

تحليل العلاقة بين المناخ الاخلاقي ورضا العاملين

دراسة استطلاعية في القطاع المصرفي

المصارف التجارية الحكومية - محافظة القادسية

د. ماجد عبد الامير محسن

قسم ادارة الاعمال - كلية الادارة والاقتصاد - جامعة القادسية

مستخلص

يهدف البحث الى تحليل العلاقة بين المناخ الاخلاقي ورضا العاملين حيث يشير المناخ الاخلاقي الى الدرجة او المدى الذي يدرك فيها العامل اجراءات وسياسات وممارسات المنظمة من حيث نتائجها المعنوية اي ما يعتبر صحيح اخلاقيا وكيفيه التعامل مع الحالات الأخلاقية في المنظمة. وقد تم قياس العلاقة بين المناخ الاخلاقي بأبعاده الخمسة المتمثلة ببعد المنفعة الذاتية، الاهتمام بالآخرين، الالتزام بالأفكار والمعتقدات الشخصية، البعد القانوني والبعد المتعلق بقواعد العمل في المنظمة مع رضا العاملين. تم اختيار المصارف التجارية الحكومية في محافظة القادسية لغرض اجراء البحث وتضمنت عينه البحث العاملين في المصارف المختارة لغرض اختبار البحث وقد توصل البحث من خلال استخدام عدد من الوسائل الإحصائية الى وجود علاقات ارتباط سلبية وإيجابية بين الرضا والابعد الخمسة المكونة للمناخ الاخلاقي وعلى ضوء هذه النتائج تم الوصول الى مجموعه من الاستنتاجات والتوصيات في هذا المجال

المقدمة

تواجه المنظمات الكثير من التحديات البيئية سواء الداخلية او الخارجية ومنها التحديات الاخلاقية الناجمة عن ضعف الاهتمام بالمعايير الاخلاقية عند ممارسة منظمات الاعمال لنشاطاتها وما صاحب ذلك من خروقات اخلاقية وانعكاس ذلك على مصداقية وثقة الجمهور بالمنظمات وممارساتها مما دفع المنظمات واداراتها الى التفكير بضرورة الاهتمام بالبعد الاخلاقي والمناخ الاخلاقي الذي يدعم سمعة المنظمة ومكانتها في المجتمع والسوق . ان المنظمة التي تعتمد المعايير الاخلاقية في ممارسة انشطتها المختلفة يمكن ان تحقق تفوقا على المنظمات المنافسة لها والتي لا تعتمد مثل هذه المعايير .

وياتي هذا البحث للتعرف على

- مفهوم الاخلاقيات واخلاقيات الاعمال
 - مفهوم وانواع المناخ الاخلاقي
 - العلاقة بين المناخ الاخلاقي ورضا العاملين
 - ما هو ادراك العاملين في القطاع المصرفي للمناخ الاخلاقي في مصارفهم .
- وقد تضمن ثلاثة مباحث تضمن المبحث الاول منهجية البحث والمبحث الثاني خلفية نظرية عن المناخ الاخلاقي مفهومة واشكاله ومفهوم الاخلاقيات والرضا الوظيفي . وتوصل البحث في مبحثه الثالث الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات بخصوص العلاقة بين المتغيرين حيث ظهرت مجموعة من العلاقات السلبية والايجابية بين الرضا والمناخ الاخلاقي .
- وقد تم اختيار القطاع المصرفي كمجتمع للبحث لغرض اثبات فرضية البحث واهدافه وتم اختيار المصارف التجارية العاملة في محافظة القادسية لهذا الغرض حيث تم توزيع 90 استمارة استبيان اخضع 80 منها لغرض التحليل . وتضمنت الاستمارة 5 اشكال للمناخ الاخلاقي تم اختبار علاقتها مع الرضا الوظيفي .

المبحث الاول

منهجية البحث

1- مشكلة البحث

تشكل اخلاقيات الاعمال موضوعا معاصرا يكتسب اهميته من واقع بيئة الاعمال المحلية والعالمية الذي تشتد فيه المنافسة وتسعى منظمات الاعمال فيها الى ضمان البقاء والاستمرار . وضمن هذا السياق فان المنظمات فقد تقوم بخروقات وممارسات لا اخلاقية تمثل انعكاسا للفلسفة الاخلاقية السائدة في تلك المنظمات . ان ضعف الاهتمام بالاسس والمعايير الاخلاقية ينعكس سلبا على سمعة وقبول المنظمة في السوق والمجتمع . وان ما يشهده العالم الان من ممارسات غير اخلاقية لبعض المنظمات يمثل تحديا وانتهاكا للمبادئ الاخلاقية واضراراً بالمجتمع بصورة عامة . والتعرف على المناخ الاخلاقي المدرك من قبل العاملين يمكن ان يسهم في تعزيز او تغيير المناخ الاخلاقي وبما يتوافق مع مصلحة اصحاب المصلحة بصورة عامة . وقد تم اختيار القطاع المصرفي لما يشكله هذا القطاع من اهمية من خلال تعامله الواسع مع الجمهور لاسيما وان العمل المصرفي يقتضي وجود مناخ اخلاقي يدعم الثقة والامان والممارسات الاخلاقية السليمة التي تشجع الجمهور على التعامل مع المصارف والمحافظة على امواله وممتلكاته .

2- اهداف البحث

تتمثل اهداف البحث بالاتي :

- التعرف على مفهوم الاخلاق والفلسفة الاخلاقية الداعمة للمناخ الاخلاقي
- التعرف على اشكال المناخ الاخلاقي السائد في القطاع المصرفي
- تحليل العلاقة بين المناخ الاخلاقي ورضا العاملين لدى عينه البحث محل الدراسة

3- أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من خلال أهمية الممارسات الأخلاقية في عمل أي منظمة والتي تنعكس على المناخ الأخلاقي السائد في تلك المنظمة . وتشكل المصارف مجالا مهما لهذه الدراسة لغرض التعرف على ادراك العاملين للمناخ الأخلاقي السائد في مصارفهم واشكال هذا المناخ . ونظرا لقله الدراسات العربية في هذا المجال فيمكن ان يكون هذا البحث مساهمة متواضعة في هذا الاتجاه . كما ان البحث يحاول ان يستكشف العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورضا العاملين وطبيعة هذه العلاقة سلبية كانت او ايجابية .

4- فرضية البحث

نمثل فرضية البحث بالفرضيات التالية

- توجد علاقة معنوية موجبة بين المناخ الأخلاقي النفعي ورضا العاملين
- توجد علاقة معنوية موجبة بين المناخ الأخلاقي / الاهتمام ورضا العاملين
- توجد علاقة معنوية موجبة بين المناخ الأخلاقي / القانون واللوائح ورضا العاملين
- توجد علاقة معنوية موجبة بين المناخ الأخلاقي / الاجراءات والتواعد ورضا العاملين
- توجد علاقة معنوية موجبة بين المناخ الأخلاقي / الاستقلالية ورضا العاملين

5- مجتمع وعينه الدراسة

تم اختيار القطاع المصرفي كمجتمع للدراسة والمصارف العاملة في محافظة القادسية عينه الدراسة وتم اختيار العاملين في هذه المصارف لغرض اختبار فرضيات البحث حيث تم توزيع 90 استمارة شملت العاملين في المصارف التجارية الحكومية في المحافظة تم استخدام 80 استمارة لغرض التحليل بعد استبعاد الاستثمارات غير الصالحة للتحليل .

6- ادوات جمع البيانات

اعتمد البحث على الادوات التالية في جمع البيانات

- الكتب والدوريات ، النشرات المتوفرة لأغراض البحث .
- استمارة الاستبيان التي تضمنت اسئلة متغيرات البحث (المناخ الاخلاقي) و (رضا العاملين) حيث تضمنت خمسة محاور لاشكال المناخ الاخلاقي كل منها يتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس متغيرات المناخ الاخلاقي حيث تم الاعتماد على الاستمارة المعدة من Victor and Culler 1988 لهذا الغرض واستخدام مقياس likert الخماسي لأغراض تحديد المناخ الاخلاقي او الرضا ويتراوح من ان اتفق جداً لا اتفق جداً وتتراوح قيمة من 1 – 5 وهناك عدد من العبارات السلبية تم عكس الترتيب بخصوص الدرجات الممنوحة لكل عبارة حيث التقديرات 1، 2 ، 3 ، 4 ، 5 . اما الرضا الوظيفي فقد تم قياسه من خلال مقياس المستخدم من قبل Saari & judge (2004)

7- ادوات تحليل البيانات :

لأغراض تحليل البيانات واثبات فرضيات البحث تم استخدام الادوات الاحصائية التالية :

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل الارتباط
- معامل كروتيخ الفالقياس ثبات واتساق فقرات الاستبانه

المبحث الثاني

أولاً : مفهوم الأخلاق والمناخ الأخلاقي

1- مفهوم الاخلاق

قبل التطرق إلى مفهوم المناخ الأخلاقي للمنظمة ينبغي التطرق إلى مفهوم الأخلاق والذي يشير إلى المبادئ أو القيم أو القواعد المتعلقة بما هو الصّح أو الخطأ (Gareth , 2007) ، ويرى (Kiran , 2007) إن الأخلاق تتمثل بمجموعة المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية التي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات. إن الأخلاقيات بصورة عامة تتعلق بالنشاطات والممارسات التي تعتبر صحيحة أو خاطئة من قبل المجتمع ويمكن النظر إليها بمنظار ضيق يتعلق بقيم الشخص ومثالياته وأفكاره وطموحاته والتي تنظم سلوك الفرد وعلاقته مع الآخرين (Shaw , 2002). أن الفلسفة الأخلاقية توفر مبادئ لتحديد الأفعال الصحيحة والخاطئة وبالتالي فإن الأخلاق هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد الشيء الصحيح والخاطئ ومن ثم تحديد الكيفية التي يتم بها القيام بالأشياء الصحيحة . أما أخلاقيات الأعمال فهي كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة بتوقعات المجتمع والمنافسة السليمة في البيئة المحلية والاجنبية .

إن الفلسفة الأخلاقية للمنظمة توفر مبادئ لتحديد الأفعال الصحيحة والخاطئة Shaw 2002 وأن اللانحة الأخلاقية للمنظمة عبارة عن وثيقة مكتوبة تحدد المبادئ الفلسفية الأساسية وتوضح القيم الخاصة بالمنظمة والمعايير الأخلاقية للمنظمة بخصوص ما هو مقبول أو غير مقبول وتصمم لحماية المنظمات من السلوك غير الأخلاقي (Stevenes , 2008) ، ووفقا لعلم الأخلاق فإن الصّح والخطأ لفعل معين لا يتحدد وفقا لنتائجه وإنما يعتمد على المبادئ التي تحكم ذلك الفعل (Hartman , 1998) وبالتالي فإن المنظور الأخلاقي يمكن أن يكون على شكلين

الأول هو : الفعل الأخلاقي والثاني هو المبادئ الأخلاقية للفعل .

وبالنسبة للمبادئ الأخلاقية فهي توضح إن صحة وسلامة الأفعال تتحدد من مطابقتها للمبادئ وهذه المبادئ قد تتأتى من الحقوق الأساسية للأفراد أو قواعد السلوك أما الفعل الأخلاقي فيعني أن الأفراد يعرفون ما هي الأفعال التي تعتبر صحيحة أو خاطئة بغض النظر عن نتائجها أو احتكامها لأي مبادئ أخلاقية

وبالتالي فإن المبادئ هو مجرد موجه أو دليل وأن التجربة السابقة هي الأكثر تأكيداً أو أهمية في تحديد الأفعال الصحيحة.

وهناك مشكلتين في هذا البعد الأخلاقي الأول يتعلق بتبرير صحة المبادئ حيث أن ما يعتبر صحيح وواضح في زمن معين قد لا يكون كذلك في وقت آخر والثاني يتعلق باحتمال أن تكون هناك مبادئ متعارضة وبالتالي فإن المبدأ الأخلاقي قد لا يوفر حلاً واضحاً ومحدد عندما لا يتفق الناس أو الأفراد حول صحة بعض المبادئ الأخلاقية (Shaw , 2002) وبالتالي فإن هناك رؤى مختلفة بخصوص الفلسفة الأخلاقية التي توفر أسس مختلفة في تحديد صحة فعل أو تصرف معين . وبشكل عام فإن النظرية الأخلاقية (Detontological) ترى أن الفعل صحيح أما بسبب طبيعة الفعل أو القواعد المتبعة أو الحاكمة للفعل وكما رأينا أعلاه أن هناك اختلاف في الرؤيا بهذا الخصوص من حيث أخلاقية الفعل و مثل هذه الاختلافات يمكن التعامل معها من خلال منظور النسبية ووفقاً لهذا المنظور فإن الثقافات والناس لهم معايير أخلاقية مختلفة تؤدي إلى أنه ليس هناك معايير أخلاقية مطلقة يمكن أن تطبق على جميع الناس وفي جميع المجتمعات (Velasquez , 2006) وبالتالي فإن صنفين من الأفراد أو ثقافتين مختلفتين يحملون رؤى مختلفة بخصوص فعل معين يمكن أن يكون كلاهما صحيح (De George , 1995) وبعبارة أخرى فإن صحة فعل معين يتحدد من خلال إجماع أعضاء المجموعة ذات العلاقة بخصوص ذلك الفعل (Ferrell et al, 2005) وبالتالي فإن الفعل يعتبر صحيحاً عندما يصل أعضاء المجموعة إلى استنتاج إيجابي بخصوص ذلك الفعل ولكن هذا الحكم قد لا يكون صالحاً بشكل دائم فما يعتبر سلوكاً صحيحاً في وقت معين قد يتحول إلى سلوك غير مقبول وبالعكس عند يحصل تغيير في المجموعة مثال ذلك تشغيل الأطفال ، الإجهاض ... الخ . حيث يمكن قبوله في بعض الثقافات كما يؤخذ على منظور النسبية أيضاً هو أنها لا توفر أو تعترف بأنه يجب أن تكون هناك معايير أخلاقية عامة (Ferrell et al, 2005).

2- المناخ الأخلاقي

يعتبر المناخ الأخلاقي شكل من أشكال المناخ التنظيمي (Kelly and Cullen , 1982 : 2006) وقد عرفه Victor بأنه الإدراكات السائدة بخصوص إجراءات وممارسات المنظمة ذات المضمون أو المحتوى الأخلاقي (Victor and Cullen 1988:106) أما (Desponde , 1996:655) فقد عرفه بأنه الإدراك المشترك للأفراد حول كيفية التعامل مع القضايا الأخلاقية وما هو السلوك الأخلاقي الصحيح

أو أنه المواقف السائدة حول معايير المنظمة المتعلقة بالسلوك الملائم أو المقبول في المنظمة (Kelly and Dorsch, 1991: 56) .

إن لكل منظمة مجموعة من القواعد الأخلاقية والتي يمكن أن تعتبر فريدة للمنظمة (Careth , 2007: 47) وإذا ما أرادت المنظمة أن تكون أخلاقية فإن هذا سيكون له أثره على سلوكيات العاملين (Vitell and Hidaglo , 2006: 32) وكما أشرنا سابقا أن المناخ الأخلاقي هو أحد أشكال المناخ التنظيمي حيث أن المناخ بصورة عامة يشير إلى إدراك الأفراد لبيئة عملهم علما بأن مفهوم المناخ التنظيمي والمناخ السيكولوجي (النفسي) هي مفاهيم متداخلة فالمناخ النفسي يشير إلى إدراك الفرد لبيئة العمل والأحداث التي تحصل ضمن هذه البيئة (Kickul and other , 2003) وعندما يتشارك أعضاء التنظيم بمثل هذا الإدراك يسمى بالمناخ التنظيمي (Neal and Griffin , 2002) والمناخ التنظيمي هو مجموعة الخصائص المدركة بخصوص منظمة معينة أو أنظمتها الفرعية والناجمة عن الطريقة التي تتعامل فيها المنظمة أو أحد نظمها الفرعية مع أعضاء بيئتها . ويرى (Key , 1999) إن التركيز الأساسي للمناخ الأخلاقي هو الطريقة أو الأسلوب الذي يتصرف فيه أعضاء المنظمة استجاباتهم للمشاكل ذات البعد الأخلاقي وبذلك يوفر المناخ الأخلاقي المدرك مرشد أو دليل للعاملين بخصوص نماذج السلوك التي سيتم مكافئتها ودعمها في المنظمة كما أن المناخ الأخلاقي للمنظمات هو دالة للإدراكات المتراكمة للأفراد وبالتالي فإن المنظمة يمكن أن تتضمن عدة مناخات نتيجة الاختلافات في وظائفها وعملياتها وكذلك بين العاملين ومجموعات العمل ومراكز العاملين الوظيفية .

وبصورة عامة يمكن القول أن المناخ الأخلاقي للمنظمة هو بناء معياري للإدراك المشترك للسلوك بخصوص السياسات والإجراءات والنظم في المنظمة التي توجه الأفعال والقرارات الأخلاقية ، وأن الجوانب الأخلاقية لمناخ العمل تتضمن وجود نظام معياري مدرك من قبل العاملين يمكنهم من الاستجابة للقضايا الأخلاقية التي تظهر في مجال العمل . وباعتبار أن المناخ الأخلاقي نظام فرعي من مناخ المنظمة فإنه يعكس الممارسات التنظيمية ذات التبعية أو النتائج الأخلاقية . ويرى (Cullen) إن المناخ الأخلاقي لا يستند فقط على معايير الفرد الأخلاقية أو مستوى تطوره الأخلاقي بل أنها تمثل مكونات بيئة العمل كما يدركها أعضاء المنظمة (Cullen and Victor , 2003) .

3- أشكال المناخ الأخلاقي

يعتبر (Victor and Cullen, 1988) من أوائل من كتبوا في موضوع المناخ الأخلاقي واستعملوا هذا المفهوم وطوروا قاعدته النظرية لخلق مقياس للمناخ الأخلاقي واستخدم الباحثان بعدين لعرض الأنواع المختلفة من المناخ الأخلاقي للمنظمات . البعد الأول هو المعيار الأخلاقي الذي يتضمن ثلاثة أبعاد كل منها يمثل معيار أخلاقي يكون بمثابة الموجه أو المرشد في اتخاذ القرار في المنظمة أو الوحدة التنظيمية وبالشكل التالي:

١- بعد المنفعة الذاتية Egoism ويتعلق بتعظيم المنفعة الذاتية أي أن الفعل أخلاقي إذا ما حقق تعطي المنفعة لصاحب الفعل ويمكن أن يكون شخص أو مجموعة أو منظمة (Shaw , 2002) .

٢- بعد المنفعة Utilitarianism ووفقا لهذا البعد فإن الفعل أخلاقي من خلال تعظيمه للمنفعة لجميع الأطراف التي تأثرت بذلك العمل .

٣- بعد المبادئ Principle ووفقا لهذا البعد فإن الفعل يكون أخلاقي من خلال التزامه بالمبادئ والقواعد الحاكمة لذلك الفعل .

أما البعد الثاني فيتعلق بموضع التحليل Loci of Analysis أو مستوى التحليل ويشير مستوى التحليل إلى المرجع أو المصدر الأخلاقي الذي يستخدمه الفرد في تطبيق المعيار الأخلاقي في القرارات والأفعال التنظيمية ويتضمن :

١- المستوى الفردي Individual ويشير إلى أن مصدر المنطق أو التبرير الأخلاقي هو الفرد نفسه كمرجعية للتفكير الأخلاقي .

٢- المستوى المحلي Local فيشير إلى أن مصدر التبرير الأخلاقي هو المنظمة أو إحدى وحداتها الفرعية . أي النظم الاجتماعية التي يكون الفرد جزء لا يتجزأ منها والشكل الرئيسي لهذه النظم هي المنظمة .

٣- المستوى العام Cosmopolitan فيشير إلى أن المرجعية أو التبرير الأخلاقي يكون من خارج المنظمة أو المجموعة المباشرة التي يتعامل أو يعمل فيها الفرد أي أن مصدرها مصدرها القانون أو المهنة.

وعلى ضوء هذه المعايير الأخلاقية الثلاثة في البعد الأول مع مستويات التحليل في البعد الثاني تتشكل مصفوفة تتضمن تسع أنواع من المناخ الأخلاقي كما في الشكل رقم (1) أدناه :

شكل رقم (1)

أشكال المناخ الأخلاقي

مستوى التحليل Locus of analysis

المعيار الأخلاقي	العامة	المحلية	الفردية	
	الكفاءة	أرباح الشركة	المنفعة الذاتية	الذاتي
	التوجه نحو أصحاب المصلحة	مصلحة الفريق	الصدقة	التعاون أو المنفعة
	القانون واللوائح المهنية	قواعد وإجراءات الشركة	الأخلاق الشخصية	المبادئ

Source: Victor and Cullen , 1988 : 104

من الشكل رقم (1) يظهر لنا أن كل خلية من هذه الخلايا التسعة تمثل معيار أخلاقي يكون بمثابة الموجه أو المرشد في اتخاذ القرار في المنظمة أو الوحدة التنظيمية فعلى سبيل المثال في المناخ الذاتي الفردي فإن المعيار الأخلاقي يشجع الأفراد على اتخاذ قرارات أخلاقية معظمها تصب في المصلحة الفردية أو الذاتية ويهمل حاجات الآخرين ومثل هذا المناخ يمكن أن يوجد في شركات الوساطة التجارية . وبالعكس من ذلك فإن مناخ المبادئ العامة حيث يشير هذا المناخ للقرارات أو الأفعال التي تستند على القانون أو اللوائح المهنية وهذا المناخ يمكن أن نجده في الشركات المحاسبية العامة حيث يكون المناخ التنظيمي داعم للقرارات الأخلاقية المستندة على غالبا على اللوائح المهنية التي تهيمن على مهنة المحاسبة (Victor and Cullen, 1988) وبصورة عامة فإن هذه الخلايا التسعة من المناخ الأخلاقي يمكن توضيحها في أدناه :

مناخ المنفعة الذاتية يشجع الاعتبارات المتعلقة باحتياجات وتفضيلات الفرد الذاتية مثل المنفعة الشخصية ، القوة ، الدفاع عن النفس .

- أرباح المنظمة وتشير إلى المناخ الذي تكون فيه القرارات تعكس

أفضل منفعة للمنظمة (أرباح الشركة ، الميزة الإستراتيجية)

- مناخ الكفاءة ويشير إلى القرارات التي تتأثر بالمصلحة العامة

الاجتماعية أو الاقتصادية .

- مناخ الصداقة ويركز على مصلحة الصديق وليس أعضاء المنظمة المتبادلة.
 - مناخ مصلحة الفريق ويركز على مصلحة الفريق او الجماعة التنظيمية .
 - مناخ المسؤولية الاجتماعية ويشير إلى أن القرارات الأخلاقية تتأثر بالعوامل الخارجية التي توجه السلوك في المنظمة . (اصحاب المصلحة).
 - الأخلاق الشخصية : ويدل هذا المناخ على الاختيار الشخصي للمبادئ التي تشكل القيم الأخلاقية الشخصية التي توجه الفرد .
 - مناخ القواعد والإجراءات : ويشير إلى المناخ الذي تكون فيه المبادئ الأخلاقية مشتقة من المنظمة .
 - مناخ القانون واللوائح : وتشير إلى المناخ الذي يكون فيه مصدر المبادئ الأخلاقية من خارج المنظمة (النظام القانوني والمهني).
- (Elci and Alpkan,2008) .

وعلى ضوء هذه المصنوفة فإن المعيار الأخلاقي الذاتي يمثل المناخ الذي تسود فيه الأنانية أو المنفعة الذاتية ويستند بصورة عامة على تعظيم المنفعة الذاتية سواء للأفراد أو المنظمة (Cullen et al , 2003) وفي هذا المناخ فإن متخذ القرار سيختار البديل الذي يحقق أعلى منفعة وإهمال حاجات الآخرين . وفي إطار التحليل على مستوى المنظمة فإن القرارات ستتخذ على أساس الربحية أو الكفاءة على حساب رفاهية ومصلحة الفرد . وفي هذا المناخ فإن العاملين يتكون لديهم إدراك أن المصلحة الذاتية هي الموجه للسلوك حتى وإن كان هناك احتمال أن يلحق ذلك ضرراً للآخرين (Mortin and Culeen, 2006: 178) والجدير بالذكر أنه في هذا المناخ فإن الفعل يعتبر أخلاقياً إذا ما حقق تعظيم للمنفعة لصاحب الفعل ويمكن أن يكون شخص أو مجموعة معينة أو منظمة . ووفقاً لهذا المبدأ فإن المصلحة الذاتية هي التي تدفع الفرد نحو العمل وهذه المصلحة تأخذ أشكال متعددة مثل المتعة ، السعادة ، المعرفة ، الثروة ، القوة ... الخ (Ferrel et al, 2005) . ولا تعني هذه النظرية أن الأفراد لا يقومون بمساعدة بعضهم ولكنها ترى أن الأفراد ليس لديهم واجب أو تعهد أخلاقي لعمل ذلك (Shaw 2002) أما مناخ المنفعة فيؤكد على تطوير رفاهية ومنفعة الفرد من خلال تدنيه أو تخفيض الضرر وتعظيم المنافع لجميع من يتأثر بالفعل الذي يتم القيام به. ووفقاً لنظرية المنفعة التي تدعم هذا المناخ فإنه يمكن تصنيف نظرية المنفعة إلى منفعة الفعل وقواعد المنفعة . ووفقاً لنوعية الفعل فإن الصبح أو الخطأ يمكن تحديده من خلال الفعل نفسه فيما إذا كان سيقود إلى منفعة أكبر عدد من الأفراد وبالتالي فإن القواعد تصبح

مجرد موجه وليس بالضرورة واجبة الإتياع إذا لم تؤدي إلى تشجيع المنفعة الواسعة (Beauchamp, 2004) .

أما بالنسبة لقواعد أو أخلاقية المنفعة فهي تحدد الصح والخطأ لأي فعل على أساس المبادئ أو القواعد التي تشجع أو تحقق المنفعة الأكبر وبالتالي فإن تحديد صحه أو خطاه الفعل ليس من خلال تحقيقه منفعة أكبر أم لا وإنما من خلال هل أن هذا الفعل مقبول وفقا للقواعد الأخلاقية الصحيحة والتي تحقق أعلى منفعة فيما لو تم اتباعها من قبل الجميع ، وبالتالي فإن الفعل سيكون أخلاقيا عندما يتماشى مع القواعد الأخلاقية المتعارف عليها او المقبولة ، وهكذا فإن التصرف الذي يحقق أكبر منفعة ليس بالضرورة أن يكون صحيحا وفق هذا المنظور حيث ان الفعل الذي يحقق منفعة لعدد أكبر من الناس قد يؤدي الى معاملة غير عادلة للأقلية .Beauchamp & Bowie 2004

4- مكونات المناخ الأخلاقي

يشير (Daft , 2003: 161) إلى أن هناك خمسة جوانب أساسية يمكن أن يتشكل منها المناخ الأخلاقي الملائم والذي يتم من خلاله ممارسة العاملين لوظائفهم وهي :

- ١- الأفراد وتتضمن تحديد ما هو الأفضل للأفراد .
 - ٢- البعد القانوني من خلال عدم انتهاك القوانين والمعايير المهنية .
 - ٣- القواعد أي الالتزام بالقواعد والإجراءات والسياسات الخاصة عليها .
 - ٤- الأداء والجوانب المالية : أي بذل الجهود لغرض تحسين الأهداف والنتائج المترتبة عليها .
 - ٥- استقلالية الأفراد أي استرشاد الأفراد بأخلاقياتهم الشخصية ليقدروا لأنفسهم ما هو الصح وما هو الخطأ .
- ويرى (Daft, 2003: 156) أن الأفراد في المنظمة إذا لم يهتموا بالقيم الأخلاقية التي يحددها قادتهم فإن ذلك يوشح إلى أن الأفكار التي يحملوها تظهر عدم اهتمامهم بالقيم الأخلاقية للمنظمة .

5- العوامل المؤثرة على السلوك الاخلاقي في المنظمة

يمكن اجمال العوامل المؤثرة على السلوك الاخلاقي في المنظمة بالعوامل التالية :

John R. Schermermerh orn 1996 : 110

- القيادة : من خلال توضيح المعلومات وتقديم الدعم للعاملين وتنظيم الافراد وتوجيه الموارد بما ينسجم والقواعد والمعايير الاخلاقية بالاضافة الى ان

يكون نموذجاً للآخرين كما تشكل القيم الدينية ومعاييرها الاخلاقية عوامل مؤثرة على سلوكه الاخلاقي وتأثير ذلك مع سلوك العاملين معه .

- العاملين من حيث سلوك الشرطين ، سلوك زملاء العمل ، القيم الاخلاقية
- البيئة مثل اللوائح الحكومية ، عادات وقيم المجتمع ، المناخ الاخلاقي للصناعة ويرى اخرون ان شكل المنظمة ربحيه او غير ربحيه وهيكلها التنظيمي ، حجم المنظمة- تاريخ المنظمة عوامل اخرى مؤثرة على السلوك الاخلاقي في المنظمة .

6- اهمية المناخ الاخلاقي :

تهتم المنظمات بمراعاة او مطابقة العاملين للقيم والمعايير الاخلاقية للمنظمة وتحقيق هذه المطابقة ليست عملية سهلة لانه قد يظهر هنالك تعارض محتمل بين المعايير الاخلاقية الشخصية ومعايير المنظمة والعاملين الاخلاقية . ان العاملين الذين لا يستطيعون ان يتوافقوا مع المعايير الاخلاقية للمنظمة قد يتركون العمل او تحدي المبادئ الاخلاقية للمنظمة . وان سبب الاختلاف بين القيم الاخلاقية للمنظمة والعاملين قد ينشأ من اختلاف مرجعية الفرد الاخلاقية سواء كانت محلية او عامة . وتعتبر ثقافه المنظمة قاعدة اساسية للتاثير على اخلاقيات العامل لانها توفر المحتوى الذي من خلاله يتم التشكيل او البناء الاخلاقي في المنظمة حيث انها توفر للأفراد الواقع التنظيمي الذي يتم فيه توضيح الاعمال والتصرفات ذات البعد الاخلاقي والحكم عليها .

وبصورة عامة يمكن ان نحدد ابعاد اهمية المناخ الاخلاقي بالتالي :

- يساهم في تحديد القضايا التي تعتبر ذات محتوى اخلاقي .
 - يساهم في تحديد المعيار الذي يستخدم لمعرفة ووزن وحل هذه القضايا
- 51 : Cullen et al ., 1989 .
- جعل السلوك الاخلاقي امر طبيعي عند مواجهة أي موقف يتطلب هذا السلوك .
 - تحقيق المصادقية بين المنظمة والمجتمع .
 - تحسين عملية صنع القرار .
 - دعم عملية التمسك بمقاييس الجودة لمخرجات المنظمة Donaldson and Davis 1990: 28 .
 - التأثير السلبي على مستوى رضا العاملين من خلال الاداء المنخفض وترك العمل ومواطنه تنظيميه متدنيه Leung, 2008 :48

- يمكنك ان تزيد من الشكوى والمطالبات القانونية والمخاطر المالية والكلف
Neese , Ferrell & Ferrell , 2005
- ويعتبر التدريب الاخلاقي من خلال البرامج المعدة لهذا الغرض من الادوات
التي يمكن استخدامها من المنظمة لتشجيع العاملين لديها بكيفية التعامل مع
القضايا الاخلاقية وترجمة القيم الاخلاقية للمنظمة في سلوكياتهم اليومية
Geber 1995 : 110

ثانيا : الرضا الوظيفي

يرى Koh & Boon 2001 ان الرضا عن العمل عبارة عن الاحساس بالسعادة
الناجمة عن تقدير عمل الفرد . او هو عبارة عن الاستجابة العاطفية لحكم القيمة فاذا
ادرك الفرد ان العمل يلبي او يسمح بتلبية قيم مهمة بالنسبة له فانه سيشعر بالرضا
Nebeker et al. , 2001 : 32

كما عرف الرضا الوظيفي على انه شعور العامل ازاء وظيفته من حيث طبيعة
الوظيفة وتوقعاته عن وظيفته .

ويرى اخرون ان الرضا يمثل نوعية الحياة في الوظيفة , chimanikire et al,
167 : 2007 بينما يعرفه Diala بانه مشاعر العامل نتيجة لاستجابته لعوامل
مرتبطة بالوظيفة والتي تؤدي الى المتعة والراحة والثقة من خلال المكافآت والنمو
الشخصي 829 : 2011 Diala and Nemani اما Robbins 2000 : 20
فيرى ان الرضا يمثل الموقف العام للعامل عن عمله فالعامل الراضي عن عمله
يحمل موقف ايجابي نحو العمل .

لقد اظهرت العديد من الدراسات ان مناخ العمل يمكن ان يلعب دور اساسي في
التاثير على الرضا والسلوك الاخلاقي للمجموعات والافراد . وفي دراسة Elci and
Alpkan 2009 اظهرت وجود علاقة سلبية بين المناخ الذاتي والرضا وان لهذا
النوع من المناخ تاثير سلبي على الرضا الوظيفي بينما المناخ الذي تسود فيه
مصلحة المجموعة او المبادئ فكان ذا تاثير ايجابي على الرضا .

كما ان المناخ الذي يسود فيه الاهتمام والرعاية فان الرضا فيه يكون مرتفعا
Deshpande 1996. وهناك اتفاق عالي بين علماء الاجتماع بان الرضا
الوظيفي هو عبارة عن رد فعل عاطفي ايجابي عن عمل معين oshagbemi 2003
1227 : . ويمكن للمنظمة ان تخلق مناخ اخلاقي من خلال تطبيق وفرض اللائحة
الاخلاقية ومكافئة السلوك الاخلاقي ومعاينة السلوكيات غير الاخلاقية ، ويؤثر
المناخ الاخلاقي بشكل ايجابي على السلوك الاخلاقي وتحقيق الرضا من خلال ازالة
الغموض عن العمل عند التعامل مع الحالات التي تتضمن جوانب اخلاقية

42 : 2001 schwepker ويشير Koh and Boo 2004:680 الى ان الرضا الوظيفي يرتبط بشكل كبير مع الالتزام الوظيفي وهو من اهم المحددات بالالتزام العاملين نحو منظماتهم . ان المنظمة التي لديها قيم اخلاقية قوية سيكون لديها عدد اكبر من العاملين ذوي الالتزام العالي او الولاء للمنظمة . , Vitell & Hidago 33 : 2006 . وتشير دراسة عن الشركات في تركيا ان ادراك العاملين الايجابي للمناخ الاخلاقي له تاثير معنوي وايجابي على رضا العاملين , Zehir, et al. 2011: 52

وياتي التطبيع الاجتماعي للأفراد الجدد او الحاليين لغرض تحقيق التماثل بين اخلاقيات الافراد واخلاقيات المنظمة لحل الصراع الذي يمكن ان يحصل نتيجة عدم التطابق مع ضرورة ان تكون هذه المعايير قابلة للتطبيق في حياة المنظمة اليومية علما بانه يمكن هنالك صراع بين التطبيع المنظمي والمهني حيث ان المعايير الاخلاقية التي تم تعلمها في المهنة قد تلقي بظلالها على التوقعات في موقع معين يتم فيه ممارسة هذه المهنة ويرى Primeaux 1992 ان هذا الصراع يمكن ان يكون ناتج من فقدان الاجماع المجتمعي على تنظيم مبادئ توجه السلوك ، وبذلك فانه لا يستطيع احد ان يفرض اجماع بخصوص الاخلاقيات الشخصية واخلاق المنظمة .

المبحث الثالث

الجانب التحليلي

قبل التطرق الى نتائج تحليل استمارة الاستبيان نستعرض نتائج تحليل الاستبيان بخصوص خصائص عينه البحث وكما موضح في ادناه :

جدول رقم (1)

توزيع عينه البحث حسب خصائصها

الجنس	ذكر/ 34	انثى/ 46				
الشهادة	دكتوراه	ماجستير	بكلوريوس	دبلوم	اعدادية	دون الاعدادية
			30	18	26	6
مدة الخدمة	اقل من سنة	5 – 10	10 – 15	15 – 20	20 ثمانون	
	7	14	25	16	18	

يظهر من الجدول اعلاه ان معظم المبحوثين حاصلين على شهادة مؤهلة لهم للعمل المصرفي كما ان عدد سنوات الخدمة تشير الى ان نسبة عالية من المبحوثين لهم خدمة مصرفية لفترة تتجاوز العشر سنوات مما يعطي معه صدقيه اكثر لإجابات العينة .

ولغرض التأكد من اتساق وثبات استمارة الاستبيان فقد تم قياس اتساقها وثباتها باستخدام معامل الثبات (معامل كرويناخ الفا) لمحاور الاستبانة وظهرت النتائج كما في الشكل رقم (2) والتي تشير الى ان مقياس المناخ الاخلاقي وإبعاده المختلفة يتسم بدرجة عالية من الثبات .

جدول رقم (2) نتائج معاملات الثبات لمقياس المناخ الاخلاقي ورضا العاملين

ابعاد مقياس المناخ الاخلاقي	معامل الفا كرويناخ
المناخ الاخلاقي النفعي	0.823
مناخ الاهتمام	0.734
مناخ القانون اللوائح	0.801
مناخ القواعد والاجراءات	0.705
مناخ الاستقلالية	0.812
الدرجة الكلية	0.802
الرضا الوظيفي	0.786

جدول رقم (3)

اجابات افراد العينة عن المناخ الاخلاقي النفعي N:80

ت	العبارة	المتوسط	الانحراف
1	يهتم العاملين بمصالحهم الخاصة	3.2	332.1
2	تحقيق مصلحة المصرف هو الاهتمام الاساس	3.3	0.621
3	ليس هنالك مجال للقيم الاخلاقية الشخصية	3.6	0.828
4	يتوقع من العاملين عمل اي شي يعزز مصلحة المصرف	2.4	1.212
5	يعتبر العمل دون المستوى فقط عندما يلحق الضرر بالمصرف	3.2	0.862
	المعدل العام	3.26	0.837

ويتضح من الجدول اعلاه الى انه هنالك ادراك لدى العاملين بوجود مناخ اخلاقي نفعي تسود فيه المصلحة الذاتية حيث بلغ المعدل العام لاجابات افراد العينة 3.26 وهو معدل غير مرتفع وبلغ ادنى معدل في الفقرة (4) يتوقع من العاملين عمل اي شي بغض النظر عن النتائج حيث بلغت 2.4 اما اعلى معدل فقد كان لعبارة (3) ليس هنالك مجال للقيم الشخصية وربما يعكس هذا طبيعة عمل المصرف الذي يلزم فيه

بالقوانين وليس الاجتهادات الشخصية لان معظم عمل المصرف هو التزامات مالية تترتب عليها التزامات قانونية اتجاه الاطراف المختلفة حيث بلغت 6.3

جدول رقم (4) اجابات افراد العينة عن مناخ الاهتمام N: 80

ت	العبارة	المتوسط	الانحراف
1	الاهتمام الرئيسي للمصرف هو مصلحة العاملين	3.6	1.231
2	الاعتبار الاساسي للمصرف دائما هو الافضل للآخرين (العملاء، المجتمع)	3.9	0.702
3	ما هو الافضل لكل فرد محل اهتمام المصرف	3.4	0.803
4	العاملين في المصرف لديهم احساس عالي بالمسؤولية اتجاه المجتمع	3.8	1.303
	المعدل العام	3.7	889

ويشير الجدول (4) ان هنالك مناخ اهتمام او تعاون يسود عمل المصارف حيث بلغ المتوسط (3.7) وهو مستوى متوسط من حيث سيادة هذا المناخ في المصارف محل الدراسة ويمكن ان يكون السبب في هذا المستوى من الادراك لطبيعة المناخ الاخلاقي السائد في هذه المصارف ربما يعود الى ان هذه المصارف من خلال الادارة والعاملين فيها يلتزموا بما هو محدد من سياسات المصرف والامتثال لها ،مع ان هنالك امكانية للمصارف ان تقوم بعمليات الانتماء حسب الاحتياجات المحلية وبما لا يتعارض مع السياسية العامة للسلطات المالية والنقدية بالاضافة الى بعض الامتيازات التي تمنح للعاملين .كما ان طبيعة ثقافة المجتمع وتقاليد وقيمة الدينية تساهم وتشجع عليها روح التعاون والمساعدة بين افراد المجتمع .

جدول رقم (5)

اجابات عينة البحث عن مناخ القانون واللوائح N: 80

ت	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	يتوقع من العاملين اتباع المعايير القانونية والمهنية	4.2	0.832
2	اللائحة الاخلاقية المنهية هي المعيار الاساسي	3.3	1.323
3	الانتشال للمعايير القانونية فوق اي اعتبار اخر	4.3	1.221
4	عدم انتهاك القانون عند اتخاذ القرار	4.4	1.434
	المعدل	4.25	0.823

ويظهر من الجدول (5) ان العاملين يدركون المناخ الاخلاقي السائد في المصارف عينة البحث بانه مناخ قانون ولوائح حيث بلغ المعدل العام 4.25 بانحراف معياري مقداره 0.823 وهو ما يشير الى ان اللوائح والقوانين هي السائدة وهذا يرجع الى كون الجهاز المصرفي الحكومي ملزم باتباع القوانين واللوائح في عمله وبشكل لا يعطي مرونة كبيرة للعاملين في التصرف بسبب ان اعمال المصرف بصورة خاصة تتمثل بالتصرف بأموال الاخرين (المودعين) مقارنة برأسمال المصرف مما يقتضي معه الحيطة والحذر في التصرف واتخاذ القرارات خشية ان يلحق الضرر بالاخرين . . . مما يستدعي معه مراعاة اللوائح والقوانين الواجب اتباعها عند ممارسة الاعمال المصرفية .

جدول رقم (6)

اجابات عينه البحث عن المناخ الاخلاقي /مناخ القواعد والاجراءات N: 80

ت	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	يتم التركيز على اتباع القواعد والاجراءات المصرفية	4.5	1.325
2	يلتزم العاملين وبشكل دقيق سياسات المصرف	4.3	1.438
3	الافراد الناجحين في المصرف هم الملتزمين بقواعد واجراءات العمل	4.2	0.823
4	يتوقع من كل فرد الالتزام بقواعد واجراءات العمل بدقه	4.3	0.532
	المعدل	4.3	0.678

يشير الجدول (6) الى انه ادراك العاملين للمناخ الاخلاقي السائد هو مناخ القواعد والاجراءات حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 4.3 وبانحراف معياري قدرة 0.678 مما يشير معه الى ان اتباع القواعد والاجراءات المصرفية هو المناخ السائد والذي يوجه سلوك العاملين في المصارف عينه البحث وبالتالي فان المعيار الاخلاقي الذي يوجه السلوك هو مناخ المبادئ وهو ما يتوافق مع طبيعة عمل المصارف الذي يتميز بالتزاماته المالية لأطراف خارجية هم المودعين بالشكل الاساسي وما يستدعي ذلك من المحافظة على حقوقهم واموالهم ووضع الضوابط والتعليمات التي تحكم عمل العاملين في المصرف بشكل خاص لتقليل او تجنب الانحرافات في السلوك التي قد تحصل خلال الممارسات اليومية للعاملين ويتمشى هذا البعد مع البعد السابق المتمثل بمناخ القانون واللوائح وهو ما يؤكد سيادة مناخ المبادئ ضمن اشكال المناخات الاخلاقية في المصارف قيد الدراسة .

جدول رقم (7)

اجابات عينة البحث عن المناخ الاخلاقي /مناخ الاستقلالية

ت	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	الاعتبار الهم في المصرف هو احساس الفرد الذاتي بخصوص ماهو صح او خطأ	2.3	0.621
2	اخلاقيات العاملين الشخصية هي الموجه لهم باعمالهم	2.1	1.308
3	كل فرد في المصرف يقدر لنفسه ما هو الصح او الخطأ	2.2	0.532
	المعدل	2.2	0.601

يظهر من الجدول رقم (7) ان المناخ الخلفي / مناخ الاستقلالية قد حصل على معدل عام 2.2 وبانحراف معياري مقداره 0,601 مما يشير الافراد العاملين في الصرف ليست لديهم الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرار والقيام بالنشاطات الموكلة لهم حسب ادراكهم كون اعمالهم صحيحة او خاطئة وحسب قيمهم او معتقداتهم الاخلاقية الشخصية وهذا يدل مرة اخرى ان طبيعة عمل المصارف الخاصة يتطلب معه الالتزام بالقوانين واللوائح ... كما ان العاملين قد يبتعدوا عن الاجتهاد وتحمل المخاطرة في ممارسة اعمالهم خوف تعرضهم للمسائلة او التبعات القانونية الناجمة عن ذلك بسبب كون معظم القرارات المتخذة من قبلهم ذات تبعات مالية يتم فيها توخي الحذر والالتزام بالضوابط المحددة لسلوك العاملين في الصرف .

جدول رقم (8)

اجابات عينة البحث عن محور الرضا الوظيفي

ت	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
	اشعر بالحماس والاندفاع في عملي	3,8	623,0
	اشعر بالرضا عن عملي المالي	4,3	0,576
	اشعر ان كل دقيقة في العمل طويلة وكأنها لاتنتهي (تعكس درجة القياس)	3,8	0,843
	عملي في الصرف غير مريح (تعكس درجة القياس)	3,6	0,701

	0,902	3,5	اجد متعة حقيقية في عملي	
	0,731	3,8	المعدل	

يتضح من الجدول (8) ان هنالك معدل رضا مقبول من العاملين في المصرف حيث بلغ 3,8 وبانحراف معياري قدره 0,731 مما يشير ان العاملين في المصرف راضين عن عملهم مع العلم ان طبيعة العمل المصرفي تتطلب الدقة والاهتمام والتركيز بسبب سيادة الجانب المالي والمحاسبي على عمله وهذه بطبيعتها تتطلب جهدا او تركيزا اكبر مما قد يشعر معه العاملين بالتعب او الارهاق ولكن مع ذلك هنالك رضا جيد لدى عينه الدراسة عن عملهم في المصارف عينه البحث .

جدول رقم (9)

علاقات الارتباط بين متغيرات البحث / المناخ الاخلاقي

ت	المناخ الاخلاقي	المناخ الاخلاقي النفعي	مناخ الاهتمام	مناخ الاستقلالية	مناخ الاجراءات والقواعد	مناخ القانون واللوائح
	المناخ الاخلاقي النفعي	-				
	مناخ الاهتمام	- 0,236				
	مناخ الاستقلالية	- 0,381	0,601			
	مناخ الاجراءات والقواعد	-0,368	-421	0,234		
	مناخ القانون واللوائح	-0,421	-332	0,317	-0,623	

من خلال الجدول رقم (9) اظهرت نتائج التحليل ان هنالك علاقات ارتباط معنوية تحت مستوى معنوية $P \leq 0,05$ ولكنها ضعيفة بصورة عامة ما عدا علاقة الارتباط بين مناخ القوانين واللوائح مع مناخ الاجراءات وكذلك مناخ الاهتمام مع مناخ الاستقلالية وبعض هذه العلاقات سلبية وخاصة ما يتعلق بالمناخ الاخلاقي النفعي مع باقي اشكال المناخ الاخلاقي مما يشير معه ان العاملين يدركون ان سيادة المناخ النفعي يؤدي الى ضعف سيادة المناخات الاخرى . كما ان هنالك علاقة سلبية بين مناخ الاهتمام ومناخ الاجراءات وهذا يشير الى ان الافراد الذين يميلون الى الاهتمام بالآخرين غالبا ما يكونون اقل ادراكا للإجراءات واللوائح وكذلك الحال مع الافراد

الذين يميلون الى المبادئ والقوانين يميلوا الى ان يكونوا اقل حساسية او اهتمام لتأثيرات الاخرين . victor and Cullen 1988 :105.

جدول رقم (10) علاقات الارتباط بين الرضا واشكال المناخ الاخلاقي

المناخ الاخلاقي	المناخ النفعي	مناخ الاهتمام	مناخ القانون واللوائح	مناخ القواعد والاجراءات	مناخ الاستقلالية
الرضا	-553,0	0,438	0,523	0,632	-0,532

يظهر من الجدول رقم (10) الخاص بعلاقات الارتباط بين الرضا واشكال المناخ الاخلاقي تبين ما يلي : -

- هنالك علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الرضا والمناخ النفعي وهذا يوشر ان العاملين يشعرون بعدم الرضا عن المناخ او السلوكيات التي تدعم المنفعة الشخصية او الذاتية سواء كان ذلك على مستوى العاملين او على مستوى مصلحة المنظمة ومن جانب اخر فان سبب هذه السلبية قد يعود الى ان مناخ الذاتية او النفعية يميل الى اهمال مصلحة او منفعة الاخرين بمعنى اخر ان هذه البيئة تشجع القرارات الانانية او المصلحة الذاتية على حساب الاخرين حيث بلغ معامل الارتباط -0,553- تحت مستوى معنوية $P \leq 0,05$.
- هنالك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مناخ الاهتمام والرضا حيث بلغ معامل الارتباط 0,438 تحت مستوى معنوية $P \leq 0,05$ وهذا يشير الى ان العاملين يدركون ان التعاون والاهتمام عنصر مهم في سلوكهم وربما يكون ذلك بسبب ان المجتمع الذي تسود فيه روابط قوية بين افراده غالبا ما يتجه نحو مصلحة المجموعة . بالاضافة الى القيم الدينية وثقافة المجتمع وتقاليدته التي تشجع على التعاون والمساعدة .
- هنالك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كل من مناخ القانون واللوائح ومناخ القواعد والاجراءات والرضا حيث بلغ 0,523 – 0,632 على التوالي وبمستوى معنوي $P \leq 0,05$ وهذا يشير الى ان العاملين يدركون ان المناخ الذي تسود فيه اللوائح والقوانين والتعليمات يساهم في التزام الافراد بهذه المبادئ في سلوكهم ومن جانب اخر فان الالتزام بالمبادئ المتمثلة

بالقوانين والاجراءات واللوائح من شأنه قد يقلل المخاطر التي يمكن ان تنجم بسبب عدم الالتزام بها والمتمثلة بالشكوى والتبعات القانونية او المعنوية التي يمكن ان يتعرض لها العاملين وبذلك فان هذا المناخ يوفر لهم فرصة عدم تعرضهم للمسائلة او المخاطرة .

- متغير الاستقلالية ظهرت هنالك علاقة ارتباط معنوية سلبية وبلغ معامل الارتباط 0.532- ويرجع ذلك الى ان العمل المصرفي يتسم بالدقة والمسؤولية المالية و الجنائية عند حصول اي اخطاء لذا فان الافراد لا يقررون لانفسهم الصح او الخطا وانما يلتزمون بالتعليمات والقوانين واللوائح .

وبصورة عامة يمكن القول ان فرضيات البحث تم اثباتها مع ان هنالك فرضيتين لم يتم اثباتها من حيث كونها سلبية رغم معنويتها وهذا يتفق مع بعض الدراسات في هذا المجال .

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

من خلال نتائج البحث تم التوصل للاستنتاجات التالية :-

- ان المناخ الاخلاقي المدرك من قبل العاملين في القطاع المصرفي هو مناخ المبادئ / سيادة القانون والاجراءات والقواعد في هذا المناخ اذ بلغت الاوساط الحسابية لمناخ القانون ومناخ القواعد والاجراءات قيما مرتفعة مقارنة بالمناخات الاخلاقية الاخرى .
- ان المناخ الاخلاقي يمكن ان يدرك باشكال مختلفة وحسب ادراكات العاملين بمعنى انه يمكن ان يكون هنالك اكثر من مناخ اخلاقي مدرك ن قبل العاملين وهذا ما ظهر من خلال البحث حيث ظهرت عدة اشكال للمناخ الاخلاقي في المصارف عينه الدراسة .
- للمناخ الاخلاقي علاقة معنوية مع اوجه المناخ الاخلاقي المختلفة حيث ظهر ان هنالك علاقة موجبة بين المناخ الاخلاقي المتمثل بالاهتمام ورضا العاملين وهذا يدل على ان هنالك ميل للتعاون بين افراد البحث ومساعدته بعضهم وقد يرجع ذلك الى ثقافة المجتمع العربي والاسلامي الاجتماعية و الدينية التي تدعم مثل هذه التوجهات .
- هنالك علاقة سالبة بين المناخ الاخلاقي المتمثل بالنفعية او الذاتية وبين رضا العاملين والذي يشير الى ان السلوك النفعي لا يعزز ولا يدعم قيم التعاون بل يميل الى تشجيع القرارات ذات المنفعة الذاتية واهمال منفعة الاخرين .
- هنالك علاقة معنوية سالبة بين المناخ الاخلاقي المتمثل بالاستقلالية مع رضا العاملين وهذا يشير الى ان العاملين بالقطاع المصرفي لا يميلون الى

ان يقرروا بانفسهم ما هو الصح او الخطا في سلوكهم وقراراتهم وربما يعود ذلك الى التبعات والنتائج المالية المترتبة على تصرفاتهم وقراراتهم والتي يترتب عليها تبعات مالية وقانونية بسبب الطبيعة الخاصة لعمل المصارف .

- هناك علاقة معنوية موجبة بين المناخ الاخلاقي المتمثل بالمبادئ بشكليته القانوني واللوائح وكذلك مناخ القواعد والاجراءات مع الرضا وتشير هذه العلاقة الى ان العاملين يفضلون الالتزام بالقانون والقواعد والاجراءات في عملهم لان ذلك يوفر لهم الحماية الذاتية من المسائلة او التبعات القانونية في حال لم يلتزموا بهذه المبادئ نظرا للطبيعة الخاصة بالعمل المصرفي والذي يتسم بالتبعات المالية لمعظم قراراته . كما ان كون هذه المصارف مصارف حكومية تعزز التوجه نحو الالتزام بهذه القوانين او الاجراءات مقارنة بالمصارف الخاصة .

- اظهر التحليل انه ليس هنالك بعد واحد للمناخ الاخلاقي يمكن ان يكون هو البعد الوحيد لتمثيل المناخ الاخلاقي وانما يمكن ان يكون هنالك اكثر من مناخ اخلاقي ولكن بدرجات متفاوتة قد يكون بعد او اكثر من هذه الابعاد هو الاكثر سيادة من الابعاد الاخرى .

التوصيات

- تأكيد أهمية المناخ الأخلاقي ومراجعة أبعاده لتعزيز الجوانب السلوكية التي تدعم المعايير الأخلاقية من خلال عمل استقصاءات لهذا الغرض .
- تنظيم ونشر اللائحة الأخلاقية المهنية وإطلاع العاملين عليها لتعريف العاملين بالسلوكيات الأخلاقية التي تعزز المناخ الأخلاقي للمصارف .
- التدريب الأخلاقي من خلال برامج تعد لهذا الغرض والهدف هو التطبيع Socialization للأفراد الجدد والقدامى حول المعايير والسلوكيات الأخلاقية المقبولة في المصارف .
- عقد ندوات مع العاملين يتم من خلالها تأكيد الأبعاد الأخلاقية لعمل المصارف والسلوكيات غير الأخلاقية التي يجب تجنبها .
- نشر وأشهار السلوكيات غير الأخلاقية التي قد تحصل من العاملين في ممارستهم لنشاطاتهم اليومية.
- استقصاء آراء الجمهور المتعامل مع المصرف (العملاء) حول سلوكيات العاملين في المصرف ومحاولة معرفة اتجاهاتهم بخصوص ذلك .

المصادر والمراجع

1. Beauchamp , T.L. , and Bowie , N.E. (2004) Ethical theory and business (7th ed) pearson prentice Hall .
2. Chimanikire ,Mutandwa ,E .,Gadzirayi ,C .T .,Muzondo , N & Mutandwa , B ., (2007) factors affecting job satisfaction among academic professionals in Tertiary institutions in zimbabwe . African Journal of Business Management ,vol ,1 , No 6 .pp .166-175
3. Cullen , J. B , B . Victor and C . stephens : 1989 " the ethical climate Questionnaire : An assessment of its development and validity ; organisational Dynamocs Journal 18 (2) 50 – 72 .
4. Cullen , J. B ; parboteeah , K . P , and victor , B .(2003) the effects of ethical climates on organizational commitment : Atwo – study analysis – journal of Business ethics , 46 , 127 – 141 .
5. Daft L , Richard (2003) Management , 6th ed . Thompson south - western publishing Co .
6. De George , R . T . (1995) Business ethics ,(4th ed) Englewood cliffs NJ : prentice Hall .
7. Deshpande , s.p. (1996) the impact of ethical climate types facet of job satisfaction , An empirical investigation ; Journal ethics , 15 : 655- 660 .
8. Diala , I F Y an Nemani , Rao (2011) Job satisfaction : Key factors influencing information technology

- professionals in Washington D c , Int . J . comp . Tech – Appl ,vol – 2 No . 4 pp. 827 – 838 .
9. Donaldson and Davis (1990) Business ethics .
Management Decision Journal , Vol . 28 . No . 6 .
 - 10.ELci , M . , and ALpkan , L . (2009) the impact of
perceived organizational ethical climate on work
satisfaction . Journal of business ethics , 84 (3) 297 –
311 .
 - 11.Ferrell ,O . C ,Fraedrich ,J ,and Ferrell , L . ,(2005)
Business ethics : Ethical decision making and cases ,(
6th edition) Boston M . A :Houghton Mifflin company .
 - 12.Gareth , R , J (2007) organizational theory , Design and
change ,fifth edition ,pearson education – newjersey .
 - 13.Geber ,Berverly , (1995) the right and wrong of ethics .
Journal of training (October)
 - 14.Hartman , L.P. (1998) perspectives in business ethics :
Chicago : Irwin Mc Graw Hill companies . Inc
 - 15.John R . schermer mer horn . Jr Management . fifth
edition New. York :John wiley and sons 1996 .
 - 16.Kelly , D . M and Cullen , J .B (2006) continui and
extensions of ethical climate theory :A meta Analytic
Review 69(2) : 175 – 194
 - 17.Kelly ,s ,w .,and Dorsch ,M .J .(1991) Ethical climate
,organization commitment ,and indebtedness among
purchasing executives ,Journal of personal selling and
sales management ,11 ,55-66
 - 18.Key , Susan . 1999 " organization ethical culture : Real
or imagined ? Journal of business ethics , 20 : pp 217 –
225
 - 19.Kickul ,J .,& Liao –Torth , M .A (2002) The meaning
behind the message : climate perception and
psychological contract ., M id-American Journal of
Business 18 (2) 23-32

20. **Kiran ,D . R (2007) professional ethics and human values , New Delhi : Hill publishing company limited .**
21. **Koh , H . c . , and Boo , E . H . Y (2004) " organizational ethics and employee satisfaction and commitment " Management decision 42 (5) 677 – 693 .**
22. **Leung , A .S .M .(2008) Matching ethical work climate in role and extra role behavior in a collectivist work setting . Journal of Businenass ethics ,79 : 43-55**
23. **Mortin ,K . D and J.B . Cullen : 2006 , continuities and extensions of ethicals climate theory : Ameta analytic Review ; Journal of Business ethics 69 : 175 – 194 .**
24. **Neal ,A . , & Griffin ,M .A (2002) Safety climate and safety behavior –Australian Journal of management , 27 : 67 -75**
25. **Nebeker ,D , Busso , L , Werenfels , P,D , Diallo , H and H. , and fredman , B 2001 : 32 " Air line station performance as a function of employee satisfaction " Journal of Quality management , 6 : 29 – 45 .**
26. **Ness, w.T. , Ferrell , L . , Ferrell , o , c . (2005) An analysis of federal mail and wire Fraud cases related to marketing – j ournal of Business Research 58 : 910 - 918**
27. **Oshagbemi , T . (2003) personal correlates of job satisfaction Empirical evidence from U K universities International Journal of social economics 30 (12) 1210 – 1232 .**
28. **Primeaux , P : 1992 " Experiential ethics " A blue print for personal and corporate ethics . Journal of business ethics . 11, 779 – 288 .**
29. **Robbins , S , p (2000) Essentials of organizational behavior (6th ed) prentice Hall , Newjersy .**

30. Saari, and Judge, T – A (2004) Employee attitude and job satisfaction . Human resources management 43 : 395 – 407 .
31. Schneider, Salvaggio, A . N and Subirats, M (2002) . climate
32. Schneider, B, White, S . S. & Paul, M, C (1998) Linking service climate and customer perception of service quality . Test of causal model . Journal of applied psychology . vol . 83
33. Schwepker, C . H (2001) ethical climates relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in sales force .
34. Shaw, W . H . (2002) business ethics (4th ed) wadsworth .
35. Stevens, B . (2008) corporate ethical codes : effective instruments for influencing behavior Journal of business ethics , 78 : 601 – 609
Strength : A new direction for climate research . Journal of applied psychology , 87 , 220 – 229
36. Velasquez, M . G (2006) business ethics , concept and cases (6th edition) . pearson – prentice Hall .
37. Victor, B. and J . B Cullen , 1988 , The organizational Bases of Ethical work climates ; Administrative science Quarterly 33 , 101 – 125 .
38. Victor, Bart & John, B . Cullen . (1987) A theory and measure of ethical climate in organization ., Research in corporate social performance and policy , Vol, 9 : 51-71
39. Vitell, S . J . and Hidalgo, E . R (2006) " the impact of corporate ethical value and Enforcement of ethical codes on the perceived importance of ethics in business Journal of business ethics . 64 (1) 31 – 43 .

- 40. Zehir , c, Erdogan , E and Basar , D (2011) the relation ship Among charismatic leader ship , ethical climate , Job satis faction and organizational commitmeat in companies , Jourued of Glohal strategic management December (10) 49 – 59 .**
- 41. Zohar ,D . (2000) , A group – level model of safety climate : Testing the effect of group climate on micro accident in manufacturing jobs ,Journal of applied psychology ,Vol . 85 . pp .587 – 596**

" Abstract "

Relationship between ethical climate on employees satisfaction . An analytical study in banking sector .

The study attempt to shed light on the relationship between ethical climate and employees satisfaction .

The ethical climate refer to the employees shared perception about what is regarded ethically correct behavior and how ethical situations should be handled in an organization . the relationship between the five type of ethical climate , the egoist , care , law and profession ,values and procedures and dependence climate were measured . public commercial banks were choosen for this purpose . survey data were collected from 80 bank employee in order to test the hypothesis .

The results showed that instrumental and independence climate were negatively related to satisfaction , where as caring , law and rules were positively related to satisfaction.

Some recommendations in light of conclusion were presented .

(استبانة)

السيد المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

بين ايديكم استمارة أعدت لإكمال متطلبات البحث الموسوم (تحليل العلاقة بين المناخ الاخلاقي ورضا العاملين) دراسة استطلاعية في مصارف التجارية الحكومية في محافظة القادسية راجين تعاونكم في الاجابة على فقرات الاستمارة ، علماً بأن الاستمارة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

مع الشكر والتقدير

الباحث

المعلومات الشخصية

١. المركز الوظيفي الحالي
٢. العمر اقل من ٢٥ ☐ ٢٦-٣٥ ☐ ٣٦-٤٥ ☐ ٤٦-٥٥ ☐ ٥٥ فما فوق ☐
٣. الجنس ذكر ☐ أنثى ☐
٤. التحصيل الدراسي دكتوراه ☐ ماجستير ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم ☐ اعدادية ☐
٥. سنوات الخدمة الوظيفية سنة .

يتسم المناخ الاخلاقي السائد في المصرف بالاتي :-

اولاً : المناخ النفعي – الاداتي (المناخ الذي يعمل على تعظيم المنفعة الذاتية)					
لا أتفق بشدة	لا أتفق	غير متأكد	اتفق	اتفق بشدة	١- يهتم العاملين في المصرف بمصالحهم الخاصة دون اي اعتبار
					٢- تحقيق مصالح المصرف دون اي اعتبار اخر.
					٣- ليس هناك مجال للقيم والمبادئ الاخلاقية الشخصية عند العمل في المصرف .
					٤- يتوقع من العاملين عمل اي شيء يعزز مصلحة المصرف بغض النظر عن نتائج ذلك .
					٥- يعتبر العمل دون المستوى المطلوب فقط عندما يلحق الضرر بمصالح المصرف .
ثانياً : مناخ الرعاية والاهتمام (المناخ الذي يهتم بمصلحة وسعادة الآخرين)					
					١- الاهتمام الرئيسي للمصرف هو مصلحة العاملين بشكل عام
					٢- الاعتبار الاساسي للمصرف دائماً هو ما هو الافضل للآخرين.
					٣- ما هو الافضل لكل فرد هو محل الاهتمام الاساسي للمصرف
					٤- العاملين في المصرف لديهم احساس عالي بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع .
ثالثاً : مناخ القانون واللوائح (المناخ الذي يتوقع فيه من العاملين في الامتثال للمعايير القانونية والمهنية)					
					١- يتوقع من العاملين اتباع المعايير القانونية والمهنية بدقة .
					٢- القانون أو اللائحة الاخلاقية المهنية هي المعيار الاساس للمصرف .
					٣- الامتثال للمعايير القانونية والمهنية فوق اي اعتبار آخر .

					٤- عدم انتهاك القانون عند اتخاذ القرار هو الاعتبار الاساسي للمصرف .
رابعاً : مناخ القواعد والاجراءات (المناخ الذي يتوقع فيه من العاملين الالتزام لسياسات واجراءات المصرف)					
					١- يتم التركيز على اتباع القواعد والاجراءات وبشكل حازم في المصرف .
					٢- يلتزم العاملين وبشكل دقيق بسياسات المصرف.
					٣- الافراد الناجحين في المصرف هم الملتزمين بقواعد وإجراءات العمل .
					٤- يتوقع من كل فرد الالتزام بقواعد واجراءات العمل بدقة
خامساً : مناخ الاستقلالية (المناخ الذي يسود فيه الالتزام بالمعتقدات الأخلاقية الشخصية)					
					١- الاعتبار المهم في المصرف هو احساس الفرد الذاتي بخصوص ما هو صح او خطأ.
					٢- اخلاقيات العاملين الشخصية هي الموجه لهم في عملهم في المصرف.
					٣- كل فرد في المصرف يقرر لنفسه ما هو صح أو خطأ.
سادساً :الرضا عن العمل					
					١ - اشعر بالحماس والاندفاع في عملي في المصرف.
					٢- اشعر بالرضا عن عملي الحالي .
					٣- اشعر ان كل دقيقة في العمل طويلة وكأنها لا تنتهي.
					٤- عملي في المصرف غير مريح.
					٥- أجد متعة حقيقة في عملي.