويعرف سلوك العمل المنحرف بأنه كافة التصرفات التي تعمل عمداً في موقع العمل وتشكل انتهاكاً لقواعد تخص مثل هكذا سلوكيات، (Vardi & Weitz,2004:3). وقد يكون الهدف من القيام بهكذا تصرفات لفائدة شخصية، الانتقام من المنظمة او لاحاق الاذى بزملاء العمل، (Wilks, 2012:218). فهو سلوك طوعي (ارادي) يهدف الى الحاق الضرر بالمنظمة او اعضائها من خلال انتهاك قواعد المنظمة وقوانينها(Bennett & Robinson, 2000: 351). وتمثل نظرية التبادل الاجتماعي وصفاً لعلاقة العوامل التنظيمية بسلوك العمل المنحرف كونها تتسق ومعايير التبادل التي تحدد استجابة الافراد العاملين للسلوك المنحرف في ضل الظروف الغير مناسبة في موقع العمل، ( Alias & Rasdi, 2015:127). ومهما كان السبب تعد المشاعر مكون جوهرى لسلوك العمل المنحرف وان غالبية الاحداث المسببة لسلوك العمل المنحرف ناتجة من المشاعر السلبية، فمشاعر الغضب والاحباط غالباً ما تترتبط بالتخريب والتغيب، فهي دالة لسوء المعاملة في العمل والاشراف السيء وقلة الدعم، فمثلاً السرقة تترتبط بانخفاض الاجور والتاخر عن العمل وهدر الوقت خارج اطار العمل وحجب الجهد يرتبط بانعدام الامان الوظيفي اما الانتقام والانخراط في السلوكيات المنحرفة فهي ناتجة من انتهاك العقد النفسي، (Wilks, 2012:219).

**خامساً: انواع سلوك العمل المنحرف:** حدد (Mazni & Roziyah 2011) مسارين لسلوك العمل المنحرف من حيث الايجاب والسلب هما **الانحراف البناء** حيث ينشغل الافراد العاملين في السلوك الابداعي الذي يمنح المنظمة الابداع اللازم، وتتضمن مثل هكذا سلوكيات عدم الالتزام بالتوجيهات المعطلة وانتقاد الرؤساء العاجزين عن المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، اما المسار الثاني فيمثل **الانحراف التدميري** حيث يعمل الافراد العاملين عمدا بالحاق الاذى في الاخرين والمنظمة ومن اشكاله العمل عمداً بشكل خاطئ، اهانة الاخرين، التخريب، السرقة والسلوك العدواني،(Chirasha and Mahapa,2012:415; Appelbaum et al., 2007). ويركز العديد من الباحثين على سلوك العمل المنحرف السلبي مثل التغيب، ترك العمل، حجب الجهد، المضايقات الجنسية، واتخاذ قرارات لااخلاقية، (Muafi, 2011:123). ويصنف سلوك العمل المنحرف السلبي الى صنفين هما: **الشخصي والتنظيمي** وفقاً لتوجهات السلوك المنحرف صوب المنظمة او الافراد ، **والبسيط والخطر** طبقاً لدرجة خطورته، كما يمكن ان يصنف الى **داخلي**

و**خارجي** وفقاً للهدف ووقوع الحدث ويقسم سلوك العمل المنحرف بشكل عام الى (انحراف المنتج، انحراف الملكية، الانحراف السياسي، والعدوان الشخصي)، ( Muafi, 2012:219; Wilks, 2011:123)، انظر الشكل (١).

الشكل (١) انواع سلوك العمل المنحرف السلبي



Source: Muafi,(2011): "Causes and Consequence Deviant Workplace Behavior" International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 2, No. 2.p124.

يمثل انحراف المنتج الاجازات المفرطة، ترك العمل مبكراً، حجب الجهد والعمل ببطء عمداً واهدار الموارد، اما انحراف الملكية فيمثل الكذب بشأن ساعات العمل، والاوقات الاضافية الغير ضرورية، تخريب الاجهزة، سرقة المنظمة، اخذ الرشوى، بينما يمثل الانحراف السياسي لوم زملاء العمل، الثرثرة مع زملاء العمل، المحسوبية والتنافس بشكل غير مجدي، ويشير النوع الاخير العدوان الشخصي الى السرقة من زملاء العمل، تعريض زملاء العمل للمخاطر، مضايقات جنسية، ترهيب زملاء العمل والاهانات اللفظية، ويقع انحراف الانتاج والملكية ضمن حدود الانحراف التنظيمي بينما الانحراف السياسي والعدوان الشخصي فيقعان ضمن حدود الانحراف الشخصي،(Ahmad & Omar,2013:124).

### المبحث الثالث الاطار العملي للبحث

#### اولاً: عينة البحث

استهدف البحث الحالي العاملين الإداريين في الاقسام الادارية والانتاجية لمصنع نسيج الديوانية كمجتمع للبحث البالغ عددهم ١٤٠ ادارياً استهدف منهم (١٠٧) فرد كعينة للبحث من مختلف الوحدات التنظيمية في المصنع عينة البحث وكانت الاستثمارات المسترجعة (١٠٤)، اما عدد الاستثمارات القابلة للتليل فكانت (١٠٠) والجدول (١) يوضح ابرز خصائص عينة البحث.

الجدول (١) خصائص عينة البحث

ت	المتغيرات	العينة	المجموع الكلي	العدد	النسبة
١	النوع الاجتماعي	ذكور	١٠٠	٨٠	٨٠ %
		اناث		٢٠	٢٠ %
٢	الفئة العمرية	٣٠ سنة فأقل		٤	٤ %
		٣١ - ٤٠ سنة		٣٦	٣٦ %
		٤١ - ٥٠ سنة		٤٢	٤٢ %
		٥١ فأكثر		١٨	١٨ %
٣	المركز الوظيفي	مدير مصنع		١	١ %
		مدير قسم		١٩	١٩ %
		مسؤول شعبة		٢٥	٢٥ %
		عامل		٥٥	٥٥ %
٤	المؤهل الدراسي	دكتوراه		١	١ %
		ماجستير		٢	٢ %
		دبلوم عالي		١	١ %
		بكالوريوس		٣٦	٣٦ %
		دبلوم		٣٥	٣٥ %
		اعدادية		١٥	١٥ %
٥	سنوات الخدمة	٥ سنوات فأقل		-	-
		٦-١٠ سنة		١	١ %
		١١-١٥ سنة		١٠	١٠ %
		١٦-٢٠ سنة		٩	٩ %
		٢١-٢٥ سنة	١٨	١٨ %	
		٢٦-٣٠ سنة	٢٧	٢٧ %	
		٣١ سنة فأكثر	٣٥	٣٥ %	

المصدر: من اعداد الباحثين

ثانياً: مقياس البحث تتكون أداة البحث من جزئين أساسين هما الاستقامة التنظيمية والذي تضم عدة ابعاد فرعية وسلوك العمل المنحرف كمتغير احادي البعد والجدول رقم (١) يقدم توضيحاً حول ترميز متغيرات البحث:

الجدول (٢) الترميز والتوصيف لمتغيرات البحث

المتغير	البعد	عدد العبارات	المصدر
AO	OP	3	(Cameron et al.,2004)
	TR	3	
	CO	3	
	IN	3	
	FO	2	
DWB	12 (احادي البعد)	(Erkutlu & Chafra ,2013)	

المصدر: من اعداد الباحثين

### ثالثاً: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداة البحث

	OP			TR			CO			IN			FO	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
Mean	3.68	3.48	3.56	3.50	3.16	4.06	3.76	4.06	3.24	3.76	3.92	3.68	4.00	3.52
S. D	.99	1.17	.80	.81	.90	.70	.91	.70	1.14	.84	.82	1.01	.85	1.06
	DWB													
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12		
Mean	1.58	1.72	1.04	1.30	1.54	1.56	1.34	1.68	2.16	1.06	2.06	1.08		
S. D	.98	1.02	.19	.61	.94	.90	.76	1.03	1.07	.23	1.12	.44		

المصدر: من اعداد الباحثين

نستخلص من معطيات الجدول (3) ان المتغير الاستقامة التنظيمية والمكون من خمسة ابعاد وحسب نموذج (Cameron et al.,2004)، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد هذا المتغير بين (3.16-4.06) على مقياس ليكرت الخماسي، مما يشير الى ان هناك موافقة من عينة البحث وبدرجة عالية، فقد كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التفاؤل على التوالي (3.73)، (0.82)، اما بالنسبة لبعد الثقة فبلغ المتوسط الحسابي (3.64) وعند اجابة اتفق وبانحراف معياري (0.76). اما بعد الرحمة فبلغ المتوسط الحسابي (3.96) وعند اجابة اتفق وبانحراف معياري (0.66)، وحقق بعد النزاهة متوسطاً حسابياً مقداره (3.40) وانحراف معياري (0.74)، بينما حقق بعد التسامح متوسطاً حسابياً مقداره (3.58) وانحراف معياري (0.99) اما المتغير المستقل (سلوك العمل المنحرف) فقد اشارت نتائج الاحصاء الوصفي بانخفاض المتوسط حسابي البالغ (1.51) وبانحراف معياري (0.51) وباتجاه لا اتفق.

### رابعاً: اختبار جودة المطابقة لأداة القياس

ثبات أداة قياس البحث / الثبات البنائي لأداة القياس : يمثل الاستبيان الأداة الأساسية لجمع بيانات البحث الحالي. واستخدم الباحثين طريقتين في توزيع الاستبيان هما طريقة التقرير الذاتي لمتغير الاستقامة التنظيمية وطريقة تقرير المشرف لسلوك العمل المنحرف لتجنب التحيز عند الاجابة اعتمدت الأداة على سلم قياس ليكرت (Likert) الخماسي من (لا اتفق تماماً-الى- اتفق تماماً) بالنسبة للمتغير المستقل الاستقامة التنظيمية و(يمارس اسبوعياً-الى- لا يمارس ابداً) للمتغير التابع سلوك العمل المنحرف. قام الباحثين بالتأكد من الثبات البنائي لأداة القياس الخاصة بالبحث الحالي من خلال استخدام اختبار ألفا كرونباخ وكما موضح في الجدول (4). والملاحظ من النتيجة الخاصة بالتناسق الداخلي بين العوامل المكونة للمتغيرين (الاستقامة التنظيمية الذي تضم عدة ابعاد فرعية وسلوك العمل المنحرف كمتغير احادي البعد) اذ تعد قيم معامل ألفا كرونباخ مقبولة إحصائياً

عندما تكون هذه القيم مساوية أو اكبر من ٠.٥٧، في البحوث الإدارية والسلوكية والتربوية (الجلبي: ١٢٢، ٢٠٠٧).

جدول (4) معامل ارتباط ألفا كرونباخ لمتغيرات البحث

المتغير	الفا كرونباخ	البعد	معامل كرونباخ
OV	0.876	OP	0.665
		TR	0.604
		CO	0.716
		IN	0.718
		FO	0.582
DWB			٠.٨٤٩

المصدر: من اعداد الباحثين

أشارت جميع معاملات الارتباط الى وجود علاقة معنوية بين متغيرات البحث عند مستوى دلالة (1%) وهذا يقدم دعم أولي (*Initial Support*) لفرضية البحث. **خامساً. اختبار الفرضيات:** لغرض اختبار فرضية البحث فقد استخدم الباحثين معادلة النمذجة الهيكلية باستخدام برنامج (AMOS) وذلك لاختبار النموذج السببي، وعلى النحو ادناه: **الفرضية الرئيسية الاولى:** لغرض التحقق من الفرضية الرئيسية الاولى للبحث قام الباحثين باختبار علاقة الارتباط لمتغيرات البحث تمهيدا لاختبار علاقة التأثير. والملاحظ من الجدول (٥) وجود علاقة ارتباط سالبة بين متغيرات الاستقامة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف. وبذلك تتحقق الفرضية الرئيسية الاولى

جدول (5) مصفوفة الارتباط لمتغيرات البحث (N=100)

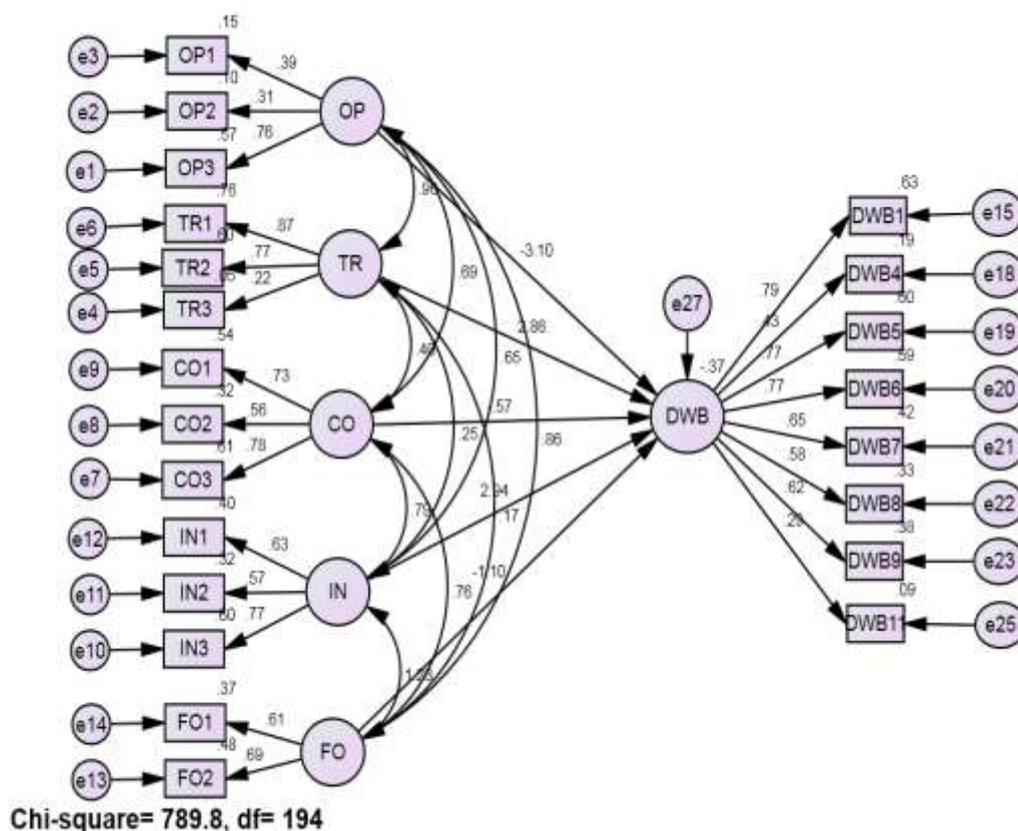
Correlations		OP	TU	CO	IN	FO	DWB
OP	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						
	N	107					
TU	Pearson Correlation	.617**	1				
	Sig. (2-tailed)	.000					
	N	107	107				
CO	Pearson Correlation	.585**	.639**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000				
	N	107	107	107			
IN	Pearson Correlation	.526**	.563**	.836**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000			
	N	107	107	107	107		
FO	Pearson Correlation	.539**	.519**	.682**	.768**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	107	107	107	107	107	
DWB	Pearson Correlation	-.068-	-.035-	.004	-.040-	-.135-	1
	Sig. (2-tailed)	.489	.719	.965	.683	.167	
	N	107	107	107	107	107	107
	Mean	3.73	3.64	3.96	3.40	3.58	1.51
	S. D	.82	.76	.66	.74	.99	.51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: نتائج برنامج spss v.22

### الفرضية الرئيسية الثانية

شكل (2) اختبار النموذج الفرضي للبحث في حالة تقليل سلوك العمل المنحرف



المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22

يلاحظ من الشكل (2) نتائج اختبار النموذج الفرضي للبحث إذ تظهر مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في أسفل الشكل إلى ان بيانات النموذج الفرضي للبحث يتلاءم مع عينة البحث. ويشاهد من معاملات بيتا المعيارية الظاهرة على الأسهم وجود علاقة تأثير سالبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين ابعاد الاستقامة التنظيمية ومتغير سلوك العمل المنحرف بلغت (-0.37) مما يدعم صحة الفرضية الرئيسية الثانية للبحث.

جدول (5) تأثير ابعاد الاستقامة التنظيمية في التقليل من سلوك العمل المنحرف  
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DWB	<---	OP	-3.972	18.787	-	.833	
					.211		
DWB	<---	TR	14.267	60.750	.235	.814	
DWB	<---	CO	-.500	1.909	.262	.793	
DWB	<---	IN	2.940	13.806	.213	.831	
DWB	<---	FO	-1.158	5.066	.229	.819	

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22

جدول (6) التأثير الشامل لأبعاد الاستقامة التنظيمية في التقليل من سلوك العمل المنحرف

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	FO	IN	CO	TR	OP	DWB
DWB	-1.158	2.940	-500	14.267	-3.972	.000
DWB11	-.489	1.241	-.211	6.023	-1.676	.422
DWB9	-.980	2.488	-.423	12.077	-3.362	.846
DWB8	-.882	2.241	-.381	10.876	-3.028	.762
DWB7	-.740	1.880	-.320	9.122	-2.539	.639
DWB6	-1.028	2.610	-.444	12.669	-3.527	.888
DWB5	-1.085	2.755	-.469	13.373	-3.722	.937
DWB4	-.390	.991	-.169	4.808	-1.338	.337
DWB1	-1.158	2.940	-500	14.267	-3.972	1.000

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22

جدول (7) التأثير الشامل القياسي لابعاد الاستقامة التنظيمية في التقليل من سلوك العمل المنحرف

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	FO	IN	CO	TR	OP	DWB
DWB	-1.097	2.940	-.572	2.859	-3.096	.000
DWB11	-.322	.863	-.168	.839	-.909	.293
DWB9	-.679	1.821	-.354	1.771	-1.917	.619
DWB8	-.634	1.698	-.330	1.652	-1.788	.578
DWB7	-.715	1.916	-.373	1.864	-2.018	.652
DWB6	-.845	2.266	-.441	2.203	-2.386	.771
DWB5	-.850	2.278	-.443	2.216	-2.399	.775
DWB4	-.474	1.269	-.247	1.235	-1.337	.432
DWB1	-.871	2.334	-.454	2.270	-2.458	.794

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22

من خلال الرجوع للشكل (2) والجداول (5,6,7) نلاحظ ان هناك ثلاث ابعاد من الاستقامة التنظيمية ساهمت في تقليل سلوك العمل المنحرف هي، (التفائل، الرحمة والتسامح).

## الاستنتاجات والتوصيات

### أولاً: الاستنتاجات

١- تمثل النزاهة والمسائلة والشفافية اهداف طموحة تسعى اليها مؤسسات القطاع العام لدعم شرعيتها امام الرأي العام وبالتالي فان الاستقامة التنظيمية تمثل بعداً جوهرياً من ابعاد النزاهة.  
٢- الاستقامة التنظيمية سلاح قيمى وثقافى فاعل يمكن ان تستخدمه المنظمات لتقليل سلوك العمل المنحرف السلبي وكألية لمواجهة السلوكيات القاصرة في منظمات القطاع العام. فالاستقامة التنظيمية تتعلق بسلوك الأفراد في موقع العمل المستند الى القيم التنظيمية الثقافية القائمة وأساليب إيصالها وتعزيزها فهي مرتبطة بالتأثير الإنساني، والصلاح الأخلاقي، والتحسين المجتمعي غير المشروط.

٣- لا يمكن الجزم بان يكون سلوك العمل المنحرف حالة سلبية فهناك مجموعة من السلوكيات المنحرفة تمثل حالة ايجابية، بالتالي لابد من التمييز بين سلوك العمل المنحرف السلبي والايجابي، وهذا يدعو الى ضرورة سعي المنظمات في التقليل من سلوك العمل المنحرف السلبي من خلال

- تبنيتها لسلوك العمل المنحرف الايجابي. فالاستقامة التنظيمية حالة وقدرة المنظمات التي تؤدي إلى التطبيق العملي للسلوك المنحرف الإيجابي.
- ٤- ينتج سلوك العمل المنحرف السلبي متى ادرك الافراد العاملين خلافاً في مجال التبادل الاجتماعي القائم على اساس تعظيم التوازن والانصاف في العلاقات بين الافراد العاملين والمنظمة.
- ٥- لا يقتصر سلوك العمل المنحرف السلبي على القوى العاملة بل يمكن ان يمارس من قبل قادة المنظمة وادارتها العليا وهذا ما يطلق عليه (بالجرائم البيضاء).
- ٦- تسهم الاستقامة التنظيمية في تأسيس بيئة تنظيمية ومناخ عمل اخلاقي قائمتان على اساس مجموعة من المعايير والمعتقدات والقيم النبيلة.
- ٧- اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان الاستقامة التنظيمية لها تأثير معنوي في التقليل من سلوك العمل المنحرف السلبي.
- ٨- اظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود ثلاث ابعاد للاستقامة التنظيمية كان لها الاثر الواضح في التقليل من سلوك العمل المنحرف السلبي وهي، (التفاؤل، الرحمة والتسامح)،

### ثانياً: التوصيات

- ١- على المنظمة عينة البحث ان تراجع مجموعة من العوامل التنظيمية والتعامل بحكمة وجدية لمعالجة التحديات المسببة لسلوك العمل المنحرف السلبي من خلال العمل على مجموعة من العوامل المسببة لسلوك العمل المنحرف داخل المنظمات:
- ✓ العوامل التنظيمية والمتمثلة (المناخ التنظيمي، العدالة التنظيمية، الدعم التنظيمي المدرك و الثقة بالمنظمة).
- ✓ العوامل الوظيفية والمتمثلة (ضغط العمل و انعدام القوة).
- ٢- من الضروري ان تأخذ المنظمات ومنها المصنع عينة البحث بنظر الاعتبار الاثار السلبية المترتبة جراء ممارسة بعض افرادها سلوك منحرف سلبي مما ينعكس على فاعليتها التنظيمية، فضلا عن الدور الذي يمارسه مثل هكذا سلوكيات في تبيد وضياح الوقت والموارد التنظيمية الاخرى. وبالتالي على المنظمات السعي الى المزج بين الرقابة الادارية والرقابة الذاتية للحد من سلوكيات العمل المنحرفة السلبية، والعمل بمبدأ التسامح في معالجة الاخطاء البسيطة (غير المقصودة) وجعلها كفرصة للتعلم.
- ٣- تتطابق الاستقامة التنظيمية بأبعادها مع كافة القيم والمعتقدات الدينية والاخلاقية وبالتالي يحتم على المنظمات العمل بها كفكر اداري حديث ونشره واستعمالها كقواعد ومعايير ومدونات تنظيمية للقيام بالمهام الوظيفية.
- ٤- اجراء المزيد من الدراسات لاستكشاف تأثير الاستقامة التنظيمية في العديد المتغيرات التنظيمية.

### المصادر

١. القران الكريم
٢. الجلبي، سوسن شاكر مجيد ، (٢٠٠٧) " أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية " ، الطبعة الاولى، ديبونو للطباعة والنشر، عمان، الأردن
٣. الاصفهاني، ابو القاسم الحسين بن محمد، (ت: ٥٠٢ هـ)، المفردات في غريب القران، تحقيق: محمد سيد كيلاني، دار المعرفة، لبنان، بلا طبعة وسنة نشر، ص: ٤١٨.
٤. الاصفهاني، محمد بن ابي بكر (ت: ٧٢١ هـ) ، ١٩٩٥، مختار الصحاح، تحقيق محمود خاطر، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، بلا طبعة، ص: ٢٣٢.
٥. البحراني، العلامة أبو محمد الحسن بن علي بن الحسين بن شعبة، ١٩٩٦، تحف العقول، مؤسسة الاعلمي، ط ٦، بيروت، لبنان.

٦. عبد الباقي، محمد فؤاد، ١٣٤٦ هـ، المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم، دار الكتب المصرية، بلا طبعة، القاهرة، مصر.
٧. المجلسي، العلامة محمد باقر، ١٩٨٣، بحار الأنوار، ج ١٠، ط ٣، دار إحياء التراث العربي بيروت، لبنان.
٨. الواسطي، الشيخ كافي الدين أبي الحسن علي بن محمد الليثي، ١٩٨٨، عيون الحكم والمواعظ، الشيخ حسين البيرجندي، الناشر: دار الحديث، ط ١، إيران.
9. Aristotle (1995). Nichomachean Ethics. In J. Barnes (Ed.), The complete works of Aristotle. Princeton, NJ: Princeton University Press.
10. Ahmad, A. and Omar, z. (2013) "Abusive Supervision and Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Work–Family Conflict" Abusive Supervision and Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Work–Family Conflict.
11. Alias M., and Rasdi, R. M.(2015)"Organizational Predictors of Workplace Deviance among Support Staff," Procedia - Social and Behavioral Sciences 172 (2015) 126 – 133, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
12. Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. Human Resource Management, 48(5), 677-693
13. Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (1994). Principles of Biomedical Ethics. New York: Oxford, University Press
14. Bertucci, G. & Armstrong, E.(2005). Integrity and Accountability in Public Administrations around the Globe.PA Times International Supplement, Vol.28,6.
15. Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A. (2006a). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. Journal of Business Ethics, 64(3), 249-269
16. Cameron, K. S. ,(2011),Responsible leadership as virtuous leadership. Journal of Business Ethics, 98, 25-35.
17. Cameron, K. S., D. Bright and A. Caza,(2004),'Exploring the Relationships Between OV and Performance', American Behavioral Scientist 47(6), 766–790.
18. Cameron, K.S., Dutton, J.E., and Quinn, R.E. ,(2003),Positive Organizational Scholarship. (pp. 48-65) San Francisco: Berrett-Koehler.
19. Cameron, Kim & Caza, Arran,(2003),Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness, the Journal of Leadership & Organizational Studies.
20. Chapman, J.W., and Galston, W.A. ,(1992),Virtue. New York University Press.
21. Chirasha, V. and Mahapa, M. (2012)"An Analysis of the Causes and Impact of Deviant Behaviour in the Workplace. The Case of Secretaries in State Universities" Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS) 3(5): 415-421.
22. Coddling, R. S., Livanis, A., Pace, G. M., & Vaca, L. (2008). Using performance feedback to improve treatment integrity of class wide behavior plans: An investigation of observer reactivity. Journal of applied behavior analysis,41(3), 417-422.
23. Comte-Sponville, A.(2001) A Small Treatise of the Great Virtues.(C.Temerson ,Translator). New York: Metropolitan Books.
24. Cooper, T. L. (1987). Hierarchy, virtue and the practice of public Administration: A perspective for Normative Ethics. Public Administration Review, July/August ,320-328
25. Danaei Fard H, Amrolahi N, Fani AA, Rezaeian A.(2013) An exploration of the phenomenon being Pyshayndhay affecting the formation of the organization (Case study:: government agencies). Research General Management, 2013; 8(19): 1-23 government agencies).

26. Dutton, J., Workman, K. & Hardin, A. (2014). Compassion at Work. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior , 1: 277-304.
27. Iqbal, M. Z., Arif, I. M., & Badar, S. (2012). A Comparative Study of Deviant Workplace Behaviour of Teaching Staff of Public And Private Universities of Punjab-Pakistan. International Journal of Asian Social Science, 2(12), 2128-2137.
28. Kim Cameron and Arran Caza, (2003), Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness, the Journal of Leadership and Organizational Studies, pp: 1-3
29. Klendauer, Ruth & Deller , Jürgen, (2009), Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers, Journal of Managerial Psychology, Vol. 24 Iss: 1, pp.29 - 45
30. Lampman J, (2005) Trend-watcher sees moral transformation of capitalism, Christian Science Monitor, October 3, p.13
31. Luthans, F B. Avolio, B J. Walumbwa, F O. and Li, Weixing, (2005), the psychological capital of Chinese Workers: Exploring the relationship with performance. Management and Organization Review, 1: 249-271.
32. Manz, C. C., Cameron, K. S., Manz, K. P., Marx, R. D., & Neal, J. (2008). The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers. World Scientific Publishing Company
33. Mazni, A. & Roziyah, M.R. (2011): "Towards developing a theoretical model on the determinants of workplace deviance among support personnel in the Malaysian Public Service Organisations." <http://www.google.co.zw/#hl=ensclient=psy-abl.3/06/2012>
34. McCullough, M. E., & Witvliet, C. V. (2002). The psychology of forgiveness. Handbook of positive psychology, 2, 446-455.
35. Mizrahi, S., Vigoda-Gadot, E. & Cohen, N. (2009). Trust, Participation, and Performance in Public Administration-Na Empirical Examination of Health Services in Israel, Public Performance & Management Review, Vol.33, N° 1, 7-33.
36. Muafi, (2011). "Causes and Consequence Deviant Workplace Behavior" International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol.2, No.2.
37. Nelson, D .L. & Cooper C. L., (2007), Positive Organizational Behavior, SAGE Publications Ltd.
38. Paine, L.S. (2003), Value shift, McGraw-Hill, New York
39. Peterson, C. (2003). Classification of positive traits in youth, Promoting Positive Child, Adolescent, and Family Development. RM Lerner, F Jacobs and D Wertlieb (eds.), 4, 227-255.
40. Peterson, C. and M. E. P. Seligman, (2004), Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification (American Psychological Association and Oxford University Press, Washington).
41. Ragins, B.R., & Dutton, J.E. (2007). Positive relationships at work: An introduction and invitation, Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation (p 3-25). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
42. Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M., & Jesuino, J.C. (2011). How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Effective Commitment Relationship. Journal of Business Research, 64, 524-532.
43. Robinson, L. and Rebecca, J. (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study," Academy of Management Journal, 38 (2), 555-572.

44. S.H. Appelbaum, G.D. Iaconi, and A. Matousek,(2000). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes ,impact, and solutions, Corporate Governance, Vol. 7, No. 5, p. 586-598.
45. Schudt, Karl,Taming the corporate monster: An Aristotelian approach to corporate virtue, Business Ethics Quarterly, 10: 711-723.
46. Schuyler, K. G. (2004). The possibility of healthy organizations: Toward a new framework for organizational theory and practice. Journal of Applied Sociology, 57-79.
47. Sekerka, L. E. Comer, D. R. & Godwin, L. N.,(2014), Positive Organizational Ethics: Cultivating and Sustaining Moral Performance, J Bus Ethics 119:435–444, DOI 10.1007/s10551-013-1911-z.
48. Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000), Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55: 5-14
49. Sharkawi, S., Abdul Rahim, A., and AzuraDahalan, N.( 2013), "Relationship between Person Organization Fit, Psychological Contract Violation on Counterproductive Work Behaviour".International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 4.
50. Shekari H, Afshari MA, Veyseh SM,( 2011). Developing values in organization: a reflection on organizational virtuousness approach, International Journal of Research in Commerce and Management, Vol. 2, No. 5, pp 11-15
51. Stephens, J. P., Heaphy, E. D., Carmeli, A., Spreitzer, G. M., & Dutton, J. E. (2013). Relationship Quality and Virtuousness Emotional Carrying Capacity as a Source of Individual and Team Resilience. The Journal of Applied Behavioral Science, 49(1), 13-41
52. Vardi, Y. and Weitz, E. (2004): "MISBEHAVIOR IN ORGANIZATIONS Theory, Research, and Management" LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS.
53. Vogel, H. L. (2007). Entertainment Industry Economics. A Guide for Financial Analysis. 7th Edition. Hardback.
54. Weiner, N.O. (1993). The Harmony of the Soul: Mental Health and Moral Virtue Reconsidered. Albany, NY: State University of New York Press.
55. Wilks, D., de Carvalho,( 2012) "Perceptions of Deviant Behaviour in the Workplace," International Journal of Management, Knowledge and Learning, 1(2), 217–230.
56. Wright, T. and J. Goodstein(2007),Character is not “Dead” in Management Research: A Review of Individual Character and Organizational-Level Virtue’, Journal of management 33(6), 928–958
57. Zabihi, moHamidreza ; Erfanian ,Khanzadeh ; Shirin , Nakhaie ; Tajdar Samira ,(2014), A Consideration On Characteristics Of Organizational Virtuousness ,A Journal of Economics and Management, Vol. 4 Issue 3, pp.164-169
58. Ziapour, Arash; Molavi bisoni,Shahab & Afsari ,Davood,(2015),A Study of the Relationship between Organizational Virtuousness & Employee Engagement (A Case Study of Employees of Kermanshah-Based Branches of Keshavarzi Bank, Iran in 2015),Vol, 9 (8): 1442-1447.

