

المتغيرات التنظيمية ودورها في مراحل عملية صنع القرار الأخلاقي

- دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الليبية الواقعة في شرق ليبيا -

د. أحمد يوسف العبيدي*

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور بعض المتغيرات التنظيمية (المناخ الأخلاقي، توفر دليل لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمه) في عملية صنع القرار الأخلاقي لمحاسبي المصارف التجارية الليبية، ولتحقيق هذا الهدف تبنت الدراسة المنهج الاستقرائي النظري، والمنهج الوصفي التحليلي للوفاء بمتطلبات الدراسة النظرية وتحليل الأستبانات المستلمة من 163 محاسب يعملون بقطاع المصارف التجارية الليبية بالمنطقة الشرقية. استخدمت الدراسة بعض تطبيقات الإحصاء الوصفي والتطبيقي، منها التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، اختبار t-test، وتحليل الانحدار المتعدد. بينت نتائج التحليلات الأحصائية دوراً محدوداً جداً لبعض عناصر المناخ الأخلاقي في مراحل صنع القرار الأخلاقي، مع عدم وجود أي دور لتوفر قواعد السلوك الأخلاقي من عدمها بالمصارف التجارية الليبية في عملية صنع القرار الأخلاقي للمحاسبين. قدمت الدراسات بعض التوصيات كان أهمها إجراء المزيد من الدراسات والبحوث للمتغيرات التنظيمية الأخرى مثل حجم المنظمة، ونوع الصناعة، وأنظمة الحوافز والمكافآت ودورها في عملية صنع القرار الأخلاقي، أيضاً أوصت الدراسة بضرورة قيام المصارف بالمزيد من الجهود، لمراجعة وتطوير أدلة قواعد السلوك الأخلاقي المتوفرة لديها، وإقامة الدورات وورش العمل المتخصصة بتعريف العاملين بالمصارف عموماً، والمحاسبين على وجه الخصوص بأدلة أو مودونات قواعد السلوك الأخلاقي التي تتبناها هذه المصارف.

الكلمات المفتاحية: عملية صنع القرار الأخلاقي، المصارف التجارية الليبية، المتغيرات التنظيمية، المناخ الأخلاقي، قواعد السلوك الأخلاقي.

المقدمة:

شهدت العقود القليلة الماضية تزايداً ملحوظاً في اندثار واختفاء العديد من الأسماء العملاقة لمنظمات الأعمال الدولية مثل شركة أنرون، شركة آرثر أندرسون، شركة ليمان برذرز، شركة اكسيروس، نتيجة لانتشار بعض مظاهر الانحطاط الأخلاقي المرتبط بالجوانب المالية والإدارية. منظمات ومؤسسات التمويل ومكاتب المراجعة والمحاسبة جابهت موجات كبرى من الانتقادات، وأحيلت العديد من القضايا المرتبطة بها للمحاكم الدولية بسبب مساهمتها بطريقة أو بأخرى في فشل وانهيار تلك الشركات (Graaf, 2019). قطاع الخدمات المصرفية والمؤسسات التمويلية لم يكن بمنأى عن تلك الفضائح، فقد ساهمت على سبيل المثال مؤسسة ليمان برذرز Lehman Brothers بالولايات المتحدة الأمريكية في الأزمة التي حدثت عام 2008م، وما كان لها من تبعات خطيرة على أسواق المال العالمية، وبيئة المال والأعمال الدولية عموماً (Kvalnes & Nordal, 2019; Miralles-Quirós, 2019; Miralles-Quirós, & Redondo-Hernández, 2019). هذا الأمر حتم على المصارف التجارية السعي جاهدة لتبني القواعد ومبادئ السلوكيات الأخلاقية لتنمية وتطوير البيئة المصرفية، وإعادة بناء الثقة مع كل الأطراف ذات المصلحة بهذا القطاع (Moliner, Tirado, & Estrada-Guillén, 2020). لقد أورد Chantziaras, et al., (2020) بعضاً من القضايا والمشاكل الأخلاقية المترتبة بالجوانب المالية المنتشرة بقطاع الخدمات المصرفية، وشركات التمويل، والتي غالباً ما كانت وراء فشل واستمرارية الكثير من منظمات الأعمال، ومنها على سبيل المثال لا الحصر عمليات التهرب الضريبي، غسيل الأموال، إفشاء المعلومات السرية، التلاعب في الإعتمادات المستندية والعملات الأجنبية. لا شك أن ذلك كان مدعاةً لحث وقيام المنظمات الحكومية، والمؤسسات المهنية المختلفة، والبحاث والمهتمين بالشأن

المالي والأقتصادي لضرورة التصدي لمثل هذه القضايا لما لها من تأثيرات بالغة على إقتصاديّات جميع الدول دون استثناء. يرى البعض (Bobek, Dalton,) (Daugherty, Hageman, & Radtke, 2017) إن فشل وأنهيّار هذه المنظمات، أنما يعود أساساً إلى القصور في سلوكيات وأخلاق شريحة المحاسبين، وكذلك ضعف المناخ والبيئة الأخلاقية التنظيمية المحيطة بهم. أيضاً لا شك في أن إنعدام وجود أدلة أو قواعد استرشادية للسلوك الأخلاقي ملزمة للعاملين داخل هذه المنظمات سيساهم في تنامي وانتشار السلوكيات والقرارات غير الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية. محاسبو المصارف وكغيرهم من العاملين يواجهون يومياً العديد من القضايا والإشكالات المالية والإدارية المنظرية على بعض الخصائص الأخلاقية. وبالتالي فإن دراسة وبحث ما يحيط بهم يمثل ضرورة ملحة سواء على المستوى المحلي أو الدولي. تأسيساً على ما تقدم تأتي هذه الدراسة في محاولة للتعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه بعض المتغيرات التنظيمية في عملية صنع القرارات الأخلاقية للمحاسبين بالمصارف التجارية الليبية، ومن ثم تقديم بعض التوصيات التي قد تسهم في محاربة تفشي السلوكيات والقرارات غير الأخلاقية بالمنظمات الليبية عموماً، وقطاع الخدمات المصرفية على وجه الخصوص.

مشكلة الدراسة:

تأذت العديد من مؤسسات ومنظمات الدولة الليبية المختلفة الحكومية منها والخاصة، نتيجة للصراعات السياسية، والنزاعات المسلحة المحترمة التي شهدتها العديد من المدن والمناطق منذ اندلاع ثورة السابع عشر من فبراير في 2011م وحتى يومنا هذا، وساهم ذلك في ترنح وتدني العديد من المؤشرات الاقتصادية والمالية والتراتب التي كانت تحوزها الدولة الليبية بين دول العالم، كما ساهم أيضاً في انتشار وتفشي بعض ممارسات الفساد المالي والإداري بالعديد من المنظمات الحكومية

والخاصة على نحو سواء (بعض تقارير ديوان المحاسبة والرقابة الإدارية للأعوام 2017م حتى 2018م). المصارف التجارية الليبية تمثل أحد أهم القطاعات الخدمية بالدولة الليبية، فهي تمثل خزينة القطاعات العامة للدولة والمواطنين على حد سواء، والقطاع المسؤول على توفير التمويل الاستثماري لكافة الأنشطة الاقتصادية والصناعية والحرفية والمهنية. هذا القطاع لم يسلم أيضاً من تنامي وتفشي ظواهر الفساد المالي والإداري، حيث تشير بعض تقارير ديوان المحاسبة وتقارير الرقابة الإدارية في كل من البيضاء وطرابلس الصادرة في الأعوام الماضية عن استئراء ظاهرة المضاربة بالنقد المحلي والنقد الأجنبي، تهريب الأموال، التلاعب بالإعمادات المستندية، التوريدات الوهمية، غسل الأموال، إفلات الفاسدين من العقاب واستمرارهم في نهش مقدرات الدولة، نتيجة المحاباة والمجاملة والرشا (الجيباني، 2019). العاملون بهذه المصارف هم أحد أهم العناصر والمكونات التي يعتمد عليها هذا القطاع في تأدية خدماته المنوطة به، وهم يومياً ما يتعرضون لكل أشكال وأنواع الابتزاز، المساومة، الرشوة، المحسوبية، المحاباة، والتهديدات الخارجية والداخلية. محاسبو المصارف يمثلون أحد أهم الشرائح أو العناصر البشرية العاملة بهذا القطاع، وكغيرهم من العاملين غالباً ما تكون سلوكياتهم وقراراتهم عرضة للفساد المالي والإداري طالما أن المناخ أو البيئة المحيطة بهم تنطوي على بعض الخلل الأخلاقي المرتبط بالنواحي المالية والإدارية. كذلك فإن عدم توفر أدلة أو مدونات للسلوك الأخلاقي تكون مرشداً للمحاسبين عند مواجهتهم لأي موقف أو قضية مالية تتضمن في طياتها على بعض الخصائص الأخلاقية، سيساهم دون أدنى شك في تنامي وتفشي ظواهر الفساد المالي والإداري بهذه المصارف. لقد حاز الاهتمام بالسلوكيات والقرارات الأخلاقية المرتبطة بالجوانب الأخلاقية منذ ثمانينات القرن الماضي على اهتمام الباحثين والأكاديميين والمهتمين بالقطاع الحكومي والقطاع الخاص على نحو

سواء، ولكن بالرغم من ذلك لازال الأفراد العاملون بالمنظمات عموماً يمارسون ما هو منافٍ للسلوك والقيم الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والإدارية (Ruiz-Palomino, Bañón-Gomis, & Linuesa-Langreo, 2019). دراسة وبحث دور المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القرارات والسلوكيات الأخلاقية للأفراد، حاز اهتماماً متزايداً منذ نهاية القرن الماضي، وافصحت العديد من الدراسات والأبحاث عن نتائج مهمة لدور هذه المتغيرات في القرارات والسلوكيات الأخلاقية للعاملين بهذه المنظمات (O'Fallon & Butterfield, 2005). إن تبعات وتداعيات أنتشار الظواهر غير الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والإدارية بالمصارف التجارية ستتعرض حتماً في خدماتها ومخرجات تقاريرها المالية والإدارية، مما سيؤدي إلى فقدان الثقة في خدماتها وتقاريرها المالية المنشورة. إن عملية تلافي وعلاج أية مشاكل أو قضايا أخلاقية قد يتعرض لها المحاسبين بالمصارف التجارية تحتم على الجميع دون استثناء (بُحث، أكاديمين، أصحاب المصلحة، الحكومة) دراسة وفهم السلوكيات والقرارات الأخلاقية لهذه الشريحة، وما هي المتغيرات التي تؤثر عليها بأماكن العمل. تهتم هذه الدراسة بدراسة دور بعض المتغيرات التنظيمية (المناخ الأخلاقي، توفر دليل أو مدونة لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمها)، التي حازت على اهتمام كبير من البحث والدراسة في مجال العلوم المالية والإدارية في عملية صنع القرارات الأخلاقية لمحاسبين بالمصارف التجارية الليبية. وفي ضوء مما سبق تتلخص مشكلة الدراسة فيما يلي:

- هل للمتغيرات التنظيمية (المناخ الأخلاقي، وجود مدونه أو دليل لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمه بالمصارف التجارية) دوراً في مراحل عملية صنع القرار الأخلاقي للمحاسبين العاملين بالمصارف التجارية الليبية؟

أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة إلى معرفة دور بعض المتغيرات التنظيمية في عملية صنع القرار الأخلاقي، ويمكن أيجاز أهداف الدراسة في الآتي:
1. التعرف على ما هية عملية صنع القرار الأخلاقي، وأهم مراحل هذه العملية.
 2. تحديد دور المناخ الأخلاقي في مراحل صنع القرار الأخلاقي تحت الدراسة (مرحلة الإدراك الأخلاقي، مرحلة الحكم الأخلاقي، مرحلة النية الأخلاقية).
 3. تحديد دور وجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي بالمصارف التجارية على مراحل صنع القرار الأخلاقي تحت الدراسة (مرحلة الإدراك الأخلاقي، مرحلة الحكم الأخلاقي، مرحلة النية الأخلاقية).

أهمية الدراسة:

تستقي هذه الدراسة أهميتها من أهمية القرارات والسلوكيات الأخلاقية في عملية صنع واتخاذ القرارات الإدارية والمالية بمختلف المنظمات، وما يعكسه ذلك على سمعتها والخدمات أو المنتجات التي تقدمها للمستفيدين منها. كما تمنح هذه الدراسة المسؤولين عن المنظمات الليبية عموماً، وقطاع الخدمات المصرفية بشكل خاص، فرصة سانحة للتعرف على بعض النتائج والمؤشرات الملموسة لدور بعض المتغيرات التنظيمية في عملية صنع القرارات الأخلاقية للمحاسبين في إحدى أهم منظمات الاستثمار والتمويل العاملة في البيئة المحلية، مما يساعدهم على تلافي وعلاج العديد من المشاكل والقضايا الأخلاقية المحتملة، والتي ساهم الكثير منها في الأونة الأخيرة في أنهيار ودهور وورلدكم، وجنرال إلكتريك وغيرها. كما أنه وبالاستناد المعروفة، مثل شركة أنرون، وورلدكم، وجنرال إلكتريك وغيرها. كما أنه وبالاستناد إلى ندرة وشح الدراسات الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والإدارية بصفة عامة (Musbah, Cowton, & Tyfa, 2016)، فإن هذه الدراسة ستساهم في إثراء

المكتبة العربية بشكل خاص، وأدب العلوم الإدارية والمالية عموماً ببعض النتائج العملية الحديثة عن دور بعض المتغيرات التنظيمية في عملية صنع القرار الأخلاقي للمحاسبين بقطاع المصارف التجارية في ليبيا. أيضاً تقدم هذه الدراسة بعض التوصيات الهامة للمهتمين والمسؤولين سواء على المستوى المحلي أو الدولي، التي ستساهم في زيادة الوعي وتسليط الضوء على أهمية فهم وتعزيز الممارسات والسلوكيات والقرارات الأخلاقية والمتغيرات التي تؤثر فيها بالمنظمات عموماً. أخيراً، تقدم هذه الدراسة نتائج عملية جديدة تضاف إلى بعض النتائج التي توصل إليها الباحث في بعض الدراسات الميدانية السابقة (Musbah, et al., 2016؛ العبيدي، 2016؛ العبيدي & مصباح، 2020) حول مدى صلاحية نموذج Rest 1986 لعملية صنع القرار الأخلاقي الذي تبنته هذه الدراسة في إحدى بلدان العالم النامي، ليبيا على وجه الخصوص.

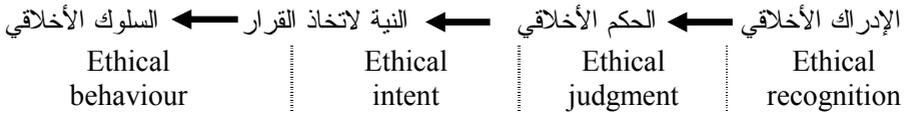
1. عملية صنع القرار الأخلاقي Ethical decision making process:

على الرغم من المحاولات الحثيثة التي بُذلت لتبني الكثير من الوسائل والبرامج الفعالة لمحاربة الأنشطة والسلوكيات غير الأخلاقية بمختلف أشكال واحجام المنظمات، إلا أن هناك العديد من الأفراد العاملين بهذه المنظمات لازلوا يمارسون اشكالا متعددة من الخروقات والسلوكيات والأنشطة غير الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والإدارية. التلاعب بالأرباح عن طريق تعديل السياسات والطرق المحاسبية، التلاعب بالدفاتر والسجلات المالية، استغلال السلطة لجني المصالح الشخصية، استخدام المعلومات الداخلية السرية لتحقيق بعض المآرب الشخصية، إستفادة الأفراد العاملين من مهاراتهم الشخصية لإستغلال وإبتزاز المنظمة التي يعملون بها، تمثل بعض الأمثلة للأنشطة والسلوكيات غير الأخلاقية التي تعاني منها المنظمات عموماً. فلا تكاد تخلو اليوم أي منظمة من هذه السلوكيات التي تتنافى مع القوانين والقواعد

والقيم الأخلاقية، ولم يعد هناك مجال للشك بأنها أصبحت تكلف الجميع من ملاك وعمال ومستهلكين والمجتمعات ككل تكاليف وخسائر باهظة تنعكس أثارها السلبية على اقتصاديات الدول التي تعمل بها تلك المنظمات. عملية صنع القرارات الأخلاقية للأفراد بالمنظمات المختلفة تمثل واحداً من الموضوعات الهامة ذات العلاقة بهذه الأنشطة والتي نالت اهتمام واسع من قبل الباحثين والكتّاب (Craft, 2013; Schwartz, 2016). ونظراً لأهميتها بالمنظمات عموماً، فإن هذه الدراسة تسعى لتغطية بعض الجوانب المحيطة بهذه العملية من خلال دراسة دور بعض المتغيرات التنظيمية في أهم المراحل التي تتضمنها عملية صنع القرارات الأخلاقية. وفقاً للنظريات والنماذج السائدة بأدب العلوم الإدارية والمالية، ومفاهيم وفروض ونظريات علم النفس وعلم الاجتماع فإن عملية صنع القرار الأخلاقي تُعرف بأنها العملية التي يستطيع من خلالها الفرد تحديد ما إذا كانت المسألة التي يواجهها خاطئة أو صحيحة من الناحية القانونية والأخلاقية معتمداً في ذلك على مبادئه وقيمه الأخلاقية (Carlson, Kacmar, & Wadsworth, 2002; Jones, 1991). هذه العملية وفقاً لنموذج Rest (1986) [أنظر شكل رقم (1)] تنطوي على مجموعة من المراحل، تبدأ بإدراك ووعي الفرد عما إذا كانت هناك قضية أو مأزق أخلاقي بالمشكلة أو الموقف الذي يواجهه (مرحلة الإدراك الأخلاقي)، مروراً بمرحلة الحكم الأخلاقي التي تشير إلى ما إذا كان الفرد يستطيع التقرير أي البدائل صحيح أو مقبول من الناحية الأخلاقية، وصولاً لمرحلة تغليب القيم الأخلاقية على أية مفاهيم أو قيم أخرى (مرحلة النية الأخلاقية)، انتهاءً بتنفيذ ما نواه الفرد تجاه الحالة التي يواجهها (مرحلة السلوك الأخلاقي). نتائج الدراسات السابقة المعروضة ببعض المراجعات الأدبية السابقة (Craft, 2013; Ford & Richardson, 1994; Loe, et al., 2000; O'Fallon & Butterfield, 2005) أسفرت على أن هناك أكثر من 50 متغيراً كان لها دوراً

في عملية صنع القرار الأخلاقي بمراحل الأربعة. هذه المتغيرات صُنفت في أدب العلوم الإدارية والمالية عدة تصنيفات، أكثرها شيوعاً هو تقسيمها إلى ثلاثة أنواع، وهي المتغيرات الشخصية وتشمل على سبيل المثال العمر والنوع، المستوى التعليمي، الخبرة في مجال العمل، الفلسفة الأخلاقية، القيم والمبادئ الشخصية؛ المتغيرات التنظيمية مثل المناخ الأخلاقي، أدلة قواعد السلوك الأخلاقي، المستوى التنظيمي، الثقافة التنظيمية، المكافآت والحوافز، أنظمة العقوبات الإدارية؛ متغير شدة الموقف الأخلاقي والذي يتضمن ستة أبعاد منها حجم النتائج المترتبة على ارتكاب السلوك أو اتخاذ القرار، درجة القرابة، حجم التوافق الاجتماعي حول القضية أو المأزق الأخلاقي المواجهه. هذه الدراسة تهتم بدراسة دور نوعين من أنواع المتغيرات التنظيمية في مراحل صنع القرار الأخلاقي.

شكل رقم (1) نموذج Rest's Model (1986)



2. المتغيرات التنظيمية وعملية صنع القرار الأخلاقي:

قدم أدب العلوم الإدارية والمالية في العقود القليلة الماضية دليلاً عملياً ملموساً بأن هناك دوراً مهماً للمتغيرات التنظيمية في مراحل صنع القرار الأخلاقي للأشخاص. من بين أهم تلك المتغيرات التي حازت على اهتمام البُحاث والكتّاب، متغيرات المناخ الأخلاقي، حجم المنظمة، نوع الصناعة، دليل قواعد السلوك الأخلاقي، الثقافة التنظيمية، تأثير المستوى الإداري الأعلى، العقوبات والحوافز التشجيعية. هذه الدراسة وكما سبق أن أوضحنا تهتم بدراسة دور اثنين فقط من هذه

المتغيرات في المراحل الثلاث الأولى لعملية صنع القرار الأخلاقي للمحاسبين بالمصارف التجارية الليبية، وهي متغير المناخ الأخلاقي، ووجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمه بتلك المصارف.

3. المناخ الاخلاقي:

منذ بناء وتقديم Victor and Cullen (1987، 1988) لنموذج المناخ الأخلاقي في نهاية القرن الماضي، والدراسات الميدانية والنظرية المتعلقة بمتغير المناخ الأخلاقي بالمنظمات بأدب العلوم الإدارية والمالية تشهد تطوراً ونموماً متزايداً. ويعتبر المناخ الأخلاقي أحد أهم المتغيرات التنظيمية التي حازت على اهتمام الباحثين والمنظمات والمؤسسات الحكومية والمهنية على حد سواء، لما له من تأثيرات ملموسة على سلوكيات وقرارات العاملين الأخلاقية بمختلف المنظمات. ويُعرّف المناخ الأخلاقي بالمنظمة بأنه "وجهات النظر السائدة بالمنظمة للممارسات والإجراءات التنظيمية المتعارف عليها والتي تتطوي على بعض الخصائص الأخلاقي" (Victor & Cullen, 1988, p. 101)، ويضيف Upchurch (1998) بأن المناخ الأخلاقي داخل المنظمة هو البيئة الأخلاقية السائدة بالمنظمة، والتي تساهم في تشكيل وصنع قرارات العاملين الأخلاقية. لقد قسّم كل من Victor and Cullen (1987، 1988) المناخ الأخلاقي إلى عدة أنواع، تختلف وفقاً لبعدين رئيسيين هما: البعد الأول المعايير أو المقاييس الأخلاقية (الأنانية أو حب الذات، الخيرية أو النزعة إلى الخير، المبادئ أو المعتقدات الأخلاقية)، البعد الثاني ويتمثل في مركز التحليل أو التحليل المكاني (المستوى الشخصي أو النفس، مستوى المنظمة أو التنظيم الواحد أو القسم، المستوى الخارجي العالمي غير المحلي أو البيئة الخارجية للمنظمة). وبمزج هذين البعدين بتصنيفاتها الثلاثة فقد قدما Victor and Cullen نموذجاً للمناخ الأخلاقي داخل المنظمة يتكون من تسعة أنواع، وذلك كما هو مبين بالشكل رقم (2). لقد حاز هذا

النموذج على اهتمام الكثيرين من الكتاب والبُحاث والمهنيين، وأعتبر من أهم النماذج النظرية بمجال العلوم المالية والإدارية (Shafer, 2008). النموذج المقترح يفترض أنه في حالة أنواع المناخ الأخلاقي التي تتقاطع فيها المستويات الثلاثة (الفردى والمحلى والخارجى) مع معيار الأناىة، فإن مصلحة الفرد (المصلحة الشخصية)، أو مصلحة مجموعة ما داخل المنظمة (تحقيق أرباح للمنظمة)، أو مصلحة الأفراد خارج المنظمة (تحقيق أعلى قدر من الفعالية داخل المنظمة) هي التي تتحكم في مراحل القرار الأخلاقي بالمنظمة. كما أنه في حالة أنواع المناخ الأخلاقي التي تتقاطع فيها المستويات الثلاثة مع معيار النزعة إلى الخير، فإن رفاهىة وسعادة الأفراد أو المجموعات داخل المنظمة أو خارجها هي من يتحكم في قرارات الأشخاص الأخلاقية. وأخيراً فإنه في حالة أنواع المناخ الأخلاقي التي تتقاطع فيها المستويات الثلاثة مع معيار المبادئ الأخلاقية، فإن المبادئ الأخلاقية الشخصية أو قواعد وقوانين وإجراءات المنظمة أو القوانين أو القواعد المهنية هي التي تقود مراحل القرار الأخلاقي بالمنظمة. ويرى Cullen and Victor (1987، 1988) أن نوع المناخ الأخلاقي الذي يتصف بالأناىة (مصلحة الفرد أو المنظمة أولاً) يعتبر أكثر ارتباطاً بالممارسات غير الأخلاقية بالمنظمات، وفي المقابل فإن نوع المناخ الأخلاقي الذي يتسم بإعتماده على القوانين واللوائح المهنية يعتبر أكثر ميلاً وحرصاً على أتخاذ القرارات الأخلاقية، كذلك فإن أنواع المناخ الأخلاقي التي تدعم مبادئ وقواعد المسؤولية الإجماعية والمحافظة على المصلحة العامة دائماً ما ترتبط بالقرارات الأخلاقية.

شكل رقم (2) الأنواع المقترحة للمناخ الأخلاقي بالمنظمة

| Locus of Analysis مركز التحليل | | | | المعيار الأخلاقي Ethical Criterion |
|--|---|---|------------------------|---------------------------------------|
| المستوى الخارجى أو المجتمع Cosmopolitan | المستوى المحلى أو التنظيمى Local | المستوى الفردى Individual | | |
| الكفاءة Efficiency | مصلحة المنظمة Organization Interest | المصلحة الشخصية Self-Interest | الأنانية Egoism | |
| المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility | مصلحة الفريق Team Interest | الصداقة Friendship | الخيرية Benevolence | |
| القوانين والقواعد المهنية Laws and Professional Codes | قوانين وسياسات المنظمة Organization Rules and Procedures | الأخلاقيات الشخصية Personal Morality | المبادئ Principle | |
| المصدر : (Cullen and Victor 1987, 1988) | | | | |

بالاعتماد على هذا النموذج، فقد طور Cullen and Victor مقياساً لقياس المناخ الأخلاقي داخل المنظمات، وتبينته العديد من الدراسات الميدانية (مثل Elçi & Alpkan, 2009; Musbah, et al., 2016; Shafer, 2009; Sims & Keon, 1997; Wimbush, Shepard, & Markham, 1997؛ العبيدي، 2016). المراجعات الأدبية السابقة (O'Fallon & Craft, 2013; Loe, et al., 2000; Butterfield, 2005) أوردت نتائج قيمة لدور متغير المناخ الأخلاقي في عملية صنع القرار الأخلاقي للعاملين بالمنظمات المختلفة. حيث تناولت هذه المراجعات 26 دراسة تتعلق بدور المناخ الأخلاقي في عملية صنع القرار الأخلاقي للفترة الممتدة ما قبل تسعينات القرن الماضي وحتى نهاية 2012م، وتعتبر هذه الدراسات قليلة إذا ما قورنت بالفترة الزمنية التي أجريت بها. ست عشرة دراسة من الدراسات السابقة افصحت عن التأثير الإيجابي للمناخ الأخلاقي على مراحل القرار الأخلاقي، منها

على سبيل المثال: مرحلة الإدراك الأخلاقي (Sparks & Hunt, 1998)، ومرحلة الحكم الأخلاقي (مثل Singhapakdi, Karande, Rao, & Vitell, 2001; Upchurch, 1998; Verbeke, Ouwerkerk, & Peelen, 1996; Weber & Barnett & Vaicys, 2000; Seger, 2002)، ومرحلة النية الأخلاقية (مثل Flannery & May, 2000)، كما أوردت المراجعات نتائج بعض الدراسات الأخرى التي أفادت بوجود تأثيرات إيجابية لأبعاد المناخ الأخلاقي على عملية صنع القرار الأخلاقي دون تحديد مرحلة بعينها (مثل Elango, Paul, Kundu, & Paudel, 2010; Forte, 2004; Hwang, Staley, Chen, & Lan, 2008; Schwegker, Ferrell, & Ingram, 1997; Shafer & Simmons, 2011; Sweeney, Arnold, & Pierce, 2010; Zhang, Chiu, & Wei, 2009). وفي المقابل افصحت أيضاً نتائج مجموعة من الدراسات السابقة الأخرى الواردة بهذه المراجعات عن وجود تأثيرات سلبية أو عدم وجود أية تأثيرات للمناخ الأخلاقي على مراحل صنع القرار الأخلاقي للعاملين بالمنظمات (مثل Barnett & Vaicys, 2000; DeConinck & Lewis, 1997; Douglas, Davidson, & Schwartz, 1993; Elm & Nichols, 2001).

بعض الدراسات التي لم تشملها هذه المراجعات، وكذلك الدراسات الميدانية التي أجريت مؤخراً لم تختلف نتائجها كثيراً عن نتائج الدراسات السابقة الواردة بالمراجعات السابقة، حيث أشارت نتائج بعض الدراسات إلى عدم وجود تأثير للمناخ الأخلاقي على مرحلة النية الأخلاقية (Buchan, 2005; Musbah, et al., 2016)، وعدم وجود أي تأثير لمتغير المناخ الأخلاقي على مرحلة الحكم الأخلاقي (Musbah, et al., 2016; Shafer, 2008). في حين بينت نتائج بعض الدراسات أن هناك تأثيراً إيجابياً ذو دلالة معنوية لمرحلة الإدراك الأخلاقي بأنواع المناخ الأخلاقي (Musbah, et al., 2016; VanSandt, Shepard, & Zappe, 2006).

كما بينت دراسة Fu and Deshpande (2012) أن أحد أنواع المناخ الأخلاقي (قوانين وسياسات المنظمة) له تأثير قوي ذو دلالة معنوية على السلوك الأخلاقي للعاملين بالمنظمة. أيضاً أثمرت نتائج بعض الدراسات الأخرى (Birtch & Chiang, 2014; Fatima, 2020; Goebel & Weißenberger, 2017; Kish-Gephart, Harrison, & Treviño, 2010; Lu & Lin, 2014; Otaye-Ebede, Shaffakat, & Foster, 2019) على أن هناك تأثيراً قوياً ذو دلالة إحصائية لمتغير المناخ الأخلاقي على سلوكيات وقرارات العاملين الأخلاقية بالمنظمات المختلفة.

يوجز كل من O'Fallon and Butterfield (2005) في نهاية مراجعتهم الأدبية بأن هناك تنامياً ملحوظاً يدعم فكرة وجود تأثيرات إيجابية لمتغير المناخ الأخلاقي على مراحل القرار الأخلاقي، في حين خلص Craft (2013) من مراجعته الأدبية إلى أن هناك أولاً: تناقص في الدراسات الميدانية المهتمة بدراسة تأثير المناخ الأخلاقي على عملية صنع القرار الأخلاقي، وثانياً: صعوبة في الوصول إلى نتيجة واضحة بخصوص هذه العلاقة. عليه وبلاستناد لما سبق فإنه من الواضح أن الدراسات الميدانية التي بحثت في تأثير متغير المناخ الأخلاقي على عملية صنع القرار الاخلاقي لازالت محدودة، مع تزايد دعم التأثيرات الإيجابية لتأثير المناخ الأخلاقي على القرارات الأخلاقية للأشخاص، وبالتالي تأتي هذه الدراسة لتنضيف دليلاً ميدانية جديداً حول هذه العلاقة. عليه وبالإستناد لما سبق، فإنه بالإمكان صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: أنواع المناخ الأخلاقي لها دور إيجابي ذو دلالة إحصائية في مستوى الإدراك الأخلاقي للمحاسبين العاملين بالمصارف التجارية الليبية.

- الفرضية الثانية: أنواع المناخ الأخلاقي لها دور إيجابي ذو دلالة إحصائية في

مستوى الحكم الأخلاقي للمحاسبين العاملين بالمصارف التجارية الليبية.

- الفرضية الثالثة: أنواع المناخ الأخلاقي لها دور إيجابي ذو دلالة إحصائية في مستوى النية الأخلاقية للمحاسبين العاملين بالمصارف التجارية الليبية.

4. دليل قواعد السلوك الأخلاقي:

يمثل دليل (مدونة) قواعد السلوك الأخلاقي بالمنظمات بشكل عام أحد أهم الأدوات التي يعتمد عليها ويسترشدها العاملين عند مصادفتهم للقضايا والمشاكل التي تحمل في طياتها بعض الخصائص الأخلاقية أثناء تأديتهم لأعمالهم الإعتيادية. فهي تمثل مفرزة الحماية الأولى التي تعتمد عليها المنظمات في معالجة قضايا تضارب المصالح المرتبطة بالجوانب الأخلاقية (Ishaque, 2019). إن وجود دليل للسلوكيات الأخلاقية بالمنظمات بدون شك سيرفع من مكانتها ويحسن صورتها ويزيد من ثقة الجمهور والمجتمع بها, (Pallavi & Kaushal, 2017; Singh, Carasco, Svensson, Wood, & Callaghan, 2005). وتُعرف أدلة قواعد السلوك الأخلاقي بأنها "اللوائح الرسمية التنظيمية التي تُحدد وتصف المبادئ الأساسية، وقواعد السلوك، والمعايير الأخلاقية من أجل توجيه وترشيد سلوكيات العاملين بالمنظمة والتحكم في علاقاتهم بالأطراف الداخلية والخارجية" (Bodolica & Spraggon, 2015, p. 460). إن أهم ما ينبغي أن تتضمنه أدلة قواعد السلوك الأخلاقي هو ضرورة أحتوائها على العناصر والمعايير الأخلاقية الأساسية التي تساهم في ترشيد وتوجيه نوايا وسلوكيات العاملين بالمنظمات تجاه الملاك، العملاء، البيئة والمجتمع ككل. لقد كان للمؤسسات الحكومية والمنظمات والجمعيات المهنية، والعلماء دورٌ رئيسيٌّ في تطوير وتحديث القواعد والأسس والمبادئ الأخلاقية بالمنظمات بشكل عام من أجل ترشيد وتوجيه كل ما يرتبط بالسلوكيات الأخلاقية للعاملين بها. وعلى الرغم من تعدد واختلاف محتويات أدلة قواعد السلوك الأخلاقي

بمختلف المنظمات، إلا أنها تشترك في معظم المفاهيم المرتبطة ببيئة تلك المنظمات (العبيدي، 2016). بصفة عامة يمكن تصنيف محتويات أدلة قواعد السلوك الأخلاقي إلى ثلاثة أنواع، أولها يتعلق بالمسائل التي تمس حقوق وواجبات العمال، وثانيها يتعلق ببيئة المنظمة نفسها مثل الاستخدام السيئ لتجهيزاتها ومعداتهما، والإفصاح عن المعلومات السرية الداخلية؛ أما النوع الثالث يرتبط بتأثير منتجات أو خدمات المنظمة على البيئة والمجتمع ككل (O'Dwyer & Madden, 2006). لقد أستهوى معظم البُحاث والدارسين القضايا المرتبطة بمحتويات أدلة قواعد السلوك الأخلاقي بالمنظمات عموماً (أكثر من 100 دراسة أهتمت بمحتويات مدونات قواعد السلوك الأخلاقي، أنظر مثلاً مراجعة Babri, Davidson, & Helin, 2019)، وكذلك القضايا والمرتبطة بالسلوكيات الأخلاقية للعاملين بتلك المنظمات دون التركيز والاهتمام بتأثيرها على عملية صنع القرارات الأخلاقية للعاملين بالمنظمات (Rodriguez-Dominguez, Gallego-Alvarez, & Garcia-Sanchez, 2009)، مع ملاحظة أن معظم المنظمات الحديثة تتوفر لديها مدونات مختصة بمراقبة وترشيد السلوكيات الأخلاقية للعاملين بها (Babri, et al., 2019). جل الدراسات السابقة أهتمت بمحتويات إدلة ومدونات السلوك الأخلاقي بالمنظمات ومدى شموليتها للقضايا الأخلاقية التي تعترض العاملين بها، ومقترحات المعالجة والوقاية منها. ونظراً لقصورها في الأهتمام بمدى تأثيرها على القرارات والسلوكيات الأخلاقية للأشخاص، فإن هذه الدراسة سوف تركز فقط على دراسة دور وجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمه في مراحل صنع القرار الأخلاقي للمحاسبين بالمصارف التجارية الليبية. لقد كان لوجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي في العديد من المنظمات المختلفة دوراً مهمّ في الحد من القرارات والسلوكيات غير الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والإدارية (Smimou & Ayadi, 2019)، حيث قدمت

العديد من الدراسات الميدانية نتائج مهمة (Pater & Anita, 2003). إلا أن هناك من يرى أن جدوى أدلة قواعد السلوك الأخلاقي مرتبط بالالتزام بتطبيقها، والتقييد بما تحتويه عند مواجهة أية قضايا أو مشاكل تتضمن محتوىً أخلاقياً (Chia-Mei & Chin-Yuan, 2006; Fichter, 2018). في حين يرى البعض أن محتويات أدلة قواعد السلوك الأخلاقي قد تكون غير كافية وشاملة لكل القضايا والمشاكل الأخلاقية ببيئة العمل، وبالتالي عدم فعاليتها في التأثير على سلوكيات وقرارات العاملين بتلك المنظمات (Schwartz, 2002). المراجعات الأدبية السابقة لكل من (Craft, 2013; Ford & Richardson, 1994; Loe, et al., 2000; O'Fallon & Butterfield, 2005) بينت محدودية الدراسات الميدانية التي أهتمت بدراسة تأثير أدلة قواعد السلوك الأخلاقي على السلوكيات ومراحل القرارات الأخلاقية، حيث تضمنت هذه المراجعات نتائج 36 دراسة، غطت الفترة الممتدة من ما قبل تسعينيات القرن الماضي وحتى نهاية 2012م. أكثر من عشرين دراسة قدمت نتائجها دليلاً عملياً على دور قواعد السلوك الأخلاقي الإيجابي في عملية صنع القرار الأخلاقي (مثل Adams, Tashchian, & Shore, 2001; Deshpande, 2009; Granitz, 2003; Laczniak & Inderrieden, 1987; McCabe, Treviño, & Butterfield, 1996; McKinney, Emerson, & Neubert, 2010; O'Dwyer & Madden, 2006; Stevens, 2008; Vitell & Hidalgo, 2006; Weaver, Treviño & Cochran, 1999)، في حين بينت بعض الدراسات السابقة أنه لا توجد علاقة أو أن هناك تأثيراً سلبياً لأدلة قواعد السلوك الأخلاقي على مراحل القرار الأخلاقي (Cleek & Leonard, 1998; O'Leary & Stewart, 2007; Peterson, 2002; Rottig & Heischmidt, 2007; Rottig, Koufteros, & Umphress, 2011). الدراسات التي أجريت مؤخراً كانت قليلة ولم تختلف نتائجها عن سابقتها، حيث بين البعض منها أن هناك تأثيراً

إيجابياً لأدلة قواعد السلوك الأخلاقي على السلوكيات ومراحل القرارات الأخلاقية Ahluwalia, Ferrell, Ferrell, & Rittenburg, 2018; Chen, Gotti,) Kang, & Wolfe, 2018; Fatima, 2020; Valentine, Hanson, & Fleischman, 2019) في حين بين البعض الآخر أنه لا توجد علاقة أو أن هناك دوراً سلبياً لقواعد السلوك الأخلاقي على سلوكيات ومراحل قرارات العاملين الأخلاقية (Davidson & Stevens, 2013; Musbah, et al., 2016؛ العبيدي، 2016). خلاصة القول، لقد أفصح أدب العلوم الإدارية والمالية المرتبط بدراسة أدلة أو مدونات قواعد السلوك الأخلاقي بالمنظمات عموماً تزايد الأهتمام بدراستها، بيد أنه يشير إلى تركيزها في العموم على دراسة محتوياتها وإجراء المقارنات في ما بينها في العديد من الدول المتقدمة أكثر منها في الدول النامية، في حين يظهر وبوضوح أن الدراسات المرتبطة بدور وجود هذه المدونات أو الأدلة بالمنظمات في السلوكيات والقرارات الأخلاقية للأفراد لازالت محدودة، وأن نتائجها لازالت غامضة ما بين مؤيد ومعارض، بالرغم من رجوح كفة دورها الإيجابي لوجود الأدلة بالمنظمات في القرارات والسلوكيات الأخلاقية، وبالاستناد لما سبق فإنه يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرابعة: وجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمه بالمصارف التجارية الليبية له دور إيجابي ذو دلالة إحصائية في مستوى الإدراك الأخلاقي للمحاسبين العاملين بالمصارف التجارية الليبية.

- الفرضية الخامسة: وجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمه بالمصارف التجارية الليبية له دور إيجابي ذو دلالة إحصائية في مستوى الحكم الأخلاقي للمحاسبين العاملين بالمصارف التجارية الليبية.

- الفرضية السادسة: وجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمه بالمصارف

التجارية الليبية له دور إيجابي ذو دلالة إحصائية في مستوى النية الأخلاقية للمحاسبين العاملين بالمصارف التجارية الليبية.

5. منهجية الدراسة:

أعتمدت هذه الدراسة على المنهج الأستقرائي النظري، والمنهج الوصفي التحليلي لتجميع وتحليل البيانات المجمع، وذلك لتوافقها مع طبيعة الدراسة واهدافها. وتم الأعتداد على المصادر والدوريات العلمية التي تفي بأغراض تحليل ودراسة الظاهرة قيد الدراسة، كما تم تصميم إستبانة بالإستناد على الدراسات والبحوث السابقة في هذا المجال، وتوزيعها على المشاركين بالدراسة.

6. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من محاسبي المصارف التجارية الليبية، وفروعها ووكالاتها الواقعة بالمنطقة الشرقية، وتتكون من ثمانية مصارف هي المصرف التجاري الوطني، مصرف الوحدة، مصرف الجمهورية، مصرف الصحاري، مصرف شمال أفريقيا، مصرف التجارة والتنمية، مصرف الإجماع، مصرف الأمان. جميع المحاسبين العاملين بهذه المصارف تم استهدافهم بالمشاركة في الدراسة، وبالتالي فإن مجتمع الدراسة هو نفسه عينة الدراسة. أعتمدت الدراسة أسلوب الزيارة الميدانية للمصارف التجارية، وذلك لتوزيع الأستبانات على المشاركين، ويرجع ذلك لضعف وتدني مستوى الخدمات البريدية في البلاد، وهشاشة الوضع الأمني، عدم إمكانية الأعتداد على المواقع الإلكترونية للمصارف التجارية. للتقليل من الحساسية المصاحبة لمثل هذا النوع من الدراسات فقد أعتمدت وسيلة توزيع الأستبانات على المشاركين عن طريق طرف ثالث، وكان ذلك بمساعدة مدراء ونواب مدراء ورؤساء الأقسام بتلك المصارف، كذلك تم أعتداد استخدام الأسماء الوهمية في الحالات المحاسبية التي تتضمنها أستمارة الأستبان.

جدول (1) بعض خصائص المشاركين بالدراسة

| الإجمالي | | الجنس (النوع) | | المتغيرات | |
|----------|-------|---------------|-----------|--------------------------|------------------------------|
| % | العدد | أنثى | ذكر | | |
| %33 | 53 | 18 | 35 | > 30 سنة | العمر |
| %40 | 65 | 14 | 51 | 40 – 30 | |
| %27 | 45 | 11 | 34 | < 40 سنة | |
| %100 | 163 | 43 (26%) | 120 (74%) | الإجمالي | |
| %25 | 40 | 10 | 30 | دبلوم متوسط أو أعلى | المؤهل العلمي |
| %65 | 107 | 30 | 77 | بكالوريوس | |
| %10 | 16 | 3 | 13 | ماجستير أو دكتوراه | |
| %100 | 163 | 43 (26%) | 120 (74%) | الإجمالي | |
| %68 | 109 | 30 | 79 | > 15 سنة | الخبرة في مجال العمل المصرفي |
| %16 | 26 | 6 | 20 | 15 – 25 سنة | |
| %16 | 27 | 6 | 21 | < 25 سنة | |
| %100 | 162 | 42 (26%) | 120 (74%) | الإجمالي | |
| %12 | 19 | 4 | 15 | مدير أو نائب مدير المصرف | الوظيفة |
| %15 | 24 | 3 | 21 | رئيس قسم | |
| %73 | 119 | 36 | 83 | أخرى | |
| %100 | 162 | 43 (26%) | 119 (74%) | الإجمالي | |

وزعت 268 أستاذانه على المشاركين بالدراسة، وقد حُصل منها 163 أستاذانه صالحة للتحليل (60.8%)، وتعتبر هذه النسبة مرضية جداً لمثل هذا النوع من الدراسات (Bampton & Cowton, 2013; Randall & Gibson, 1990)، كما أنها لا تختلف كثيراً عن مثيلاتها من الدراسات سواء في ليبيا أو خارجها (Bampton & Cowton, 2013; Musbah, et al., 2016). جدول رقم (1) يبين أهم خصائص عينة الدراسة، وقد بلغت نسبة الذكور 74%، وكانت غالبيتهم (67%) تزيد أعمارهم عن 30 سنة. معظم المشاركين بالدراسة (90%) كانوا من حملة البكالوريوس أو الدبلوم العالي والمتوسط. مدراء ونواب

ورؤساء الأقسام يشكلون فقط ما نسبته 27% من المشاركين بالدراسة. كما أن 68% من المشاركين بالدراسة كانت خبرتهم نقل عن 15 سنة.

7. أداة جمع البيانات:

تكونت أداة جمع البيانات (الأستبانة) من ثلاثة أقسام، القسم الأول للمعلومات الشخصية الديموغرافية، وما إذا كان المصرف تتوفر لديه مدونة أو دليل لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمها، وقد تبنت العديد من الدراسات السابقة سؤالاً واحداً فقط يتعلق بوجود دليل أو مدونة للسلوك الأخلاقي بالمنظمة من عدمها وذلك لقياس دور وجود هذا المتغير وعلاقتها بعملية صنع القرار الأخلاقي (Musbah, et al., 2016; Pflugrath, Martinov-Bennie, & Chen, 2007; Valentine & Barnett, 2002; Valentine & Fleischman, 2008; Valentine, et al., 2019 العبيدي، 2016). القسم الثاني خصص لقياس المناخ الأخلاقي، وتبنت الدراسة Victor and Cullen (1987، 1988) لأختبار 8 أنواع للمناخ الأخلاقي بالمصارف التجارية الليبية، وتضمن المقياس 32 سؤالاً بمعدل 4 أسئلة لكل نوع من أنواع المناخ الأخلاقي. ونظراً لصلاحية هذا المقياس فقد تبنته العديد من الدراسات السابقة (DeConinck & Lewis, 1997; Lu & Lin, 2014; Malloy & Agarwal, 2001; Musbah, et al., 2016; Shafer, 2008, 2015). وقد حقق مقياس ألفا كرونباخ لأنواع المناخ الأخلاقي تحت الدراسة (جدول رقم 2) نسب مقبولة تتراوح ما بين 47% و 81% لكل أنواع المناخ الأخلاقي منفردة، وحقق المقياس نسبة إجمالية قدرها 87%.

جدول رقم (2) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لأنواع المناخ الأخلاقي

| ت | أنواع المناخ الأخلاقي | عدد الأسئلة | معامل ألفا كرونباخ |
|---|-------------------------------------|-------------|--------------------|
| 1 | المصلحة الشخصية SI | 4 | 0.62 |
| 2 | الكفاءة EF | 4 | 0.76 |
| 3 | الأخلاقيات الشخصية PM | 4 | 0.47 |
| 4 | الصدقة FR | 4 | 0.78 |
| 5 | قواعد ولوائح المنظمة وإجراءاتها ORP | 4 | 0.66 |
| 6 | مصلحة الفريق TI | 4 | 0.78 |
| 7 | القوانين ومعايير المهنة LPCH | 4 | 0.63 |
| 8 | المسؤولية الاجتماعية SR | 4 | 0.81 |
| | إجمالي أنواع المناخ Ethical Climate | 32 | 0.87 |

تتطابق هذه النسب مع نتائج مقياس ألفا كرونباخ الواردة بالعديد من الدراسات السابقة (Shafer, 2008, 2009; Upchurch, 1998; VanSandt, et al., 2006; Venezia & Callano, 2008). أنخفاض إحدى النسب لأقل من 50% يعتبر مقبولاً خاصة عندما يكون المقياس في بداية مراحل إختبارة وتطويره، بالإضافة إلى حداثة استخدامة في بيئات جديدة (Nunnally, 1979; Peter, 1978). هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الأولية التي أهتمت بأختبار مقياس المناخ الأخلاقي في بلدان العالم النامي عموماً، وليبيا بشكل خاص، والتي تختلف في خصائصها الثقافية والإجتماعية عن تلك التي ثبتت فيها صلاحية استخدام هذا المقياس. القسم الثالث من الأستبانة تضمن ثلاث حالات عملية، اثنتان منها في مجال المحاسبة لقياس مراحل القرار الأخلاقي للمحاسبين بالمصارف التجارية الليبية. لقد أستخدمت هذه الحالات في البحوث والدراسات السابقة في مجال المال والأعمال¹ (Burton, Johnston, & Wilson, 1991; Cohen & Pant, 1998; Conroy & Emerson, 2004; Johl, Jackling, & Wong, 2012; Shawver & Sennetti, 2009؛ العبيدي, 2016)، كما تم إلحاقها بثلاثة أسئلة، كل منها تقيس

¹ - تم الإعتماد على الترجمة الموجودة بإحدى دراسات الباحث السابقة (العبيدي, 2016)

مرحلة معينة من مراحل القرار الأخلاقي (Burton, et al., 1991; Cohen & Pant, 1998; Conroy & Emerson, 2004; Johl, et al., 2012; Walker, 2012; Smither, & DeBode, 2016)، ومرفقة بمقياس ليكرت الخماسي المتدرج من 1 (غير موافق بشدة) إلى 5 (موافق بشدة). إن اعتماد طريقة الحالات العملية المُتضمنة لبعض المآزق والقضايا الأخلاقية كأداة لقياس وتقييم السلوكيات والقرارات الأخلاقية للأفراد يمثل أحد أهم الأساليب المتعارف بأدب العلوم الإدارية والمالية. ويرى كل من Campbell and Cowton (2015) أن الحالات العلمية يجب أن تكون ملائمة، وتأخذ في الاعتبار الخصائص الثقافية والاجتماعية للمجتمع الذي يُراد دراسته.

8. تحليل النتائج واختبار فروض الدراسة:

تبنت الدراسة حزم البرامج الإحصائية (SPSS -20)، لتحليل البيانات المجمعة؛ ولإختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام أختبار (independent samples t-test) للفرق بين متوسطي عينتين، وكذلك تحليل الإنحدار المتعدد (Hierarchical Multiple Regression). أظهرت نتائج الدراسة أن محاسبي المصارف التجارية الليبية يدركون بأن هناك مآزق أخلاقية بكل حالة من الحالات المعروضة عليهم، وحكموا على تلك الحالات بأنها تتضمن مشاكل تحمل في طياتها بعض الخصائص غير الأخلاقية، كما أنهم لا يرغبون في اتخاذ نفس القرارات التي أُتخذت بالحالات العملية (المتوسطات الحسابية أكبر من 3.00 وهو المتوسط المرجح وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي المستخدم في هذه الدراسة).

1- نتائج تحليل الانحدار المتعدد:

النتائج العملية الواردة بالجدولين 4،5 المرتبطة بنموذج Rest (1986) لعملية صنع القرار الأخلاقي تقدم دعماً قوياً لهذا النموذج بالبيئة الليبية، إذ يتضح من الجدول

4 تأثير مرحلة الإدراك الأخلاقي على مرحلة الحكم الأخلاقي، فقد شرحت هذه المرحلة ما بين 8.8% و 26.9% من التغير في مرحلة الحكم الأخلاقي، وكان النموذج (ن1) ذو دلالة إحصائية في جميع الحالات المعروضة ($p < .01$)، كما أوضحت نتائج معامل الانحدار الجزئي المعياري (Standardized Coefficient) (β) الواردة بالجدول رقم 4 أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية لمرحلة الإدراك الأخلاقي على مرحلة الحكم الأخلاقي في كل الحالات العملية المعروضة، مثلاً الحالة العملية الأولى كانت نتائجها بالنموذج الثاني (ن2) ($\beta = .28, p < .05$)، والحالة العملية الثانية ($\beta = .49, p < .05$)؛ مرحلة الحكم الأخلاقي كان لها أيضاً تأثيراً على مرحلة النية الأخلاقية كمتغير مستقل وفقاً لنموذج Rest، وقد شرحت هذه المرحلة رفقة مرحلة الإدراك الأخلاقي ما بين 44.8% و 68.2% من التغير في مرحلة النية الأخلاقية، وكان النموذج ذو دلالة إحصائية في جميع الحالات العملية المعروضة ($p < .01$).

جدول (3) تحليل الانحدار/ أنواع المناخ الأخلاقي والإدراك الأخلاقي

| الحالة الثالثة | | | الحالة الثانية | | | الحالة الأولى | | | المتغيرات المستقلة - الحالات المحاسبية |
|----------------|------|------|----------------|------|------|---------------|------|------|--|
| Beta | St.E | B | Beta | St.E | B | Beta | St.E | B | |
| | .67 | 4.09 | | .68 | 2.60 | | 0.54 | 4.12 | الثابت |
| .03- | .11 | .03- | .00 | .11 | .00 | .06 | .09 | .05 | المصلحة الشخصية |
| .04 | .22 | .05 | .02 | .22 | .03 | .11 | .18 | .13 | الكفاءة |
| .19- | .16 | .25- | .05- | .16 | .07- | .22- | .13 | .24- | الأخلاقيات الشخصية |
| .08- | .21 | .10- | .01 | .21 | .02 | .12- | .17 | .12- | الصدقة |
| .05 | .22 | .08 | .08 | .22 | .13 | .04 | .18 | .05 | قواعد ولوائح المنظمة وإجراءاتها |
| .04 | .17 | .04 | .05 | .18 | .06 | .02- | .14 | .02- | مصلحة الفريق |
| .16 | .18 | .23 | .12 | .18 | .17 | .12 | .14 | .14 | القوانين والقواعد المهنية |
| .09- | .18 | .11- | .03- | .18 | .03- | .03 | .15 | .03 | المسؤولية الاجتماعية |
| (0.886) 0.045 | | | (0.801) 0.040 | | | (0.734) 0.037 | | | (F) R ² |

معامل التحديد؛ B = معامل الانحدار الجزئي غير المعياري (Unstandardized Coefficient)؛ St.E = الخطأ المعياري للتقدير؛ Beta (β) = معامل الانحدار الجزئي المعياري (Standardized Coefficient)؛ * $p < .05$ ؛ ** $p < .01$

نتائج معامل الانحدار الجزئي المعياري (β) Standardized Coefficient

بالجدول رقم 5 توضح أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية لمرحلة الحكم الأخلاقي على مرحلة النية الأخلاقية في كل الحالات العملية المعروضة، مثال الحالة العملية الأولى كانت نتائجها بالنموذج الثاني (ن2) ($\beta = .80, p < .05$)، الحالة العملية الثالثة ($\beta = .46, p < .05$) في حين كان للإدراك الأخلاقي تأثيراً محدوداً على مرحلة النية الأخلاقية في حالة عملية واحدة فقط.

جدول (4) تحليل الانحدار المتعدد/ أنواع المناخ الأخلاقي والحكم الأخلاقي

| | الحالة الأولى | | | الحالة الثانية | | | الحالة الثالثة | | | المتغيرات المستقلة - الحالات المحاسبية |
|---|---------------|---------|-------------|----------------|-------------|-------|----------------|------|----------------------|--|
| | Beta | St.E | B | Beta | St.E | B | Beta | St.E | B | |
| ن1 | | .26 | 2.19 | | .24 | 2.35 | | .30 | 3.41 | الثابت |
| | ** .52 | .06 | .47 | ** .52 | .06 | .45 | ** .30 | .07 | .26 | الإدراك الأخلاقي |
| | ** (57.774) | 0.269 | ** (57.916) | 0.269 | ** (15.070) | 0.088 | | | | (F) R ² |
| ن2 | | .58 | 2.07 | | .51 | 1.87 | | .52 | 2.92 | الثابت |
| | ** .49 | .06 | .44 | ** .49 | .06 | .42 | ** .28 | .07 | .24 | الإدراك الأخلاقي |
| | .09 | .08 | .09 | .03- | .08 | .03- | .09- | .07 | .07- | المصلحة الشخصية |
| | .20 | .17 | .27 | .09- | .16 | .11- | * .29 | .14 | .30 | الكفاءة |
| | ** .29- | .12 | .35- | .05- | .12 | .06- | .03- | .10 | .03- | الأخلاقيات الشخصية |
| | .06 | .16 | .07 | .13- | .15 | .14- | .01- | .14 | .01- | الصدقة |
| | .07 | .17 | .10 | .06 | .16 | .08 | * .28 | .14 | .32 | قواعد ولوائح المنظمة وإجراءاتها |
| | .03 | .14 | .03 | ** .37 | .13 | .38 | .13 | .11 | .10- | مصلحة الفريق |
| | .03 | .14 | .04 | .04- | .13 | .05- | .09- | .12 | .08- | القوانين والقواعد المهنية |
| | .20- | .14 | .23- | .07 | .13 | .08 | * .28- | .12 | .24- | المسؤولية الاجتماعية |
| | ** (8.020) | 0.326 | ** (8.783) | 0.347 | ** (3.634) | 0.180 | | | | (F) R ² |
| (1.585) | 0.057 | (2.199) | 0.078 | * (2.099) | 0.092 | | | | (FΔ) ΔR ² | |
| معامل $\Delta R^2 =$ التغير في معامل التحديد؛ $R^2 =$ معامل التحديد؛ $p < .05$ ؛ $p < .01$ ؛ β = معامل الانحدار الجزئي غير المعياري (Unstandardized Coefficient)؛ $\text{St.E} =$ الخطأ المعياري للتقدير؛ $Beta$ (β) = معامل الانحدار الجزئي المعياري (Standardized Coefficient)؛ ن1، ن2 نماذج تحليل الانحدار المتعدد | | | | | | | | | | |

فيما يتعلق بنتائج تأثير أنواع المناخ الأخلاقي على مراحل القرار الأخلاقي تحت الدراسة، فإن الجدول رقم 3 يعرض ملخصاً لنتائج تحليل الانحدار لأنواع المناخ الأخلاقي ودورها في مرحلة الإدراك الأخلاقي. وتبين نتائج معامل التحديد (R^2) أن أنواع المناخ الأخلاقي تفسر فقط ما بين 3.7% و 4.5% من التغير في مرحلة الإدراك الأخلاقي لمحاسبي المصارف، كما لم يكن النموذج ذو دلالة إحصائية في الحالات العملية المعروضة ($p > 0.05$). وبالنظر إلى نتائج معامل الانحدار الجزئي المعياري (Standardized Coefficient (β)) فإن النتائج تبين بأنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لكل أنواع المناخ الأخلاقي تحت الدراسة على مرحلة الإدراك الأخلاقي في جميع الحالات العملية المعروضة. عليه نستنتج عدم وجود أي دعم للفرض الأول فيما يتعلق بدور أنواع المناخ الأخلاقي في مرحلة الإدراك الأخلاقي.

نتائج الجدول رقم 4 تبين أن هناك تأثيراً محدوداً لبعض أنواع المناخ الأخلاقي على مرحلة الحكم الأخلاقي، وكان ذلك في حالة عملية واحدة لكل منها، وهذه الأنواع هي الكفاءة، الأخلاقيات الشخصية، قواعد ولوائح المنظمة، مصلحة الفريق، المسؤولية الاجتماعية، في حين لم تقدم النتائج أية تأثيرات لكل من المصلحة الشخصية، الصداقة، القوانين والقواعد المهنية على مرحلة الحكم الأخلاقي في كل الحالات العملية المعروضة على المشاركين بالدراسة. عليه نستنتج وجود دعم محدود للفرض الثاني فيما يتعلق بدور أنواع المناخ الأخلاقي في مرحلة الحكم الأخلاقي.

جدول (5) تحليل الانحدار المتعدد/ أنواع المناخ الأخلاقي والنية الأخلاقية

| | الحالة الأولى | | | الحالة الثانية | | | الحالة الثالثة | | | المتغيرات المستقلة - الحالات المحاسبية |
|---|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|----------------------|--------------------|------|---|
| | Beta | St.E | B | Beta | St.E | B | Beta | St.E | B | |
| 1 | | .25 | 2.08 | | .27 | 2.79 | | .32 | 3.14 | الثابت |
| | ** .57 | .06 | .52 | ** .38 | .07 | .35 | ** .32 | .07 | .30 | الإدراك الأخلاقي |
| | | **(73.564)0.319 | | **(25.862) 0.142 | | **(17.647) 0.101 | | (F) R ² | | |
| 2 | | .26 | 0.97 | | .28 | 1.18 | | .26 | .21 | الثابت |
| | ** .30 | .06 | .28 | .04 | .06 | .04 | .08 | .05 | .08 | الإدراك الأخلاقي |
| | ** .50 | .07 | .51 | ** .65 | .07 | .69 | ** .80 | .05 | .86 | الحكم الأخلاقي |
| | | **(79.297)0.504 | | **(62.953) 0.448 | | **(167.600) 0.682 | | (F) R ² | | |
| | **(58.218)0.185 | | *(85.959) 0.306 | | *(285.569) 0.581 | | (FA) ΔR ² | | | |
| 3 | | .50 | .98 | | .52 | 1.49 | | .37 | .15 | الثابت |
| | ** .32 | .06 | .29 | .06 | .07 | .05 | .09 | .05 | .08 | الإدراك الأخلاقي |
| | ** .46 | .07 | .46 | ** .61 | .08 | .64 | ** .80 | .05 | .86 | الحكم الأخلاقي |
| | * .15 | .07 | .15 | .01- | .08 | .01- | .01- | .05 | .01- | المصلحة الشخصية |
| | .13 | .14 | .18 | .05- | .16 | .07- | .10 | .10 | .12 | الكفاءة |
| | .15- | .11 | .19- | .08- | .11 | .10- | .00 | .07 | .00 | الأخلاقيات الشخصية |
| | .05- | .14 | .05- | .04- | .15 | .05- | .00 | .09 | .00 | الصدقة |
| | .04 | .14 | .06 | .03- | .16 | .04- | .08- | .10 | .10- | قواعد ولوائح المنظمة وإجراءاتها |
| | .13 | .11 | .14 | .21 | .13 | .23 | * .19 | .08 | .17 | مصلحة الفريق |
| | .04- | .12 | .05- | .03 | .13 | .04 | .03 | .08 | .03 | القوانين والقواعد المهنية |
| | .18- | .12 | .20- | .04- | .13 | .05- | * .20- | .08 | .19- | المسؤولية الاجتماعية |
| | **(17.348) 0.540 | | **(12.787) 0.465 | | **(35.320) 0.705 | | (F) R ² | | | |
| | (1.427) 0.036 | | (0.583) 0.017 | | (1.397) 0.022 | | (FA) ΔR ² | | | |

$p < .01$; $p < .05$; * R^2 = معامل التحديد؛ ΔR^2 = التغير في معامل التحديد؛ B = معامل الانحدار الجزئي غير المعياري (Unstandardized Coefficient)؛ St.E = الخطأ المعياري للتقدير؛ Beta (β) = معامل الانحدار الجزئي المعياري (Standardized Coefficient)؛ 1، ن، 2، ن 3 نماذج تحليل الانحدار المتعدد

النتائج الوارد بالجدول رقم 5 توضح أن هناك تأثيراً محدوداً جداً لبعض أنواع المناخ الأخلاقي على مرحلة النية الأخلاقية، وكان ذلك في حالة عملية واحدة لكل منها، وهذه الأنواع هي المصلحة الشخصية، مصلحة الفريق، المسؤولية الإجتماعية، ولم تفصح النتائج عن أية تأثيرات لكل من باقي أنواع المناخ الأخلاقي على مرحلة النية الأخلاقية في جميع الحالات العملية المعروضة. عليه نستنتج وجود دعم محدود جداً للفرض الثالث فيما يتعلق بدور أنواع المناخ الأخلاقي في مرحلة النية الأخلاقية.

2- نتائج تحليل اختبارات الفروق بين المتوسطات:

يتبين من خلال الجدول رقم (6) أن المتوسطات الحسابية لمرحلة الإدراك الأخلاقي، ومرحلة الحكم الأخلاقي، ومرحلة النية الأخلاقية لمحاسب المصارف التجارية الذين أفادوا بوجود دليل للسلوك الأخلاقي تختلف عن المتوسطات الحسابية للمحاسبين الذين أفادوا بعدم وجود الدليل؛ إلا أن تلك الاختلافات لم تكن ذات دلالة معنوية]](المتوسط الحسابي لمرحلة الإدراك الأخلاقي بالحالة العملية الثالثة على سبيل المثال بالنسبة للذين أفادوا بوجود دليل للسلوك الأخلاقي بالمصارف التجارية بلغ 3.9 بينما بلغ المتوسط الحسابي للذين أفادوا بعدم وجود دليل للسلوك الأخلاقي كان 4.1، وأن $(t\text{-value} = - 1.117, p > 0.05)$ ،(المتوسط الحسابي لمرحلة الحكم الأخلاقي بالحالة العملية الثالثة على سبيل المثال بالنسبة للذين أفادوا بوجود دليل للسلوك الأخلاقي بالمصارف التجارية بلغ 4.0 بينما بلغ المتوسط الحسابي للذين أفادوا بعدم وجود دليل للسلوك الأخلاقي كان 4.2، وأن $t\text{-value} = - 1.313, p > 0.05$ ؛ كذلك الأمر بالنسبة لمرحلة النية الأخلاقية)] . لذا فإننا نستنتج عدم صحة الفرضية الرابعة، الفرضية الخامسة، الفرضية السادسة بأن وجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي من عدمه بالمصارف التجارية اللببية له دور إيجابي ذو دلالة إحصائية في مستويات

الإدراك الأخلاقي، والحكم الأخلاقي، والنية الأخلاقية للمحاسبين العاملين بالمصارف التجارية الليبية.

جدول (6) نتائج اختبار independent samples t-test لمتغير قواعد السلوك الأخلاقي

| t-value | لا يوجد دليل لقواعد السلوك بالمكتب | يوجد دليل لقواعد السلوك بالمكتب | المتغيرات التابعة مراحل القرار الأخلاقي |
|--|------------------------------------|---------------------------------|---|
| مرحلة الإدراك الأخلاقي | | | |
| 0.547- | 4.5 (0.8) | 4.4 (0.9) | الحالة الأولى (SD) M |
| 0.249 - | 3.9 (1.2) | 3.9 (1.2) | الحالة الثانية (SD) M |
| 1.117 - | 4.1 (1.2) | 3.9 (1.2) | الحالة الثالثة (SD) M |
| مرحلة الحكم الأخلاقي | | | |
| 0.584 - | 4.6 (0.7) | 4.5 (0.9) | الحالة الأولى (SD) M |
| 0.099 - | 4.2 (1.0) | 4.2 (1.0) | الحالة الثانية (SD) M |
| 1.313 - | 4.2 (1.0) | 4.0 (1.1) | الحالة الثالثة (SD) M |
| مرحلة النية الأخلاقية | | | |
| 0.303 - | 4.5 (0.8) | 4.5 (0.9) | الحالة الأولى (SD) M |
| 1.153 - | 4.3 (1.0) | 4.1 (1.1) | الحالة الثانية (SD) M |
| 1.256 - | 4.3 (1.1) | 4.1 (1.1) | الحالة الثالثة (SD) M |
| *p < .05; **p < .01 ; الانحراف المعياري = SD ; المتوسط الحسابي = M | | | |

9. النتائج والتوصيات:

نتائج الدراسة:

تمثل نتائج هذه الدراسة إضافة قيمة للنتائج المتعلقة بدور بعض المتغيرات التنظيمية (المناخ الأخلاقي، أدلة قواعد السلوك الأخلاقي) في عملية صنع القرارات الأخلاقية، وسلوكيات العاملين بالمنظمات عموماً، في إحدى بلدان العالم النامي (ليبيا). وناقش في هذا القسم نتائج هذه الدراسة على النحو التالي:-

1. بينت النتائج أن المحاسبين بالمصارف التجارية الليبية قد أدركوا أن هناك مشاكل وقضايا تنطوي على بعض الخصائص غير الأخلاقية بالحالات العملية التي عُرِضت

عليهم، وحكموا عليها بأنها قضايا غير أخلاقية، كما أنه ليست لديهم أية نوايا في المضي قدماً في تنفيذ هكذا قرارات. تتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من نتائج الدراسات السابقة (Conroy & Emerson, 2004; Johl, et al., 2012; Musbah, et al., 2016; العبيدي، 2016). الخصائص الواضحة للمشاكل والقضايا بالحالات العملية المعروضة على المشاركين قد يكون السبب الرئيسي للوصول إلى هذه النتيجة. أيضاً الفساد المستشري بالعديد من المنظمات الحكومية (مثلاً معظم المصارف الليبية مملوكة أو تشرف عليها الدولة الليبية)، والتي أُشير إليها بالعديد من تقارير الرقابة الإدارية، وتقارير ديوان المحاسبة الليبي (ديوان المحاسبة الليبي، 2017؛ ديوان المحاسبة الليبي، 2018؛ هيئة الرقابة الإدارية، 2017)، وكذلك التقارير الصادرة عن المنظمات الدولية والمنظمات الأهلية في ليبيا، ربما قد ساهم في الوعي والإدراك لدى محاسبي المصارف بأن مثل هذه السلوكيات والقضايا يجب رفضها وعدم المشاركة في ارتكابها. هذا لا يعني بالمرّة أن محاسبي المصارف التجارية الليبية في الواقع أنهم على درجة عالية من الخلق والالتزام بالقوانين والتشريعات وقواعد السلوك المهني والأخلاقي أثناء مزاولتهم لأعمالهم الإعتيادية. الإتجار بالسيولة وعمليات النقد الأجنبي بالمصارف، وقضايا الفساد والاختلاسات اليومية التي حدثت ببعض المصارف التجارية الليبية لا تعفي المحاسبين بأنهم ربما كانوا طرفاً فيها (أكريم، 2019؛ الجيباني، 2019). إن عملية مكافحة الفساد المالي والإداري يستدعي ضرورة استخدام العديد من الأساليب والأدوات ولعل أهمها تعزيز أخلاقيات العمل، والتي تأتي من بينها ضرورة الأهتمام بالقرارات الأخلاقية اليومية، وأدلة ونظم العمليات التنظيمية الأخلاقية (أكريم، 2019).

2. أفصحت نتائج الدراسة عن عدم وجود أي دور لأنواع المناخ الأخلاقي في مرحلة الإدراك الأخلاقي. بالرغم من أن هناك الكثير من الدراسات السابقة التي بينت أن

معظم أنواع المناخ الأخلاقي كان لها دوراً مهماً في مرحلة الإدراك الأخلاقي مثل دراسات كل من (Musbah, et al., 2016; Sparks & Hunt, 1998;) (VanSandt, et al., 2006)، إلا أن بعض الدراسات قد اشارت إلى محدودية أو عدم وجود أي دور لأنواع المناخ الأخلاقي في عملية صنع القرار الأخلاقي بشكل عام (Barnett & Vaicys, 2000; DeConinck & Lewis, 1997; Douglas,) (et al., 2001; Elm & Nichols, 1993). عدم وجود دور لأنواع المناخ الأخلاقي في مرحلة الإدراك الاخلاقي قد يرجع إلى طبيعة عمل المؤسسات المصرفية العاملة في ليبيا، والتي تنطبق عليها معظم شروط المؤسسات أو المنظمات العامة، وبالتالي ربما تقع تحت طائلة الإلتزام بالقوانين والتشريعات الحكومية أكثر من إلتزامها بقواعد ولوائح المؤسسات والهيئات المهنية. أيضاً قد يكون تقديم الخدمات للعملاء السمة الغالبة في هذا القطاع أكثر من ميلها للمنافسة والتحدي في وسطها التجاري الخدمي، ومن ثم فإن تحقيق الأرباح تعتبر مسائل ثانوية غير أساسية. بعض المتغيرات التنظيمية الأخرى قد يكون سبباً في تدني علاقة المناخ الأخلاقي بمرحلة الإدراك الأخلاقي (العبيدي، 2016).

3. بينت نتائج الدراسة محدودية العلاقة التي تربط معظم أنواع المناخ الأخلاقي بمرحلتي الحكم الأخلاقي والنية الأخلاقية. هذه النتيجة رغم تناقضها مع نتائج الكثير من الدراسات السابقة التي تفيد بوجود دور مهم وقوي لأنواع المناخ الأخلاقي على هاتين المرحلتين (مثل Barnett & Vaicys, 2000; Elango, et al., 2010; Fatima, 2020; Goebel & Weißenberger, 2017; Otaye-Ebede, et al., 2019; Shafer & Simmons, 2011; Sweeney, et al., 2010; Upchurch, 2002; Weber & Seger, 1998)، إلا أنها تتفق مع نتائج بعض الدراسات الميدانية سواء كانت محلية أو غير محلية (مثل Buchanan, 2005; DeConinck & Lewis,

؛1997; Elm & Nichols, 1993; Musbah, et al., 2016; Shafer, 2008 العبيدي، 2016). أنواع المناخ الأخلاقي التي وجدت لها علاقة محدودة بمرحلتها صنع القرار الأخلاقي تتصف بميلها للطابع الخيري أكثر من الميل لأنواع المناخ الأخلاقي الأخرى مما يشير إلى أنها تهتم وتركز على رفاهية ومصالح المجموعات داخل وخارج المؤسسات المصرفية أكثر من تركيزها على المصالح الشخصية. هذا قد يكون راجع وكما أشرنا سابقاً لطبيعة وخصائص المؤسسات المصرفية في ليبيا كونها مملوكة أو تقع تحت إشراف الأجهزة العامة مثل المصرف المركزي، ديوان المحاسبة أو الرقابة الإدارية (العبيدي، 2016). وجود بعض المتغيرات الأخرى مثل المتغيرات الشخصية ومتغيرات شدة الموقف الأخلاقي كمتغيرات مستقلة بالنسبة لمراحل صنع القرار الأخلاقي قد يكون وراء تدني هذه العلاقة. طرق وأدوات جمع وتحليل البيانات، والأختلاف في استخدام الحالات العملية لقياس مراحل صنع القرار الأخلاقي قد يكون وراء تباين نتيجة هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة (Nill & Schibrowsky, 2005).

4. قدمت هذه الدراسة دليلاً عملياً إضافياً على عدم وجود دور لوجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي في عملية صنع القرار الأخلاقي لمحاسبي المصارف التجارية الليبية. تتماشى هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة (مثل Cleek & Leonard, 1998; Davidson & Stevens, 2013; Douglas, et al., 2001; Musbah, et al., 2016; O'Leary & Stewart, 2007; Rottig & Heischmidt, 2007؛ العبيدي، 2016). كما لا تتوافق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة (مثل) Adams, et al., 2001; Ahluwalia, et al., 2018; Chen, et al., 2018; Fatima, 2020; Laczniak & Inderrieden, 1987; McKinney, et al., 2010; Valentine, et al., 2019; Weaver, et al., 1999). إن كفاءة وفعالية أدلة قواعد السلوك الأخلاقي بالمنظمات عموماً يعتمد بشكل

كبير على توافر بعض الشروط والمقومات الأساسية المحددة لهذه الأدلة، ولعل أهمها يتلخص في جودة محتوياتها، مدى معرفة العاملين بالمنظمة بمكوناتها، وأين ومتي يُستعان بها، مدى ملاءمتها للبيئة التي يعمل بها هؤلاء العاملين سواء كانت داخل المنظمة أو خارجها، مدى توافرها مع معتقداتهم ومبادئهم وقيمهم الأخلاقية. البعض (Cooper & Frank, 1997; Verschoor, 2002) يرى بأن وجود دليل لقواعد السلوك الأخلاقي بالمنظمة قد يكون غير كافياً ما لم يلائم أو يتناسب مع بيئة العمل التي يعمل بها الأشخاص. ويرى آخرون أن معرفة العاملين بالمنظمة بمكونات أدلة قواعد السلوك الأخلاقي وإلزامهم بها يسهم في فعاليتها وجودها في الحد من الممارسات والسلوكيات غير الأخلاقية بالمنظمات (Rottig & Heischmidt, 2005; Singh, et al., 2007). أيضاً، ربما عدم إحتواء هذه الأدلة أو القواعد بقطاع المصارف على بعض حقوق العاملين وواجباتهم، وبعض الأمثلة على المآزق الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والإدارية، وتركيزها فقط على الأرباح والإلتزام بالتشريعات القانونية ربما كان وراء عدم توفر دور لهذه القواعد والأدلة في عملية اتخاذ القرارات (Ahluwalia, et al., 2018; Babri, et al., 2019; Fatima, 2020).

5. أضافت هذه الدراسة دليلاً مادياً جديداً يدعم فرضيات نموذج Rest (1986) لعملية صنع القرار الأخلاقي وفقاً للترتيب المقترح بالنموذج. تتفق هذه النتيجة مع ما خلصت إليه أهم المراجعات الأدبية السابقة بأدب العلوم الإدارية والمالية (Craft, 2013; Ford & Richardson, 1994; Loe, et al., 2000; O'Fallon & Butterfield, 2005). كما تؤيد هذه النتيجة إمكانية تطبيقه بدول العالم النامي عموماً، وملائمة تبنية بدول شمال أفريقيا والعالم العربي بشكل خاص، نظراً للعديد من الخصائص المشتركة التي تتقاسمها هذه البلدان، والتي من بينها الخصائص

الثقافية، والدينية، والاجتماعية، والسياسية، والجغرافية. تعزز أيضاً نتيجة هذه الدراسة نتائج الدراسات السابقة التي اجراها الباحث في قطاعات أخرى في ليبيا، وقد شملت الدراسة الحالية محاسبي قطاع المصارف التجارية والتي تتقاسم خصائصها ما بين القطاع العام والقطاع الخاص؛ العينات السابقة تضمنت المحاسبين الإداريين بالشركات الصناعية الليبية (Musbah, et al., 2016)، المحاسبين بالقطاع العام (محاسبي ديوان المحاسبة الليبي) (العبيدي، 2016)، طلاب المحاسبة بالجامعات الليبية (العبيدي، 2012).

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فإن الدراسة توصي بالآتي:

1. وعي المحاسبين بالمصارف التجارية الليبية للقضايا الأخلاقية بالحالات العملية المعروضة عليهم، وتقييمها على أنها مسائل غير أخلاقية يجب رفضها، يشير بوضوح إلى أهمية اعتماد المصارف التجارية الليبية البرامج التدريبية المتخصصة في تنمية وتطوير المهارات والقيم والسلوكيات الأخلاقية للعاملين بها بشكل عام والمحاسبين بشكل خاص، والتي من الممكن أن تساهم في الحد من الممارسات والسلوكيات غير الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والإدارية والمنفشية بهذا القطاع.

2. محدودية نتائج علاقة المناخ الأخلاقي بمراحل القرار الأخلاقي، يستدعي تشجيع الباحثين والمهتمين، بضرورة البحث في دراسة المتغيرات التنظيمية الأخرى، مثل حجم المنظمة، ونوع الصناعة، وتأثير أنظمة المكافآت والحوافز التشجيعية وغيرها. إعادة نفس الدراسة الميدانية في بعض المدن والمناطق الأخرى، ربما سيفضي إلى نتائج مغايرة لنتائج الدراسة الحالية، فالإختلافات الجغرافية أو الظروف المحيطة

بالمصارف في بعض المناطق والمدن، ربما سيكون لها بعض الأثار المعنوية غير المباشرة على المناخات الأخلاقية بتلك المصارف.

3. عدم وجود دور معنوي ذو دلالة إحصائية لدليل أو مدونة قواعد السلوك الأخلاقي في عملية صنع القرار الأخلاقي لمحاسبي المصارف التجارية الليبية، يحض الجميع في قطاع المصارف، والمؤسسات أو المنظمات المشرفة على هذا القطاع، بضرورة مراجعة أدلة وقواعد السلوك الأخلاقي الموجود حالياً بالمصارف، وأستخدام الطرق والوسائل التي تكفل أعتد المحاسبين هذه الأدلة عند مواجهتهم لأية قضايا أو مشاكل تتضمن بعض الخصائص الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والإدارية. أنظمة الحوافز والعقوبات، وورش العمل، والندوات، والحلقات الدراسية للعاملين بالمصارف عموماً، والمحاسبين بشكل خاص، قد تكون مجدية في جذبهم وتعريفهم بما تتضمنه أدلة أو مدونات قواعد السلوك الأخلاقي، من قواعد وملاحظات وتنبيهات تساعد في تجنب ومحاربة الممارسات والسلوكيات غير الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والإدارية.

4. مرحلة التصرف (التنفيذ) أو السلوك الأخلاقي تمثل المرحلة النهائية لعملية صنع القرار الأخلاقي وفقاً لنموذج Rest (1986). ونظراً لصعوبة جمع البيانات المرتبطة بها، فهي لم تتل حظاً من الدراسة والبحث في أدب العلوم الإدارية والمالية بصفة عامة، وفي البيئة العربية والمحلية على الخصوص (Musbah, et al., 2016)؛ العبيدي & مصباح، 2020)، لذا توصي هذه الدراسة بضرورة إجراء الدراسات والبحوث الميدانية المرتبطة بها في البيئة الليبية.

5. توصي الدراسة بالبحث في دور بعض المتغيرات الهامة بالنسبة للبيئة المحلية الليبية مثل متغير الدين، والقيم، التأثيرات القبلية والاجتماعية، وبعض التأثيرات

الأقتصادية (الدخل) في مراحل صنع القرار الأخلاقي، والتي لم تحظى بنصيبها من الدراسة والبحث على المستوى المحلي.

6. توصي الدراسة بشكل عام بالمزيد من الدراسات الميدانية السلوكية الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية، نظراً لتفشي وانتشار مظاهر الفساد المالي والإداري، بالعديد من المؤسسات والمنظمات الحكومية والخاصة على حد سواء. كما تأمل هذه الدراسة من الجامعات والمعاهد العليا الليبية ضرورة تضمين بعض المفردات الخاصة بالقرارات والسلوكيات الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية بالمناهج والمقررات الدراسية بالاقسام العلمية.

المراجع

- أكريم، محمد سليمان محمد (2019). دور تعزيز أخلاقيات العمل في مكافحة الفساد الإداري بالمؤسسات الليبية. المؤتمر العلمي الثالث المحكم - أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة: درنة - ليبيا.
- الجيباني، صقر حمد (2019). واقع الفساد في ليبيا وأخلاقيات العمل كآلية للعلاج: دراسة تحليلية قياسية عن الفترة 1996 - 2017. المؤتمر العلمي الثالث المحكم - أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة: درنة - ليبيا.
- العبيدي، أحمد يوسف (2012)، دور بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد شدة الموقف الأخلاقي في عملية صنع القرار الأخلاقي لطلبة المحاسبة في ليبيا. مجلة المختار للعلوم الاقتصادية: كلية الاقتصاد - جامعة عمر المختار، العدد الثاني، ص 231-255.
- العبيدي، أحمد يوسف (2016). تأثير بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في عملية صنع القرار الأخلاقي: دراسة ميدانية للمحاسبين العاملين بديوان المحاسبة في ليبيا. مجلة الإدارة العامة، 57(1)، ص 37-86.
- العبيدي، أحمد يوسف، & مصباح، عبد العزيز يوسف (2020). تأثير بعض المتغيرات الشخصية على عملية صنع القرار الأخلاقي للمحاسبين: دراسة ميدانية بالمصارف التجارية الليبية الواقعة بالمنطقة الشرقية. مجلة المختار للعلوم الاقتصادية: كلية الاقتصاد - جامعة عمر المختار، العدد السابع (13)، ص 115-147.
- ديوان المحاسبة الليبي (2017). التقرير السنوي، البيضاء، ليبيا
- ديوان المحاسبة الليبي (2018). التقرير السنوي، طرابلس، ليبيا
- هيئة الرقابة الإدارية (2017). التقرير السنوي، البيضاء، ليبيا

- Adams, J. S., Tashchian, A., & Shore, T. H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 29(3), 199-211.
- Ahluwalia, S., Ferrell, O. C., Ferrell, L., & Rittenburg, T. L. (2018). Sarbanes–Oxley section 406 code of ethics for senior financial officers and firm behavior. *Journal of Business Ethics*, 151, 693–705.
- Babri, M., Davidson, B., & Helin, S. (2019). An updated inquiry into the study of corporate codes of ethics: 2005-2016. *Journal of Business Ethics*, Published online: <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04192-x>, 1-38.
- Bampton, R., & Cowton, C. J. (2013). Taking stock of accounting ethics scholarship: A review of the journal literature. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 549-563.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362.
- Birtch, T. A., & Chiang, F. F. T. (2014). The influence of business school's ethical climate on students' unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 123(2), 283 - 294.
- Bobek, D. D., Dalton, D. W., Daugherty, B. E., Hageman, A. M., & Radtke, R. R. (2017). An investigation of ethical environments of CPAs: Public accounting versus industry. *Behavioral Research In Accounting*, 29(1), 43-56.

- Bodolica, V., & Spraggon, M. (2015). An examination into the disclosure, structure, and contents of ethical codes in publicly listed acquiring firms. *Journal of Business Ethics*, 126(3), 459-472.
- Buchan, H. F. (2005). Ethical decision making in the public accounting profession: An extension of Ajzen's theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*, 61(2), 165-181.
- Burton, S. M., Johnston, W., & Wilson, E. J. (1991). An experimental assessment of alternative teaching approaches for introducing business ethics to undergraduate business students. *Journal of Business Ethics*, 10, 507-517.
- Campbell, D., & Cowton, C. J. (2015). Method issues in business ethics research: Finding credible answers to questions that matter. *Business Ethics: A European Review*, 24(1), 3-10.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wadsworth, L. L. (2002). The impact of moral intensity dimensions on ethical decision making: Assessing the relevance of orientation. *Journal of Managerial Issues*, 14(1), 15-30.
- Chantziaras, A., Dedoulis, E., Grougiou, V., & Leventis, S. (2020). The impact of religiosity and corruption on CSR reporting: The case of U.S. banks. *Journal of Business Research*, 109, 362-374.
- Chen, C., Gotti, G., Kang, T., & Wolfe, M. C. (2018). Corporate codes of ethics, national culture, and earnings discretion: International evidence. *Journal of Business Ethics*, 151, 141-163.

- Chia-Mei, S., & Chin-Yuan, C. (2006). The effect of organizational ethical culture on marketing managers' role stress and ethical behavioral intentions. *Journal of American Academy of Business*, 8(1), 89-95.
- Cleek, M. A., & Leonard, S. L. (1998). Can corporate codes of ethics influence behavior? *Journal of Business Ethics*, 17(6), 619-630.
- Cohen, J. R., & Pant, L. W. (1998). The effect of gender and academic discipline diversity on the ethical evaluations, ethical intentions and ethical orientation of potential public accounting recruits. *Accounting Horizons*, 12(3), 250-270.
- Conroy, S., & Emerson, T. (2004). Business ethics and religion: Religiosity as a predictor of ethical awareness among students. *Journal of Business Ethics*, 50(4), 383-396.
- Cooper, R. W., & Frank, G. L. (1997). Helping professionals in business behave ethically: Why business cannot abdicate its responsibility to the profession. *Journal of Business Ethics*, 16(12-13), 1459-1466.
- Craft, J. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature:2004-2011. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 221-259.
- Davidson, B. I., & Stevens, D. E. (2013). Can a code of ethics improve manager behavior and investor confidence? an experimental study. *THE ACCOUNTING REVIEW*, 88(1), 51-74.

- DeConinck, J. B., & Lewis, W. F. (1997). The influence of deontological and teleological considerations and ethical climate on sales managers' intentions to reward or punish sales force behavior. *Journal of Business Ethics*, 16(5), 497-506.
- Deshpande, S. (2009). A Study of Ethical Decision Making by Physicians and Nurses in Hospitals. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 387-397.
- Douglas, P. C., Davidson, R. A., & Schwartz, B. N. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgments. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 101-121.
- Elango, B., Paul, K., Kundu, S., & Paudel, S. (2010). Organizational ethics, individual ethics, and ethical intentions in international decision-making. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 543-561.
- Elçi, M., & Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311.
- Elm, D. R., & Nichols, M. L. (1993). An investigation of the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 12(11), 817-833.
- Fatima, Z. (2020). Exploring the organizational factors affecting salesforce ethical behavior: a review-based article. *Asian Journal of Business Ethics*, Published online: <https://doi.org/10.1007/s13520-019-00098-z>, 1-17.

- Fichter, R. (2018). Do the right thing! developing ethical behavior in financial institutions. *Journal of Business Ethics*, 151, 69-84.
- Flannery, B. L., & May, D. R. (2000). Environmental ethical decision making in the U.S. metal finishing industry. *Academy of Management Journal*, 43(4), 642-662.
- Ford, R. C., & Richardson, W. D. (1994). Ethical decision making: A review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics*, 13(3), 205-221.
- Forte, A. (2004). Business ethics: A study of the moral reasoning of selected business managers and the influence of organizational ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51(2), 167-173.
- Fu, W., & Deshpande, S. (2012). Factors impacting ethical behavior in a Chinese state-owned steel company. *Journal of Business Ethics*, 105(2), 231-237.
- Goebel, S., & Weißenberger, B. E. (2017). The relationship between informal controls, ethical work climates, and organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 141, 505–528.
- Graaf, F. J. d. (2019). Ethics and behavioural theory: How do professionals assess their mental models? *Journal of Business Ethics*, 157, 933-947.
- Granitz, N. A. (2003). Individual, social and organizational sources of sharing and variation in the ethical reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 42(2), 101-124.

- Hwang, D., Staley, B., Chen, Y. T., & Lan, J. (2008). Confucian culture and whistle-blowing by professional accountants: An exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 23(5), 504-526.
- Ishaque, M. (2019). Managing conflict of Interests in professional accounting firms: A research synthesis. *Journal of Business Ethics*, Published online <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04284-8>.
- Johl, S., Jackling, B., & Wong, G. (2012). Ethical decision-making of accounting students: Evidence from an Australian setting. *Journal of Business Ethics Education*, 9(1), 51-78.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organization: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95, 1-31.
- Kvalnes, Ø., & Nordal, S. (2019). Normalization of questionable Behavior: An ethical root of the financial crisis in Iceland. *Journal of Business Ethics*, 159, 761-775.
- Laczniak, G. R., & Inderrieden, E. J. (1987). The influence of stated organizational concern upon ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 6(4), 297-307.
- Loe, T. W., Ferrell, L., & Mansfield, P. (2000). A review of empirical studies assessing ethical decision making in business. *Journal of Business Ethics*, 25(3), 185-204.

- Lu, C.-S., & Lin, C.-C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124, 209 - 223.
- Malloy, D. C., & Agarwal, J. (2001). Ethical climate in nonprofit organizations: Propositions and implications. *Nonprofit Management and Leadership*, 12(1), 39-54.
- McCabe, D. L., Treviño, L. K., & Butterfield, K. D. (1996). The influence of collegiate and corporate codes of conduct on ethics-related behaviour in the workplace. *Business Ethics Quarterly*, 6(4), 461-476.
- McKinney, J., Emerson, T., & Neubert, M. (2010). The effects of ethical codes on ethical perceptions of actions toward stakeholders. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 505-516.
- Miralles-Quirós, M. M., Miralles-Quirós, J. L., & Redondo-Hernández, J. (2019). The impact of environmental, social, and governance performance on stock prices: Evidence from the banking industry. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 1446-1456.
- Moliner, M. A., Tirado, D. M., & Estrada-Guillén, M. (2020). CSR marketing outcomes and branch managers' perceptions of CSR. *International Journal of Bank Marketing*, 38(1), 63-85.
- Musbah, A., Cowton, C. J., & Tyfa, D. (2016). The role of individual variables, organizational variables and moral intensity

- dimensions in Libyan management accountants' ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 335-358.
- Nill, A., & Schibrowsky, J. A. (2005). The impact of corporate culture, the reward system, and perceived moral intensity on marketing students' ethical decision making. *Journal of Marketing Education*, 27(1), 68-80.
 - Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
 - O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003. *Journal of Business Ethics*, 59(4), 375-413.
 - O'Dwyer, B., & Madden, G. (2006). Ethical codes of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures. *Journal of Business Ethics*, 63(3), 217-236.
 - O'Leary, C., & Stewart, J. (2007). Governance factors affecting internal auditors' ethical decision-making: An exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 22(8), 787-808.
 - Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2019). A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes: A social cognitive theory perspective. *Journal of Business Ethics*, Published online <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8>, 1-16.
 - Pallavi, & Kaushal, A. (2017). Business student perception towards ethics: An exploratory study. *International Journal of Business Ethics in Developing Economies*, 6(1), 22-28.

- Pater, A., & Anita, V. G. (2003). Stimulating ethical decision-making in a business context: Effects of ethical and professional codes. *European Management Journal*, 21(6), 762-772.
- Peter, T. P. (1979). Reliability: A review of psychometric basics and recent marketing practices. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 6-17.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Pflugrath, G., Martinov-Bennie, N., & Chen, L. (2007). The impact of codes of ethics and experience on auditor judgments. *Managerial Auditing Journal*, 22(6), 566-589.
- Randall, D. M., & Gibson, A. M. (1990). Methodology in business ethics research: A review and critical assessment. *Journal of Business Ethics*, 9(6), 457-471.
- Rest, J. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York: Praeger.
- Rodriguez-Dominguez, L., Gallego-Alvarez, I., & Garcia-Sanchez, I. (2009). Corporate governance and codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 187-202.
- Rottig, D., & Heischmidt, K. A. (2007). The importance of ethical training for the improvement of ethical decision-making: Evidence from Germany and the United States. *Journal of Teaching in International Business*, 18(4), 5-35.

- Rottig, D., Koufteros, X., & Umphress, E. (2011). Formal infrastructure and ethical decision making: An empirical investigation and implications for supply management. [Article]. *Decision Sciences*, 42(1), 163-204.
- Ruiz-Palomino, P., Bañón-Gomis, A., & Linuesa-Langreo, J. (2019). Impacts of peers' unethical behavior on employees' ethical intention: Moderated mediation by Machiavellian orientation. *Business Ethics: A European Review*, 28, 185-205.
- Schwartz, M. S. (2002). A code of ethics for corporate code of ethics. *Journal of Business Ethics*, 41(1), 27-43.
- Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 755-776.
- Schwepker, C., Ferrell, O., & Ingram, T. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(2), 99-108.
- Shafer, W. E. (2008). Ethical climate in Chinese CPA firms. *Accounting, Organizations and Society*, 33(7-8), 825-835.
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment: A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), 1087-1110.
- Shafer, W. E. (2015). Ethical climate, social responsibility, and earnings management. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 43-60.
- Shafer, W. E., & Simmons, R. S. (2011). Effects of organizational ethical culture on the ethical decisions of tax

- practitioners in mainland China. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(5), 647-668.
- Shawver, T. J., & Sennetti, J. (2009). Measuring ethical sensitivity and evaluation. *Journal of Business Ethics*, 88(4), 663-678.
 - Sims, R. L., & Keon, T. L. (1997). Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1095-1105.
 - Singh, J., Carasco, E., Svensson, G., Wood, G., & Callaghan, M. (2005). A comparative study of the contents of corporate codes of ethics in Australia, Canada and Sweden. *Journal of World Business*, 40(1), 91-109.
 - Singhapakdi, A., Karande, K., Rao, C. P., & Vitell, S. J. (2001). How important are ethics and social responsibility? A multinational study of marketing professionals. *European Journal of Marketing*, 35(1/2), 133-152.
 - Smimou, K., & Ayadi, M. A. (2019). Does ethical reinforcement pay? Evidence from the Canadian mutual fund industry in the post-financial crisis era. *Business and Society Review*, 124 (1), 73–114.
 - Sparks, J. R., & Hunt, S. D. (1998). Marketing researcher ethical sensitivity: Conceptualization, measurement, and exploratory investigation. *Journal of Marketing*, 62(2), 92-109.
 - Stevens, B. (2008). Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 601-609.

- Sweeney, B., Arnold, D., & Pierce, B. (2010). The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 531-551.
- Upchurch, R. S. (1998). A conceptual foundation for ethical decision making: A stakeholder perspective in the lodging industry (U.S.A.). *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1349-1361.
- Valentine, S., & Barnett, T. (2002). Ethics codes and sales professionals' perceptions of their organizations' ethical values. *Journal of Business Ethics*, 40(3), 191-200.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77(2), 159-172.
- Valentine, S., Hanson, S. K., & Fleischman, G. (2019). The presence of ethics codes and employees' internal locus of control, social aversion/malevolence, and ethical judgment of incivility: A study of smaller organizations. *Journal of Business Ethics*, 160, 657- 674.
- VanSandt, C., Shepard, J., & Zappe, S. (2006). An examination of the relationship between ethical work climate and moral awareness. *Journal of Business Ethics*, 68(4), 409-432.
- Venezia, C. C., & Callano, C. M. (2008). A study of ethical work climates between Filipino and Taiwanese accountants. *International Business & Economics Research Journal*, 7(8), 33-46.

- Verbeke, W., Ouwerkerk, C., & Peelen, E. (1996). Exploring the contextual and individual factors on ethical decision making of salespeople. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1175-1187.
- Verschoor, C. C. (2002). It isn't enough to just have a code of ethics. *Strategic Finance*, 84(6), 22-24.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Vitell, S. J., & Hidalgo, E. (2006). The impact of corporate ethical values and enforcement of ethical codes on the perceived importance of ethics in business: A comparison of US and Spanish managers. *Journal of Business Ethics*, 64(1), 31-43.
- Walker, A., Smither, J., & DeBode, J. (2012). The effects of religiosity on ethical judgments. *Journal of Business Ethics*, 106(4), 437-452.
- Weaver, G. R., Treviño, L. K., & Cochran, P. L. (1999). Corporate ethics practices in the mid-1990's: An empirical study of the fortune 1000. *Journal of Business Ethics*, 18(3), 283-294.
- Weber, J. J. W., & Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1), 69-84.

- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16(16), 1705-1716.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*, 88(0), 25-41.