

المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الاقتصاد النظام الضريبي في ليبيا (تقييم وإصلاح)



سرت 17 مايو 2025م

تحرير

أ.د. حسين مسعود أبو مدينة

أ.د. الطيب محمد القبلي

بحوث المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الاقتصاد

النظام الضريبي في ليبيا

(تقييم وإصلاح)

سرت 17 مايو 2025 هـ

تحرير

أ.د. حسين مسعود أبومدين

أ.د. الطيب محمد القبي

المراجعة اللغوية

د. حنان مفتاح شعبان

منشورات مركز البحوث والاستشارات بجامعة سرت

الطبعة الأولى 2025 م

بحوث المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الاقتصاد

النظام الضريبي في ليبيا

(تقييم وإصلاح)

سرت 17 مايو 2025

الوكالة الليبية للتقييم الدولي الموحد للكتاب

دار الكتب الوطنية

بنغازي - ليبيا

هاتف: 9097074 - 9096379 - 9090509

بريد مصور: 9097073

البريد الإلكتروني: nat_lib_libya@hotmail.com

رقم الإيداع القانوني 290 / 2025م

رقم الإيداع الدولي: ردمك 5-65-891-9959-978 ISBN

تصميم الغلاف: خالد جمعة مهلهل

جميع البحوث والآراء المنشورة في هذا المؤتمر لا تعبر إلا عن وجهة نظر أصحابها،
ولا تعكس بالضرورة رأي مركز البحوث والإسـنـشـارـات بجامعة سرت.

حقوق النشر والطبع محفوظة لمركز البحوث والإسـنـشـارـات بجامعة سرت

الطبعة الأولى 2025م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ
وَتُدْءُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِيَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ
أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾

صدق الله العظيم

أ. د. سليمان مفتاح الشاطر

رئيس جامعة سرت
المشرف العام للمؤتمر

أ. د. الطيب محمد القبي

وكيل الجامعة للشؤون العلمية
ورئيس اللجنة التحضيرية للمؤتمر

د. علي مفتاح النائب

رئيس المؤتمر وعميد كلية الاقتصاد

د. سعاد عياش علي معرف

رئيس اللجنة العلمية

أعضاء اللجنة العلمية

أ. د. سليمان سالم الشحومي د. محمود جمعة المجدوب

أعضاء اللجنة التحضيرية

أ. مصباح مفتاح الدليو	أ. عبدالكريم إبراهيم غيث
عبدالحليم مفتاح الشاطر	عبدالباسط اهلal الدبار
علي مصطفى مكادة	سفيان سالم الشعالي
خالد جمعة مهلهل	خالد محمد درياق

المحتويات

الصفحة	العنوان
3	كلمة رئيس الجامعة أ. د. سليمان مفتاح الشاطر
4	كلمة وكيل الجامعة للشؤون العلمية ورئيس اللجنة التحضيرية أ. د. الطيب محمد القبي
5	كلمة رئيس المؤتمر د. علي مفتاح التائب
6	كلمة رئيس اللجنة العلمية د. سعد عياش علي امعرف
34 - 7	أثر التحول الرقمي في تحسين التحصيل الضريبي دراسة ميدانية في مكتب مصلحة ضرائب مصراتة أ. سرور بشير علي الطويل أ. امباركة محمد سالم محمد
48 - 35	تقييم مؤشرات الاداء الضريبي في ليبيا للفترة من (1980 - 2020) أ. حليلة لزهو السماع
78 - 49	دور التحول الرقمي كآلية للحد من التهرب الضريبي وزيادة الإيرادات الضريبية من وجهة نظر موظفي مصلحة الضرائب بمدينة بنغازي/ دراسة ميدانية د. فاطمة مفتاح خليل الفلاح أ. ناصر امراجع إدريس الفارسي
102 - 79	معوقات تطبيق نظام الفحص الضريبي الإلكتروني في الإدارة الضريبية الليبية دراسة حالة: إدارة الضرائب بمدينة زليتن ومسلاتة د. ناصر ميلاد بن يونس د. عبد الفتاح محمد كرزمه
126 - 103	تحديات تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الضريبية دراسة حالة - الإدارة الرئيسية بمصلحة الضرائب الليبية أ. عبد السلام محمد عبد الكريم

المحتويات

الصفحة	العنوان
154-127	مدى أهمية الإصلاح الضريبي لتحسين جباية الإيرادات الضريبية في ليبيا دراسة ميدانية على إدارة الضرائب بالمرقب وزليتن د. شكري أحمد عامر د. محمود جمعة المحجوب
180-155	دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في ضمان الالتزام بالقوانين الضريبية أ. نحوي رمضان خليفة اعبوده أ. ليلى مولود أحمد الكار
208-181	أثر التغيرات في قوانين ضرائب الدخل على تمويل الإيرادات غير النفطية في ليبيا، دراسة تطبيقية عن الفترة 1973 – 2023 أ.د. أكرم علي محمد زويي أ. ملاك عاشور أمينسي العديلي أ. وردة نصر فرج صداقة
228-209	الثبات التشريعي للضريبة في ليبيا ودوره في تشجيع الاستثمارات الأجنبية أ. خليفة محمد علي إمطير أ. الصديق محمد علي القبي
252-229	الإيرادات الضريبة وإسهامها في الميزانية العامة للدولة الليبية دراسة تحليلية مقارنة من منظور محاسبي خلال المدة (2015 – 2024) د. سعاد عياش علي امعرف د. أبو القاسم محمود أبو ستالة
288-253	الاستقامة التنظيمية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية دراسة ميدانية على الموظفين في إدارتي مصلحة الضرائب دونة والجبل الأخضر أ.د. وائل محمد جبريل أ. خالد حسين دخيل
318-289	الأهمية النسبية للإيرادات غير النفطية في تمويل الميزانية العامة وتغطية الإنفاق العام في ليبيا، دراسة تطبيقية على الإيرادات الضريبية خلال الفترة 2010م – 2024م. د. خالد عبد الواحد النخاط علي سعد البرداح
340-319	تحليل دوال الاستجابة النبضية وتجزئة التباين في العلاقة بين الإنفاق العام والإيرادات الضريبية: دراسة قياسية لحالة ليبيا د. صقر حمد الجلياني أ. د عبد العزيز علي صداقة د. أحمد نصيب الصويديق
360-341	قياس العلاقة بين إيرادات الضرائب والنمو الاقتصادي في ليبيا دراسة قياسية خلال الفترة (1990-2023) د. محمد عمر الشويرف د. نجاح الطاهر البيصاص د. عبد الله رجب الفاضلي د. جمعه فرحات عقيل

كلمة رئيس الجامعة

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى كل مهتم ومطلع .. وإلى كل مختص بمجالات الحركة الاقتصادية بشكل عام،
وبمجال الدراسات الاقتصادية بشكل خاص.. ها هي جامعة سرت متمثلة في كلية الاقتصاد
تحديداً تعقد اليوم مؤتمرها الدولي الرابع، والذي يهدف إلى تقييم وإصلاح نظام الضرائب في
ليبيا ..

وكل الأمل أن يكون هذا الإنتاج العلمي نبراس يهتدى به، وطريق للتطوير في أداء
القطاعات الانتاجية والخدمية.

وختاماً.. نود أن نعبر عن خالص شكرنا وامتناننا لجميع الحضور الذين شاركوا في
فعاليات هذا المؤتمر، ونتمنى أن تكون لهذه المشاركات القيمة دوراً كبيراً في إنجاح هذا الحدث
العلمي، كما نتطلع إلى المزيد من التعاون المثمر في المستقبل.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أ.د. سليمان مفتاح الشاطر

رئيس جامعة سرت

كلمة رئيس اللجنة التحضيرية

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي علّم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على معلم البشرية سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين. يسعدنا ويشرفنا أن نقدم بين أيديكم هذا الإصدار العلمي الذي يؤثّق أعمال المؤتمر العلمي الذي نظّمته كلية الاقتصاد بجامعة سرت تحت عنوان: “النظام الضريبي في ليبيا: تقييم وإصلاح”، والذي يُمثّل ثمرة جهد أكاديمي مشترك ساهم فيه نخبة من الباحثين والمتخصصين في مجالات الاقتصاد والمالية العامة والتشريعات الضريبية، وجاء هذا المؤتمر استجابةً لحاجة ملحة لتقييم واقع النظام الضريبي في ليبيا، واستشراف سبل إصلاحه وتطويره بما يتماشى مع متطلبات المرحلة الراهنة والتحديات الاقتصادية التي تمرّ بها البلاد. وناقشت الأوراق العلمية المقدمة طيفاً واسعاً من القضايا، من بينها فعالية السياسات الضريبية، وسبل تحسين الامتثال الضريبي، والعدالة في توزيع العبء الضريبي، ودور التكنولوجيا في تحديث الإدارة الضريبية. وإصدار هذا الكتاب لا يُمثّل فقط توثيقاً علمياً لأعمال المؤتمر، بل يُعدّ مرجعاً مهماً لصناع القرار والمهتمين بالشأن الاقتصادي يُسهم في تعزيز الحوار الوطني حول أحد أهم مكونات السياسة المالية في الدولة. ونتقدّم بخالص الشكر والتقدير لكل الباحثين المشاركين، وللجنة العلمية والتحضيرية، ولكل من ساهم في إنجاح هذا الحدث العلمي، ونأمل أن يشكّل هذا العمل خطوة فعّالة نحو نظام ضريبي أكثر كفاءة وعدالة في ليبيا.

وفقنا الله جميعاً لِمَا فيه خير جامعتنا ووطننا.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أ.د. الطيب محمد القبي

وكيل جامعة سرت للشؤون العلمية

رئيس اللجنة التحضيرية للمؤتمر

كلمة رئيس المؤتمر

بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على سيدنا محمد الصادق الأمين...
تحية طيبة وبعد ..

تشرفت كلية الاقتصاد بكافة مكوناتها من أعضاء هيئة تدريس ومعيدين وموظفين وطلاب باعتراز كبير أن أقامت مؤتمرها العلمي الدولي الرابع في 17-05-2025م إذ احتضن هذا المؤتمر نخبة من البحوث والخبراء في المجال الضريبي والمجالات المرتبطة به. وانطلاقاً من الدور المنوط بكلية الاقتصاد جامعة سرت لدعم الملتقيات والنشاطات العلمية وتحقيقاً لأهدافها الاستراتيجية ورسالتها السامية في هذا المجال ودعمًا للبيئة المجتمعية تعلن الكلية عن افتتاح فعاليات المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الاقتصاد والموسم بعنوان:

النظام الضريبي في ليبيا (تقييم وإصلاح)

حيث انبثقت فكرة هذا المؤتمر من الواقع الذي نعايشه منذ سنوات والمستمر إلى يومنا هذا والمتعلق بالنظام الضريبي، والذي يُعدّ من القطاعات المهمة للدول، وكذلك التغييرات والأزمات والقوانين المنظّمة للعمل الضريبي.

وأخيرًا يسرني في هذه اللحظات أن أتقدّم بخالص الشكر والتقدير إلى إدارة جامعة سرت لدعمها فعاليات هذا المؤتمر، وكل الشكر والتقدير للجنة العلمية واللجنة التحضيرية بالمؤتمر، ولكل من بذل أدنى جهد في سبيل أن يظهر هذا المؤتمر بالشكل اللائق والمشرف.

وختامًا أتمنى كل التوفيق لجميع زملائي الباحثين كل باسمه وصفته من كل المدن والجامعات الليبية، وكل الزملاء بالقلعة العلمية جامعة سرت، وأتمنى أن تكون دائمًا وأبدًا منارة للعلم يهتدي بها الجميع...

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

د. علي مفتاح التائب

عميد كلية الاقتصاد ورئيس المؤتمر

كلمة رئيس اللجنة العلمية

بسم الله الرحمن الرحيم

في ظل التحولات الاقتصادية المتسارعة التي يشهدها العالم تظل قضية الإصلاح الضريبي إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الدول لتحقيق الاستدامة المالية وتعزيز النمو الاقتصادي. وتكتسب هذه القضية أهمية خاصة في ليبيا، حيث يواجه النظام الضريبي تحديات معقدة تتطلب تقييماً شاملاً وإصلاحاً مستداماً يضمن التوازن بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية. ويأتي انعقاد المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الاقتصاد تحت شعار "تقييم وإصلاح" ليكون منصة علمية رصينة تجمع نخبة من الأكاديميين والباحثين، بهدف تحليل واقع النظام الضريبي الليبي واستشراف آفاق تطويره بما يتماشى مع المستحدثات الإقليمية والدولية. فهذا المؤتمر يمثل فرصة مهمة لمناقشة الرؤى المستقبلية التي تسهم في تعزيز فعالية النظام الضريبي وتحسين أدائه، بما يحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وحرصت اللجنة العلمية على انتقاء أوراق بحثية تتميز بالدقة الأكاديمية والموضوعية العلمية، حيث تناول القضايا الجوهرية المرتبطة بالنظام الضريبي، وتسلط الضوء على الحلول المبتكرة والممارسات الناجحة التي يمكن تطبيقها لإصلاح المنظومة الضريبية الليبية. فالنظام الضريبي لا يقتصر دوره على تحصيل الإيرادات فحسب، بل يُعدّ أحد الدعائم الرئيسة للسياسات المالية والاقتصادية، ويشكّل أداة فاعلة لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الثقة بين الدولة والمواطن.

وإننا على يقين أنّ النقاشات العلمية والأفكار المطروحة في هذا المؤتمر ستسهم في صياغة خارطة طريق واضحة للإصلاح الضريبي، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تعزز من كفاءة النظام وشفافيته، وتدعم بيئة الأعمال، وتحقيق العدالة الضريبية المنشودة.

وفي الختام، نتوجه بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في تنظيم هذا الحدث العلمي، ولكافة الباحثين المشاركين في إثراء النقاش العلمي بجهودهم وأفكارهم القيمة. ونسأل الله أن يوفقنا جميعاً لتحقيق أهداف هذا المؤتمر، وأن يكون محطة انطلاق نحو بناء نظام ضريبي عصري يسهم في نهضة ليبيا الاقتصادية..

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

د. سعاد عياش علي امعرف
رئيس اللجنة العلمية للمؤتمر

الاستقامة التنظيمية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية دراسة ميدانية على الموظفين في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر

أ. خالد حسين دخيل

محاضر مساعد بكلية الاقتصاد/ جامعة عمر المختار
طالب دكتوراة بجامعة الزاوية

أ.د. وائل محمد جبريل

أستاذ إدارة الأعمال بجامعة درنة
w.gabrel@uod.edu.ly

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة، والجبل الأخضر من الأبعاد الآتية: التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، فضلاً عن معرفة عما إذا كان هناك فروق جوهرية لآراء المشاركين حول الاستقامة وأبعادها تعزى لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وخُلصت الدراسة إلى أنّ ممارسة الاستقامة التنظيمية في إدارتي المصلحة محل الدراسة جاءت مرتفعة، كما أوضحت الدراسة أنّه لا توجد فروق جوهرية لمتوسطات الاستقامة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية محل الدراسة، عدا بُعد التعاطف التنظيمي بحسب مدة الخدمة ولصالح الفئة الخدمة (من 5 إلى 10 سنوات). وأخيراً قدّمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها لتعزيز مستوى الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب المدروسة.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، مصلحة الضرائب، درنة، الجبل الأخضر، ليبيا.

Organizational Virtuousness in Light some Personal and Job Variables: A Field Study on Employees at the Tax Authority Administrations of Derna and Al Jabal Al Akhdar

Prof.Dr.WAEL M. GABREL

Professor of Business Administration, Faculty of Economics
University of Derna
w.gabrel@uod.edu.ly

Khaled Hussein Dakhil

Assistant Lecturer at the Omar Al-Mukhtar University
PhD. student at the University of Zawiya

Abstract

The study aims to assess the level of organizational virtuousness within the Tax Authority administrations of Derna and Al Jabal Al Akhdar, with a particular focus on its key dimensions: organizational empathy, trust, and integrity. It further examines whether significant differences exist in participants' perceptions of organizational virtuousness and its dimensions based on selected personal and job-related variables. To achieve these objectives, the study adopted a descriptive methodology and utilized a structured questionnaire for data collection. The findings indicate a high level of organizational virtuousness practiced within the two administrations under investigation. Additionally, the analysis revealed no statistically significant differences in the mean scores of organizational virtuousness based on the examined variables, except for the empathy dimension, where significant differences were observed according to years of service, favoring participants with 5 to less than 10 years of experience. In light of these findings, the study provides a set of recommendations aimed at further enhancing organizational virtuousness within the administrations examined of the Tax Authority.

Keywords: Organizational virtuousness, personal and job-related variables, Tax Authority, Derna, Jebel Akhdar, Libya.

1- المقدمة:

حظي مفهوم الاستقامة التنظيمية (Organizational Virtuousness) باهتمام متزايد في الآونة الأخيرة، خاصة من قِبل الباحثين في مجال العلوم الإنسانية بصفة عامة، وفي مجال السلوك التنظيمي بشكل خاص، حيث يُعدّ من المداخل الإدارية الحديثة. ويركز هذا المفهوم على القيم والسلوكيات الإيجابية التي تنعكس على تصرفات الأفراد والعاملين داخل المنظّمات، إذ يُعدّ أحد العوامل المهمة في تعزيز الأداء الإيجابي والتوجه نحو السلوكيات التنظيمية الإيجابية ضمن بيئة العمل؛ ومما سبق يُنظر إلى بيئة العمل التي تتسم بالاستقامة التنظيمية على أنّها بيئة مُحفزة على تبنى سلوكيات إيجابية من قِبل العاملين، لِمَا لها من تأثير على سلوكياتهم وإدارتهم لانفعالاتهم وتعاملهم مع غيرهم من زملائهم، مما يجعلهم أكثر استعداداً لتقديم الأداء الإيجابي. وبالتالي فإنّ تعزيز الاستقامة التنظيمية يُعدّ من المتغيرات المهمة التي تلعب دوراً بارزاً في تحسين الفعالية والأداء لبيئة العمل. (Ravaji, 2016). كما أجمعت العديد من الدراسات (غالي وأمانة، 2017؛ الصراف 2019؛ Nurrohman, M et.al., 2022) على أهمية وجود الاستقامة التنظيمية على مستوى المنظّمات، وضرورة تدعيم الثقة التنظيمية في بيئة العمل، فضلاً عن أهمية التعاطف والتضامن والتآخي والنزاهة لِمَا لها من تأثير إيجابي داخل بيئة المنظّمة. وتشير الدراسات إلى أنّ الاستقامة التنظيمية تتأثر بشكل كبير ببعض المتغيرات الديموغرافية في المنظّمات، وتشمل هذه المتغيرات السمات الشخصية مثل الذكاء العاطفي، والقدرة على التحمل، والكفاءة الذاتية، بالإضافة إلى العوامل الوظيفية مثل الخبرة المهنية، والتدريب، والدعم التنظيمي. علاوة على المدينة التي تتواجد بها المنظّمة، وطبيعة القطاع وحجمه. وتلعب هذه المتغيرات دوراً حيوياً في تحديد كيفية تأثر الأفراد واكتسابهم للاستقامة التنظيمية (الذهلي وبن حمود، 2024؛ الناصري وإبراهيم، 2020؛ Githgo & Ozkara 2017). وليبيا باعتبارها إحدى الدول النامية التي تسعى للنهوض بمستوى منظّماتها العامة والخدمية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويجب أن تُبدي اهتماماً بموضوع الاستقامة التنظيمية وذلك بإبراز أهميتها، وممارستها، ولاسيما بقطاع مهم مثل مصلحة الضرائب والتي تُعدّ من أهم القطاعات في ليبيا، والتي لها دور بارز في الاقتصاد الليبي، ولكن رغم الأهمية البالغة لها إلا أنّها لم تحظَ بالاهتمام الكافي من قِبل الباحثين، وهذا مما حدا بالباحثين إجراء

هذه الدراسة لمعرفة مستوى الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية.

2- الدراسات السابقة:

فيما يلي سيتم استعراض الدراسات السابقة بموضوع الاستقامة التنظيمية بترتيب تنازلي من الأحدث إلى الأقدم. فقد شهدت السنوات الأخيرة تنامي الاهتمام بموضوع الاستقامة التنظيمية في الأدبيات الحديثة، إذ كشفت مراجعات منهجية عن توسع نطاق البحث وتعمق الأطر المفاهيمية لتحليل الاستقامة التنظيمية، وتطُرقت دراسة داود (2025) إلى درجة القيادة التحويلية والاستقامة التنظيمية والمرونة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين، وتقصي العلاقة بين القيادة التحويلية والاستقامة التنظيمية والمرونة التنظيمية، وتحديد الفروق في درجة القيادة التحويلية والاستقامة التنظيمية والمرونة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين تبعاً إلى متغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية عند المعلمين. واستُخدم في هذه الدراسة المنهج المختلط بشقيه: الكمي والنوعي. وأظهرت النتائج أنّ درجة التقييم الكلية للقيادة التحويلية والاستقامة التنظيمية والمرونة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين كانت عالية، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة دالة إحصائية بين القيادة التحويلية والاستقامة التنظيمية والمرونة التنظيمية، ووجود وساطة جزئية بينها. هذا وكان النموذج البنائي (الاستقامة التنظيمية كعامل وسيط بين المرونة التنظيمية والقيادة التحويلية) من أفضل النماذج المستخدمة. وأظهرت الدراسة فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للاستقامة التنظيمية ومجالاتها: (التفائل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي)، وذلك تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث تحديداً. بينما لم تكشف النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في مجالي: (النزاهة التنظيمية، والتسامح التنظيمي) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. كما وأنّ النتائج أيضاً لم تكشف عن وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للاستقامة التنظيمية ومجالاتها: (التفائل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي)، بينما كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية في مجال التعاطف التنظيمي ولصالح درجة البكالوريوس فأقل، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للاستقامة التنظيمية وجميع مجالاتها تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق كذلك

دالة إحصائيًا في الدرجة الكلية للاستقامة التنظيمية وجميع مجالاتها، عدا التعاطف التنظيمي تعزى لمتغير المديرية ولصالح مديريات الوسط.

وتناولت دراسة Fahrni et.al (2025) تأثير كل من الدعم التنظيمي المدرك والاستقامة التنظيمية على الأداء، مع اعتبار رفاهية الموظفين كمتغير وسيط، وذلك ضمن إحدى شركات المشروبات الغازية في اندونيسيا. وتمّ اعتماد منهجية البحث الكمي، حيث تمّ جمع البيانات باستبانة مدعومة بالملاحظات والمقابلات، وُرعت على جميع الموظفين الدائمين. وأظهرت النتائج أنّ الدعم التنظيمي المدرك لا يؤثر بشكل مباشر على الأداء، ومع ذلك تبين أنّ الأداء يتأثر بشكل مباشر بكل من رفاهية الموظفين والاستقامة التنظيمية، كما كشفت النتائج أنّ رفاهية الموظفين لا تؤدي دور الوسيط الفعّال في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء، ولا في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء.

وأجرت إدريس (2024) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر الاستقامة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي بجامعة بنغازي من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة، وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتمخض عن الدراسة وجود مستوى مرتفع لمتغيري الدراسة، فضلاً عن وجود أثر الاستقامة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي، وأوصت الدراسة بتعزيز الاستقامة التنظيمية والحفاظ على الازدهار التنظيمي بالجامعة محل الدراسة.

وناقشت دراسة العمامي (2024) درجة ممارسة القيادة الروحية وتأثيرها في تحقيق الاستقامة التنظيمية في المصارف الإسلامية في مصر، وأستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات باستمارات الاستقصاء، وتكوّنت عينة الدراسة من (180) مفردة من العاملين في المصارف الإسلامية بمصر، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنّ درجة ممارسة القيادة الروحية في المصارف الإسلامية بمصر كانت في المتوسط، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير موجبة وقوية وذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية و متغير الاستقامة التنظيمية في المصارف الإسلامية في مصر؛ وأوصت الدراسة باستثمار العلاقة بين متغير القيادة الروحية و متغير الاستقامة التنظيمية في تطوير جودة الخدمات البنكية المقدمة، وذلك بامتلاك العاملين السلوكيات القائمة على التعاطف والثقة، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على رفع مستوى الأداء بشكل متميز، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق جوهرية لاستجابات

عينة الدراسة حول الاستقامة التنظيمية تعزى إلى بعض المتغيرات: النوع، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

واهتمت دراسة طلبة (2024) بالتعرّف على واقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس، واعتمد البحث على المنهج الوصفي وأسلوب دراسة الحالة، كما أستخدم الاستبيان أداة بحثية تمّ تطبيقها على عينة مكونة من (127) عضو هيئة تدريس بالكلية، وتوصّلت الدراسة إلى ممارسة أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل - الأجور والمكافآت - التنمية المهنية - الدستورية في تنظيم العمل)، وممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفائل التنظيمي - الثقة التنظيمية - النزاهة التنظيمية) بدرجة متوسطة. وأوصت الدراسة عن طريق طرح مجموعة من الإجراءات المقترحة بتعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.

وسعت دراسة بشير وعثمان (2024) إلى التعرّف على دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز التميز الاستراتيجي، حيث تمّ استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، واستخدام الاستبانة أداة بحثية لجمع البيانات، وتمثّل مجتمع البحث بكل أعضاء مجالس الكليات في كليات الجامعات الخاصة في مدينة أربيل، حيث تمّ حصر عددهم على وفق بيانات وإحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وبلغ عددهم (117) عضواً، وتوصّلت الدراسة إلى وجود علاقات إيجابية ومعنوية عالية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والتميز الاستراتيجي على المستوى الكلي والجزئي. كما أوصت الدراسة بتوجيه العلاقات القوية بين المتغيرين نحو خدمة الجامعات.

وتناولت دراسة سيد وعبد الحميد (2024) العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية بالتطبيق على موظفي جامعة المنصورة، حيث تمّ استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وقام الباحثون بسحب عينة عشوائية طبقية قوامها (367) مفردة، وتمّ استخدام قائمة استقصاء لجمع بيانات الدراسة، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد القيادة الكاريزمية والشخصية والاستقامة التنظيمية، كذلك وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية على أبعاد الاستقامة التنظيمية، وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها تدريب القادة على كيفية التعامل مع الانحرافات التنظيمية

وتحقيق التوازن بين المصالح الشخصية والمصالح التنظيمية، والعمل على تنمية وتطوير الصفات القيادية لدى القادة وذلك عن طريق إقامة برامج إرشادية وورش عمل داخل الجامعة، مراقبة سلوكيات القادة وحثهم على اذابة الفوارق بينهم وبين مرؤوسيههم ولكن بحدود معينة، اتجاه إدارة الكلية لتسهيل الطرق التي ساهم في تطبيق نمط القيادة الكاريزمية.

وتطرقت دراسة الحسيني (2023) إلى معرفة دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة الإستراتيجية، إذ ركزت الدراسة على عينة من الكادر التدريسي لجامعة الكوفة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان أداة لجمع البيانات حيث تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية في هذه الدراسة، حيث تم توزيع (270) استبانة على عينة الكادر التدريسي، وتوصلت الدراسة إلى وجود دور واضح بين متغيري الدراسة (الاستقامة التنظيمية والاستدامة الاستراتيجية)، كما قدمت الدراسة العديد من التوصيات منها تفعيل منظومة البحث العلمي ووجوب الاهتمام بعنصر التوجه الاقتصادي لما له من أثر مهم على استمرارية عمل المؤسسة، والتركيز على استراتيجيات عمل الاستدامة مع مراعاة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئة لها.

بينما أسهمت عليّ (2023) بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية بجمهورية مصر، وتحديد المعوقات التي تواجه وتفعيل الاستقامة التنظيمية كإستراتيجية لتحقيق جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية، وتحديد العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وتحقيق جودة التميز المؤسسي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الاجتماعي الشامل للعاملين في الإدارات بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، والتي بلغ عددهم (200) مفردة، وتمثلت أداة الدراسة في استمارة استبيان إلكتروني للعاملين بالوزارة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى أبعاد الاستقامة التنظيمية ومستوى أبعاد جودة التميز المؤسسي متوسط، وتوصلت النتائج لوجود علاقة طردية دالة إحصائياً بينهم، وقدمت الدراسة بعض التوصيات والمقترحات لتعزيز الآليات التخطيطية لتفعيل الاستقامة التنظيمية كاستراتيجية وتحقيق جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية.

وركزت دراسة إبراهيم وحسين (2023) على تبيان دور الاستقامة التنظيمية في تجنب الانحرافات الاستراتيجية في شركة التأمين العراقية العامة، وتم اعتماد المنهج الوصفي

التحليلي، واستخدمت الاستبانة بوصفها أداة رئيسة للحصول على البيانات والمعلومات من العينة البالغ عددها (57) شخصاً في الشركة المبحوثة، وتمخض عن الدراسة أنّ مستوى الاستقامة التنظيمية حظي بممارسة مرتفعة، فضلاً عن ذلك أظهرت الدراسة وجود تأثير معنوي للاستقامة التنظيمية في الانحرافات الاستراتيجية، وطرحت الدراسة بعض التوصيات منها اعتماد الشركة المبحوثة آليات دقيقة للكشف عن الانحرافات الاستراتيجية في مراحلها الأولى بمقارنة تنفيذ خططها ومقارنتها مع ما تحقق منها وفق توقّيت زمّني محدد والاهتمام بالخدمات المقدمة والنتائج التي تترتب عليها الدراسة مكررة.

أما دراسة مناع (2022) فهدفت إلى تحديد أثر الاستقامة التنظيمية بأبعاده الخمس (التفأول التنظيمي، والثقة التنظيمية، والتعاطف، والأمانة والنزاهة، والتسامح) على التميز التنظيمي بأبعاده الأربع (تميز كل من القادة والعاملين والاستراتيجية والهيكل التنظيمي) وذلك من وجهة نظر العاملين الموظفين المصرفيين والإداريين بالبنوك التجارية العامة (البنك الأهلي المصري، وبنك مصر، وبنك القاهرة) بمحافظة المنوفية، حيث تمّ اختيار عينة عشوائية حجمها (320) مفردة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم قائمة الاستقصاء لتجميع البيانات الأولية، وتوصّلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي موجب لأبعاد لاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي، وقدمت الدراسة بعض التوصيات لتنمية وتطوير مستوى الاستقامة التنظيمية المتمثلة في التفأول، والثقة، والتعاطف، والأمانة، والتسامح بين جميع العاملين في البنك لِمَا لها من تأثير معنوي موجب على مجمل التميز التنظيمي.

ورمت دراسة أحمد (2022) إلى التعرّف على دور عناصر الاستقامة التنظيمية (النزاهة، الثقة، التفأول، التسامح) في تعزيز الجاذبية التنظيمية، حيث استخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وجرى اختيار المعاهد الخاصة في محافظة دهوك لإجراء الجانب الميداني من الدراسة، وشملت عينة الدراسة (47) من التدريسيين الزائرين في جميع المعاهد الخاصة في محافظة دهوك، وتمّ تصميم استبانة الاستبانة على الشكل الإلكتروني، وتوصّلت البحث إلى وجود علاقات ارتباط وتأثير ذي دلالة إحصائية معنوية موجبة بين عناصر الاستقامة التنظيمية والجاذبية التنظيمية في المعاهد عينة البحث. وأوصت الدراسة بجذب التدريسيين الزائرين المتميزين في أداء واجباتهم على القدوم لديهم، وإعداد برامج خاصة لتعزيز الجاذبية التنظيمية، وتوجيههم توجيهاً إيجابياً الذي من شأنه أن ينمي روح الولاء والانتماء

لديهم في المعهد.

وبحثت دراسة رسن و حبار (2021) دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة (127) طبيباً في مستشفى الصدر/ميسان، كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية وطردية بين متغيرات الدراسة. وأوصت باهتمام الإدارة بتجذير وتطبيق أبعاد الاستقامة التنظيمية لرفع مستوى المسؤولية الاجتماعية.

وتحدثت دراسة أبو شكير (2018) عن دور الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين على وفق آراء عينة من الملاكات التدريسية في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بصورة رئيسة في عرض معلومات البحث وتحليلها وتفسيرها، كما أستخدمت الاستبانة أداة رئيسة في جمع بيانات ومعلومات، إذ جرى توزيع (210) استبانة على الملاكات التدريسية في المدارس عينة الدراسة، وكشفت الدراسة أنّ متغير الاستقامة التنظيمية يُحسن ويدعم دور أخلاقيات العمل التي تعتمدها إدارات المدارس فعلياً في تقليل مستوى الاستنزاف الشعوري لملاكاتها، وقدمت الدراسة بعض التوصيات والتي ركزت على إيلاء إدارات المدارس المبحوثة اهتماماً أكبر للدور المعدّل للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين أخلاقيات العمل والاستنزاف الشعوري والعمل على تعزيزه.

وتأسيساً على ما تقدّم فإنّ الدراسة الحالية تتشابه مع بعض الدراسات السابقة في المجال الخاص بالدراسة وهو الاستقامة التنظيمية، وإنّ كانت معالجة الدراسات السابقة للمجال نفسه يختلف عن معالجة الدراسة الحالية، حيث إنّ هذه الدراسات تتنوع فيما بينها من حيث الزوايا التي تمّ التطرق إليها لدراسة الاستقامة التنظيمية من جانب كل باحث، كما يلاحظ أنّ كل هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة، ولوحظ وجود ندرة في الدراسات التي تناولت الاستقامة التنظيمية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية بمصلحة الضرائب، حيث لم يتوافر للباحثين دراسات تناولت هذا الجانب بالدراسة والتحليل والتفسير للوصول إلى نتائج يمكن الاعتماد عليها، مما يجعل الباب مفتوحاً لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية والإسهام في إثراء الجانب المعرفي والتطبيقي في هذا الموضوع، وبذلك فإنّ الدراسة

الحالية تُعدّ مكملّة في أهدافها لِمَا عرض من أهداف، وإضافة جديدة لما سبق عرضه.

3- مشكلة الدراسة:

تُعدّ الاستقامة التنظيمية إحدى المكونات الرئيسة للمعرفة التنظيمية الإيجابية، وهي الدافع الأساسي لتنظيم الأمور المستقبلية في المنظمة وهذا ما أكد عليه (الصراف، 2019) حيث أوضح أنّ الاستقامة التنظيمية هي مفهوم مرادف لتضمين السياسات والإجراءات الأخلاقية الناجمة عن التآلف الاجتماعي، وتتم استبدال المفاهيم المتعلقة بالاستقامة بمصطلحات محايدة أخلاقياً، مثل: المسؤولية الاجتماعية، وسلوك المواطنة، ومعنويات الأفراد العاملين ما أدى إلى انخفاض في منهجية الاستقامة في المنظّمات وكان ذلك نتيجة لظهور حالات عدم الثقة والفساد وعدم المساواة وهذا ما أشار إليه كل من (Manikandan & Anipiya, 2014; hamrahi, et al, 2015)، وبما أنّ المنظّمات ذات الاستقامة تؤكّد على تثبيت المنظور الأخلاقي في ثقافتها فإنّ مصلحة الضرائب الليبية تمتلك نظرة مستقبلية تساعد على الإلهام والتوجيه وتدفع نحو التوسّع المؤسسي والتغيير السلوكي. (مصلحة الضرائب الليبية، 2025). وعلاوة على جهود وزارة المالية الليبية في تذليل الصعاب أمام مصلحة الضرائب الليبية ومواجهة المشاكل والعراقيل التي تواجه المصلحة قامت بإعادة ترتيب الهيكل التنظيمي وتوسيع القاعدة الضريبية والإمام بمشاكل العاملين وتدعيم الثقة فيما بينهم وتعزّيد التعاطف والتضامن والتسامح فضلاً عن تعزيز النزاهة التنظيمية داخل أروقة هذه المصلحة (منصة الصباح، 2024). وبالرغم من الاهتمام بالاستقامة التنظيمية من الناحية النظرية، إلّا أنّ هناك ندرة في الدراسات التطبيقية اللازمة لدراسة الاستقامة التنظيمية والنتائج التنظيمية المترتبة في القطاع الضريبي بليبيا وبخاصة دراسة الاستقامة التنظيمية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، إضافة إلى ما أوصت به العديد من الدراسات تناول متغيرات موضوع الدراسة في قطاعات وبيئات مختلفة (Arshad et al., 2024؛ داود، 2025؛ الذهلي وبن حمود، 2024؛ غالي وأمانة، 2017؛ Githgo & Ozkara, 2017). وتأسيساً على ما تقدم تكمن مشكلة الدراسة في التساؤلين الآتين:

- ما مستوى الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر من خلال الأبعاد الآتية: (التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية) ؟
- هل هناك فروق جوهرية لإجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة

الضرائب درنة والجلب الأخضر تعزى إلى بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: اسم إدارة المصلحة، النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة ؟

4- أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجلب الأخضر من خلال الأبعاد الآتية: (التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية).
- تحديد مدى وجود فروق جوهرية لإجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجلب الأخضر تعزى إلى بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: اسم إدارة المصلحة، النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة.
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات والتي لربما من شأنها أن تعزز الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب محل الدراسة.

5- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من تناولها لموضوع حيوي يتسم بالحدثة على الصعيدين الأكاديمي والعملي في المنظّمات، وهذا المفهوم يُعدّ داعماً مهماً للتنمية الاقتصادية والمهنية المستدامة، خاصةً مع محدودية الأبحاث والدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع في ليبيا على حد علم الباحثين، كما تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية مصلحة الضرائب والتي تلعب دوراً حيوياً في استقرار الاقتصاد الوطني، إذ تُمثّل المصدر الرئيس لإيرادات الدولة التي تُموّل بها الخدمات العامة مثل التعليم والصحة والبنية التحتية، كما تسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال تنظيم توزيع الدخل والحد من التهرب الضريبي، وتمتد أهميتها على مستوى الأفراد، حيث تساعد الضرائب في تمويل المشاريع التي تعود بالنفع العام، وتعزز الشعور بالمواطنة والمشاركة في بناء الدولة، كذلك تفيد الدراسة أصحاب القيادات العليا وصانعي القرار بإدارات المصلحة محل الدراسة والأطراف ذات العلاقة من خلال ما تتكشف عنه نتائج الدراسة، علاوة على ذلك تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال إثرائها للمعرفة العلمية لهذا النوع من الدراسات في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، ومجال العلوم الإدارية بصفة خاصة، كذلك تكتسي الدراسة أهمية مّا ستوفره من معلومات تساعد الباحثين والدارسين والمهتمين بموضوع الدراسة سعياً في البحث نحو آفاق جديدة.

6- فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها صيغت فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق جوهرية لإجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر تعزى إلى متغير اسم إدارة المصلحة.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق جوهرية لإجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر تعزى إلى متغير النوع.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق جوهرية لإجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر تعزى إلى متغير العمر.

الفرضية الرابعة: لا يوجد فروق جوهرية لإجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق جوهرية لإجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر تعزى إلى متغير مدة الخدمة.

7- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة الاستقامة التنظيمية من خلال الأبعاد الآتية: (التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية)، فضلاً عن ذلك اقتصر على المتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: اسم إدارة المصلحة، النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على الموظفين في إدارتي مصلحة الضرائب درنة، الجبل الأخضر، ولا تستهدف الدراسة المقارنة بين الإدارتين.

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الفترة: (1 مارس وحتى 20 أبريل 2025).

8- الإطار النظري:

1-8 الاستقامة التنظيمية Organizational Virtuousness:

يعود أصل مصطلح الاستقامة إلى الكلمة اللاتينية "Virtus" والتي تعني "التميز" أو "القوة" في الشخصية البشرية، حيث وصفها كل من أفلاطون وأرسطو طاليس بأنها عبارة عن أفعال ورغبات تنتج الخير على المستوى الشخصي والاجتماعي وتوجيه السلوك نحو الأنظمة

الأخلاقية، إذ تُعدّ الاستقامة حالة إنسانية فريدة تعكس شروط الشرف والازدهار والتعاطف والثقة والحيوية لأنها تشريف للإنسان وازدهار وسمو للشخصية مما يؤدي إلى الصحة النفسية والرفاه (Mahmood & Al-Jader, 2021). ويعرّف (مرزوق والسنديوني، 2019: 195) الاستقامة التنظيمية: "بأنّها تعبير عن تلك المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل"، ويرى (Nartgun & 2016:364) Dilekci, أنّ الاستقامة التنظيمية: "هي مجموعة من الممارسات الجماعية للأفراد العاملين والتي تسمح بتعميم السلوك الفاضل والصفات والعمليات الثقافية التي تحسن بيئة العمل لتحقيق الأهداف الاجتماعية".

فيما تعرفها (Zeinabadi & Abedikooshki, 2016, 8:) بأنّها: "مدخل تنظيمي يركز على أخلاقيات المهنة والسلوك الإنساني الحميد، ويجعل العاملين أكثر إبداعاً والتزاماً، وأكثر حرصاً على تحقيق الجودة والتميز في أداء الأعمال، وأكثر قدرة على مواجهة التحديات والمشكلات.

كما عرّفها (التميمي، 2015: 27) "بأنّها قيمة مهمة من قيم المنظمة التي يمكن أن يتحلّى بها القائد في عالم الأعمال المعاصر، الذي يتطلب -أكثر من أي وقت مضى- أفراداً يتوخون العدل والاستقامة، وقلوبهم يملؤها الحب لجميع البشر". ويعرّف (Cameron & 2004:255) caza, الاستقامة التنظيمية بأنّها: "كل ما يتعلق بالعدالة، والمنافسة، والنزاهة، والتصرفات السليمة لأعضاء المنظمة في بيئة العمل".

مما سبق يُمكن للباحثين تعريف الاستقامة التنظيمية بأنّها إطار أخلاقي لتعزيز سلوك العاملين في إدارتي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر، وبث التعاطف فيما بينهم وتعزيز الثقة المتبادلة وتعزّيد النزاهة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية المنشودة.

2-8 أهمية الاستقامة التنظيمية:

يرى (kaviyani & Ahmadi, 2019) أنّ للاستقامة التنظيمية أهمية بالغة للأداء فهي تدعم الإنسانية والعمل الجماعي والثقة وتمثّل إطاراً إرشادياً للسلوك التنظيمي وتعزيز القيم داخل بيئة العمل فيما يشير (Malik & Naeem, 2016) أنّ الاستقامة التنظيمية من الفضائل الأخلاقية التي تهتم بالارتقاء بآمال وتطلعات القادة والعاملين، وتعزز من اهتمامهم ومعرفتهم وتصوراتهم نحو العمل المؤسسي والجماعي، كما تجعلهم أكثر إيجابية

عند ممارستهم داخل العمل، وبالتالي تجعلهم أكثر قدرة على مواجهة الصعاب، ولديهم القدرة على حل المعضلات التي تواجه المؤسسة.

8-3 أبعاد الاستقامة التنظيمية:

اتفقت غالبية الدراسات السابقة على تحديد الأبعاد الرئيسة للاستقامة التنظيمية (Arshad et al., 2024؛ العامي، 2024؛ إدريس، 2024؛ طلبة، 2024؛ علي، 2023؛ Taamneh et al., 2022؛ Sun & Yoon, 2022)، وتكررت الإشارة في هذه الدراسات إلى كل من التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية بوصفها مكونات جوهرية للاستقامة التنظيمية. وبناءً على ذلك تبنت الدراسة الحالية هذه الأبعاد الثلاثة باعتبارها الأكثر تمثيلاً لمفهوم الاستقامة التنظيمية، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: التعاطف التنظيمي: أصبح محط اهتمام الكثير من الباحثين في مجال علم النفس الإنساني والاجتماعي وأصبح ينظر إليه على أنه إطار أخلاقي قائم بشكل نقدي على القدرة التعاطفية، حيث تم ربط التعاطف بالسلوكيات الاجتماعية تجاه الأفراد والمؤسسات في الوقت نفسه، (Chikeleze & Baehrend, 2017) ويشير (Dafar & Raheemah, 2021) إلى أن التعاطف التنظيمي هو سمة من السمات البشرية التي تتمثل بفهم الفرد ووعيه لمعاناة الآخرين والاستجابة لهم والتفاعل معهم بطريقة إيجابية. ويرى الباحثان أن التعاطف التنظيمي عنصر مهم لتعزيز التفاهم بين أعضاء المؤسسة فهو عملية تضامنية قائمة على أساس مشاركة المشاعر، ويُعدّ أساساً لبناء علاقات صحية إنسانية وتنظيمية.

ثانياً: الثقة التنظيمية: نال مفهومها اهتمام العديد من الباحثين في مجال العلوم الإدارية والاجتماعية وهي عامل مهم لتكامل المؤسسة، لكنها صعبة الإنتاج إذ أن بنائها يحتاج لسنوات، ولكن فقدانها يكون في لحظات، كما أن الثقة التنظيمية أساس نجاح المؤسسات، حيث إن الموظف عندما يشعر بثقة الإدارة وريسه المباشر وزملاءه فيه سيزيد من ولائه التنظيمي وستتحسن إنتاجيته، وبالتالي تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة بأعلى كفاءة ممكنة (Boe, 2002).

وبناءً على ما سبق يرى الباحثان أن الثقة التنظيمية علاقة اعتمادية وعقائدية بين أكثر من عنصر من عناصر المؤسسة سواء أكانوا زملاء عمل، أم رئيس مباشر، أم إدارة

المنظمة، والتوقع ببذل أقصى الجهود والاستعداد لتحمل المخاطر، وإيمان هذه العناصر من أفراد ومشرفين ومدراء وإدارات عليا بجمدية تحقيق الأهداف.

ثالثاً: النزاهة التنظيمية: تُعدّ الأساس المحرك لكافة إنجازات الأعمال الإدارية المؤسسية ويُقال إنّ الصدق وتناسق الشخصية هي المكونات الرئيسة للنزاهة، وفي نفس الوقت فلسفة النزاهة التنظيمية تدل أنّ لها معنى أوسع من الصدق، والتي تُفهم على أنّها قول الحقيقة في كل الأحوال، ومن ثمّ الحكم على الأفراد على أنّهم يتمتعون بالنزاهة إلى حد أنّهم يتصرفون وفقاً للقيم والأعراف والمبادئ والمعتقدات المقبولة بشكل عام، وبالتالي يُعدّ مفهوم النزاهة التنظيمية من أحد مفاهيم أدب علم النفس التنظيمي (Ozlem, 2015). ويرى الباحثان أنّ النزاهة التنظيمية تُعبّر عن الالتزام بالقيم والأخلاقيات، والتقيّد باللوائح والقوانين، والتحلي بالشفافية، بما في ذلك احترام الإجراءات وعدم مخالفتها، وجعل الرقابة عنصراً ذاتياً داخل المؤسسة، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأفراد العاملين وعلى المؤسسة بجميع مستوياتها.

8-4 الاستقامة التنظيمية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية:

تشير الدراسات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي إلى أنّ الاستقامة التنظيمية -التي تُعرّف على أنّها التزام الفرد بالمبادئ الأخلاقية والنزاهة في بيئة العمل- تتأثر بعدد من المتغيرات الشخصية والوظيفية (Treviño & Nelson, 2016)؛ وتعددت الدراسات السابقة التي تناولت هذه المتغيرات واتفقت في مجملها على طبيعة هذه المتغيرات، فالاستقامة التنظيمية تُعدّ من المجالات الحيوية التي تتطلب فهماً عميقاً للتفاعل بين مختلف المتغيرات، وبخاصة الديموغرافية منها، ومن بين تلك المتغيرات متغير (المدينة أو الفرع)؛ حيث أشارت هذه الدراسات إلى وجود فروقات في مستوى الاستقامة التنظيمية بين الموظفين تبعاً للمدينة أو البيئة الجغرافية، بسبب اختلاف المعايير الثقافية والاجتماعية السائدة، فالثقافة المحلية تنعكس في الفروع الكبيرة بالالتزام والنظام عادة عكس الفروع الصغيرة لغياب التنمية والرقابة والوعي. أيضاً فإنّ العامل العمري يرتبط إيجابياً بمستوى الاستقامة، إذ يميل العاملون الأكبر سناً إلى سلوكيات أكثر التزاماً بالقيم الأخلاقية، نتيجة المعرفة والخبرات المتراكمة والتجارب المهنية والنضج واحترام القوانين بينما العاملون الأصغر سناً لديهم المرونة والقبالية للتدريب وفي نفس الوقت غالباً يتصفون بعدم الانضباط التام، لذا من الأفضل خلق التوازن العمري داخل المؤسسات لتكوين مزيج يدعم الاستقامة التنظيمية. كذلك أثر النوع

الاجتماعي هو عنصر مهم فغالباً تبدو الإناث أكثر التزاماً بالاستقامة التنظيمية، والاهتمام بالتفاصيل وفي نفس الوقت محاولة تجنب المخاطرة بينما يميل الرجال الى المرونة والانضباط في المناصب القيادية، لذا لدعم الاستقامة ضرورة وجود تنوع لتقليل التحيز والتوازن والعدالة. كذلك ارتباط المستوى التعليمي بشكل طردي مع الاستقامة التنظيمية، إذ أنّ العاملين ذوي المؤهلات العلمية العالية يميلون أكثر إلى الالتزام بالقيم التنظيمية والسلوك المهني والوعي والفهم الأعمق والقدرة على التمييز واحترام الإجراءات، بينما يتحتم احتياج أصحاب المؤهلات العلمية الأقل للتدريب بشكل مستمر لتطويرهم وتوعيتهم؛ كذلك طول مدة الخدمة يعضد من استيعاب العامل لقواعد السلوك المؤسسي وتراكم الخبرة والمعرفة الجيدة بالمناخ التنظيمي وثقافة المؤسسة، ما يزيد من مستوى استقامته التنظيمية والحفاظ على السمعة المؤسسية؛ لذا ينبغي دوماً الاهتمام بالعاملين الجدد وتدريبهم وتزويدهم بالمعارف اللازمة، فالاستقامة التنظيمية ليست مجرد سلوك شخصي، بل هي انعكاس لعوامل متعددة تتعلق بالأفراد والمؤسسات معاً، عليه فإنّ المؤسسات مطالبة بالاهتمام ببيئة تضمن النزاهة والأخلاقيات والتعاطف والثقة كجزء من ثقافتها الداخلية. (Githgo & Ozkara, 2017؛ الناصري وإبراهيم، 2020؛ السعد والشرفات، 2020).

9- الطريقة والإجراءات

9-1 منهج الدراسة:

تمّ استخدام المنهج الوصفي؛ لتحقيق أهداف الدراسة والذي يُعبر عن الظاهرة المدروسة، كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق كمياً وكيفياً، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة محددة عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها (عبيدات وآخرون، 2015)، وجمعت البيانات باستخدام مصدرين رئيسين هما:

- المصادر الأولية: تمّ الحصول عليها من خلال تطوير استبانة وتوزيعها على المشاركين، ومن ثمّ تفريغها وترميزها وتحليلها بالاعتماد على الحاسب الآلي واستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) Statistical Package for Social Science وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج ودلالات، ومؤشرات تحقق أهداف الدراسة.

- المصادر الثانوية: تم الحصول عليها من خلال مراجعة الأدبيات من الكتب والدوريات والمجلات العلمية، والرسائل الجامعية.

9-2 مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين بفرعي مصلحة الضرائب درنة والجبل الأخضر، والذي بلغ قوامه ب(73) موظفاً، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، فتّم دراسته بالكامل للوصول إلى نتائج أقرب للواقع، وأكثر قابلية للتعميم، وتوزع مجتمع الدراسة على النحو التالي والموضح بالجدول (1):

الجدول (1): توزيع مجتمع الدراسة حسب كل فرع

ت	مصلحة الضرائب	المجتمع
1	درنة	26
2	الجبل الأخضر	47
3	الإجمالي	73

المصدر: إدارتا مصلحة الضرائب محل الدراسة، بيانات غير منشورة، 2025.

9-3 أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة Questionnaire وسيلة لجمع البيانات

اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء هي:

9-3-1 معلومات عن مألبي الاستبانة: يحتوي الجزء الأول من الاستبانة على بيانات عامة عن المشاركين، وهي اسم إدارة المصلحة، النوع، العمر، المستوى التعليمي، ومدة الخدمة.

9-3-2 مقياس الاستقامة التنظيمية: تكوّن المقياس من سبع عشرة عبارة مستمدة من أداة القياس التي أعدتها العمامي (2024)، مع إجراء بعض التعديلات عليها بما يتلاءم مع أهداف الدراسة، موزعة على ثلاثة أبعاد والمتمثلة في: (التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية)، المقياس مُقاس على مقياس ليكرت Likert والمكوّن من خمس درجات وفقاً للتدرج الآتي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

9-4 ثبات أداة جمع البيانات وصدقها:

9-4-1 الثبات Reliability: يُعدّ مفهوم الثبات من المفاهيم الأساسية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم جودة اختبار ما، ويشار إليه بأنه يقيس مدى استقرار نتائج أداة القياس عند تكرار تطبيقها في ظروف مماثلة؛ أي أنّ الأداة تُنتج نتائج متسقة عند استخدامها أكثر من مرة على نفس العينة وفي نفس الظروف. هذا المفهوم يُعدّ أساسياً لضمان موثوقية القياسات والنتائج البحثية (Mohamed et al, 2021)، وللتأكد من ثبات الاستبانة أُجري اختبار معامل الثبات الداخلي عن طريق Alpha Cronbach، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وتراوحت قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة (0.880-0.954)، وتُعدّ هذه القيم مرتفعة (Sekaran and Bougie, 2010)؛ مما يشير إلى ثبات الاستبانة وقوة تماسكها الداخلي مما يجعلها يمكن الاعتماد عليها، وأنّ الاستبانة واضحة لدى القارئ لها، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2): معاملات ثبات مقاييس الدراسة

المقياس	معامل الثبات
التعاطف التنظيمي	0.896
الثقة التنظيمية	0.882
النزاهة التنظيمية	0.880
الاستقامة التنظيمية	0.954

9-4-2 الصدق Validity: يُشير مفهوم صدق الاستبانة إلى الدرجة التي يقيس فيها الاختبار السمة التي يُفترض أن يقيسها (Borsboom et al, 2004)، وللتأكد من صدق الاستبانة، تمّ استخدام الطريقتين الآتيتين:

9-4-2-1 طريقة الصدق الذاتي أو الإحصائي Statistical validity: ويُقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، فتراوحت معاملات الصدق لمقاييس الدراسة (0.938-0.976)، مما يدل على الثقة في صدق مقياس الدراسة وأنّه مُصمم فعلاً إلى ما يجب قياسه، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3): معاملات صدق مقياس الدراسة

معامل الصدق	المقياس
0.946	التعاطف التنظيمي
0.939	الثقة التنظيمية
0.938	النزاهة التنظيمية
0.976	الاستقامة التنظيمية

9-2-2- الصدق البنائي: تمّ استخدام الصدق البنائي لمجالات الاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتبيّن من الجداول (4) معاملات الارتباط بين معدل كل بُعد من أبعاد مقياس الدراسة مع المعدل الكلي لكل متغير، والذي يبيّن أنّ معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة $(0.01 \leq \alpha)$ مما يعطي الثقة في المقياس.

الجدول (4): الصدق البنائي

التسلسل	الأبعاد	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1	التعاطف التنظيمي	**0.940	0.000
2	الثقة التنظيمية	**0.947	0.000
3	النزاهة التنظيمية	**0.934	0.000

** معنوية عند مستوى دلالة 1%.

9-5- توزيع الاستبانة: تمثّل مجتمع الدراسة في (73) موظفاً، حيث تمّ توزيع الاستبانة خلال الفترة من (01 مارس وحتى 20 أبريل 2025)، وابتاع أسلوب المسح الشامل، استُرْجعت (54) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وتُشكّل ما نسبته (74%)، وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة من الاستبانات الموزعة، وتوزّع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية على النحو الآتي، والموضحة بالجدول (5):

الجدول (5): خصائص المشاركين في الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
إدارة المصلحة	درة	20	37%
	الجبل الأخضر	34	63%
	المجموع	54	100%
النوع	الذكور	41	75.9%
	إناث	13	24.1%
	المجموع	54	100%
العمر	أقل من 40 سنة	29	53.7%
	من 40 سنة إلى أقل 50 سنة	16	29.6%
	من 50 سنة فأكثر	9	16.7%
	المجموع	54	100%
المستوى التعليمي	ما دون الجامعي	10	18.5%
	جامعي	41	75.9%
	ما فوق الجامعي	3	5.6%
	المجموع	54	100%
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	24	44.4%
	من 5 إلى أقل 10 سنوات	5	9.3%
	من 10 سنوات فأكثر	25	46.3%
	المجموع	54	100%

9-6 المعالجة الإحصائية: قام الباحثان باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها من خلال الاستبانة، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات تمّ مراجعة وترميز الاستبانات المجمعة والصالحة للتحليل بناءً على مقياس Likert المقياس بخمس درجات والموضحة بالجدول (6)، وحساب طول خلايا مقياس Likert الخماسي تمّ حساب المدى (5-1=4)، ثمّ قُسم على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/5=0.80)، بعد ذلك أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (6).

الجدول (6): طول الخلية لمقاييس الدراسة وفقاً لمقياس Likert الخماسي ودرجة الممارسة

الفئة في مقياس Likert	ترميز العبارات	طول الخلية	درجة الممارسة
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى أقل 1.80	ممارسة ضعيفة جداً
غير موافق	2	من 1.80 إلى أقل 2.60	ممارسة ضعيفة
محايد	3	من 2.60 إلى أقل 3.40	ممارسة متوسطة
موافق	4	من 3.40 إلى أقل 4.20	ممارسة مرتفعة
موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5.00	ممارسة مرتفعة جداً

وعلى أساس ذلك الترميز تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في (SPSS) Package for Social Sciences Statistical، وذلك وفقاً لما يأتي:

- ثبات مقياس الدراسة Reliability للتأكد من ثبات أسئلة صحيفة الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة على تساؤلها واختبار فرضياتها باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach.

- صدق مقياس الدراسة للتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله، أو أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها.

- ارتباط بيرسون Pearson Correlation لإيجاد الصدق البنائي لمقياس الدراسة.

- الجداول التكرارية وذلك لحصر أعداد المشاركين، ونسبهم المئوية، وفقاً للخصائص العامة لمالئي الاستبانة.

- مقاييس النزعة المركزية Measures of Central Tendency المتمثلة في المتوسطات الحسابية The Arithmetic Mean، وذلك لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لها لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية، كذلك تم استخدام مقاييس التشتت Measures Dispersion مثل الانحراف المعياري Standard Deviation، بغية تحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة لها لمتغيرات الدراسة الرئيسية.

- اختبار t لمعرفة مدى وجود فروق جوهرية لإجابات المشاركين لمتغير الدراسة وأبعاده.

- اختبار t لعيتين مستقلتين لإيجاد عما إذا كان هناك فروق جوهرية لإجابات المشاركين لمتغير الدراسة وأبعاده وفقاً لمتغيري فرع المصلحة والنوع.
- اختبار التباين ANOVA لمعرفة مدى وجود فروق جوهرية لإجابات المشاركين لمتغير الدراسة وأبعاده بحسب المتغيرات العمر، المستوى التعليمي، ومدة الخدمة.
- اختبار شافيه Scheffe للمقارنات البعدية، لتبيان مصدر الفروق في فئات المتغيرات بحسب متغير الدراسة.
- اختبار Shapiro-Wilk لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وتُفرض قاعدة القرار بقبول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم الدلالة الإحصائية أكبر من 5%، والجدول (7) يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يُشير إلى أن جميع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث تبيّن أن الدلالة الإحصائية لمقاييس الدراسة أكبر من 5%، وعليه يُمكن إجراء الاختبارات الإحصائية التي تعتمد على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

الجدول (7): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة عن طريق Shapiro-Wilk

الترقيم	الأبعاد	Statistic	Sig.
1	التعاطف التنظيمي	0.969	0.168
2	الثقة التنظيمية	0.985	0.737
3	النزاهة التنظيمية	0.983	0.628
-	الاستقامة التنظيمية	0.978	0.427

10- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

10-1 مناقشة النتائج المتعلقة بمستوى الاستقامة التنظيمية وأبعادها: تضمنت الاستبانة سبع عشرة عبارة تتعلق بالاستقامة التنظيمية، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين أمكن التعرف على مستوى الاستقامة التنظيمية بفرعي مصلحة الضرائب قيد الدراسة، إذا ما عُلم أن متوسط المقياس المستخدم في الاستبانة يبلغ (3)*، حيث بلغ المتوسط العام الاستقامة التنظيمية (3.98) وانحراف معياري

(0.666)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وبوزن نسبي (79.71%)** والجدول (8) يوضح ذلك، وهذا يعزى ذلك إلى أنه التعامل داخل فرعي المصلحة محل الدراسة يسودهما الود والطف والاحترام، وهذا ما أشارت إليه العبارة الثالثة، والتي حظيت بممارسة مرتفعة والمبينة بالجدول (9)، فضلاً عن ذلك لربما يعود إلى أنّ العمل في المصلحة يعزز ثقة الموظفين بأنفسهم وبالآخرين، وهذا ما أشارت إليه العبارة الحادية عشر، والتي نالت ممارسة مرتفعة، أيضاً ربما يكون مرد ذلك إلى أنه الموظفين يشعرون بالامتنان والشرف لأنهم يعملون بفرع المصلحة قيد الدراسة، وهذا ما أوضحت العبارة الخامسة عشر، حيث حازت العبارة على ممارسة مرتفعة، واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة إدريس (2024)، دراسة العمامي (2024)، بشير وعثمان (2024) في حين اختلفت مع ما آلت إليه دراسة طلبة (2024)، ودراسة علي (2023)، كما أوضح الجدول (8) أنّ هناك فروق جوهرية لمتغير الاستقامة التنظيمية وأبعادها، حيث تبين أنّ الدلالة الإحصائية لاختبار t أقل من 5%، كما تبين أنّ بُعد النزاهة التنظيمية حظي بالمرتبة الأولى وبممارسة مرتفعة، يليه بُعد التعاطف التنظيمي، والذي حاز على ممارسة مرتفعة، بينما نال المرتبة الأخيرة بُعد الثقة التنظيمية وبممارسة مرتفعة، والجدول (9) يوضح إجابات المشاركين تجاه عبارات الاستقامة التنظيمية.

الجدول (8): إجابات المشاركين تجاه الاستقامة التنظيمية وأبعادها

One-Sample Test		المستوى	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد / المقياس
Sig. (2-tailed)	t					
.000	**9.855	مرتفعة	%80.12	.750240	4.0062	التعاطف التنظيمي
.000	**10.243	مرتفعة	%78.95	.679760	3.9475	الثقة التنظيمية
.000	**10.669	مرتفعة	%80.14	.693870	4.0074	النزاهة التنظيمية
.000	**10.868	مرتفعة	%79.71	.666580	3.9858	الاستقامة التنظيمية

** معنوية عند مستوى 1%.

* الوسط الحسابي = $5+3+4+5=3$.

** الوزن النسبي = الوسط الحسابي/5.

الجدول (9): اتجاهات المشاركين عن عبارات الاستقامة التنظيمية

العدد	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الممارسة
التعاطف التنظيمي	1	تتبنى إدارة المصلحة التي أعمل بها ثقافة قائمة على الرعاية والاهتمام بالعاملين.	3.89	1.058	مرتفعة
	2	تظهر القيادات في المصلحة التعاطف مع جميع العاملين.	3.98	.9010	مرتفعة
	3	التعامل داخل المصلحة يسوده الود واللطف والاحترام.	4.17	.8180	مرتفعة
	4	تسود المصلحة روح التعاون بين الزملاء.	4.04	.9100	مرتفعة
	5	حسن التعامل من رئيسي في العمل يشعرني بالراحة والاطمئنان.	4.11	.9250	مرتفعة
	6	أعتقد أنّ رؤسائي في المصلحة ينظرون بعين الاعتبار على مصالح الموظفين عند اتخاذ القرارات	3.85	.9200	مرتفعة
الثقة التنظيمية	7	التعامل في إدارة المصلحة التي أعمل بها تسوده الثقة المتبادلة.	3.83	.8850	مرتفعة
	8	لدي ثقة في رؤسائي وزملائي وإدارة المصلحة التي أعمل بها	3.91	.8300	مرتفعة
	9	وضوح التعليمات في المصلحة يساعدني على زيادة ثقتي في أدائي	4.04	.7760	مرتفعة
	10	يثق العاملون بالمصلحة في الإدارة بجميع الموظفين.	3.89	.8610	مرتفعة
	11	عملي في المصلحة يعزز ثقتي بنفسي وبالآخرين.	4.17	.7950	مرتفعة
	12	تطبق إدارة المصلحة التي أعمل بها النظام على الجميع بشكل عادل.	3.85	.9790	مرتفعة
الإنهاء التنظيمي	13	بيئة العمل تتسم بالمصادقية في تعاملاتها مع الموظفين.	3.94	.8780	مرتفعة
	14	يمكن وصف بيئة العمل في المصلحة أنّها مشرفة.	4.00	.8240	مرتفعة
	15	أشعر بالامتنان والشرف لأنّي أعمل بهذه المصلحة.	4.11	.9040	مرتفعة
	16	تُهم قيادات فرع المصلحة بترسيخ القيم الأخلاقية.	4.06	.7870	مرتفعة
	17	يتعامل الرؤساء في المصلحة مع الموظفين بمصادقية وشفافية عند اتخاذ القرارات.	3.93	.8210	مرتفعة

11- اختبار فرضيات الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى اختبار فرضياتها من خلال التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين بشأن الاستقامة

التنظيمية، يُمكن إرجاعها إلى بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: اسم فرع المصلحة، النوع، العمر، المستوى التعليمي، ومدة الخدمة، وذلك كما هو موضح فيما يأتي:

أولاً: متغير اسم إدارة المصلحة: تم استخدام اختبارات تحليل T للفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين عند مستوى دلالة معنوية 5% لمعرفة عما إذا كان هناك فروق جوهرية حسب متغير اسم إدارة المصلحة. بناءً على تحديد كلٍّ من قيمة T المحسوبة وقيمة P-value، ومن طبيعة الدراسة فإنه يتم الإجابة على التساؤل بناءً على القاعدة الآتية: إذا كانت قيمة P-value أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%، وقيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية (1.66) عند مستوى دلالة معنوية 5% ودرجة حرية (103)، نقبل بعدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية، أما إذا كانت قيمة P-value أقل من قيمة مستوى الدلالة المعنوية 5%، وقيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة معنوية 5% فإننا نقبل بوجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية. ويتبين من خلال الجدول (10) أنَّ القيمة الاحتمالية (Sig.) بين متوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية أبعادها أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعنوية 5%، عليه نقبل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية تعزى فرع أو اسم إدارة المصلحة، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصّلت إليه دراسة داود (2025) في عدم وجود فروق جوهرية في الدرجة الكلية للاستقامة التنظيمية وأبعادها: (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي)، عدا التعاطف التنظيمي تعزى لمتغير المديرية ولصالح مديريات الوسط.

الجدول (10) اختبار T-test Independent لمتوسطات الاستقامة التنظيمية

وأبعادها حسب متغير إدارة المصلحة

الأبعاد	المقياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T-test		نتيجة الاختبار
					قيمة t	Sig	
التعاطف التنظيمي	درنة	20	3.9667	0.98319	-.294	0.770	لا توجد فروق
	الجبل الأخضر	34	4.0294	0.58814			
الثقة التنظيمية	درنة	20	3.9083	0.79006	-.322	0.749	لا توجد فروق
	الجبل الأخضر	34	3.9706	0.61747			
النزاهة التنظيمية	درنة	20	3.9300	0.82149	-.625	0.535	لا توجد فروق
	الجبل الأخضر	34	4.0529	0.61557			
الاستقامة التنظيمية	درنة	20	3.9353	0.81506	-.424	0.673	لا توجد فروق
	الجبل الأخضر	34	4.0156	0.57331			

ثانياً: متغير النوع: تبين نتائج اختبار T-test Independent والموضحة بالجدول (11) أن قيمة (Sig) بين متوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية وأبعادها أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعنوية 5%، عليه نقبل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية وأبعادها تعزى لمتغير النوع، وهذا يعزى ذلك إلى وجود قوانين وأنظمة موحدة إدارات المصلحة تعزز من الاستقامة والأخلاقيات في بيئة العمل يؤدي إلى تقليل الفروق الناتجة الناتجة عن متغير النوع، بالإضافة تعتمد مصلحة الضرائب على ثقافة تنظيمية موحدة تُعزز القيم والسلوكيات الإيجابية بين جميع الموظفين، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة العمامي (2024)، ودراسة حسين وإبراهيم (2023)، ودراسة Kim & Bryant (2017)، فيما اختلفت مع ما خلصت إليه دراسة داود (2025).

الجدول (11) اختبار T-test Independent لمتوسطات الاستقامة التنظيمية

وأبعادها حسب متغير النوع

البيانات	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المقياس	الأبعاد
	Sig	قيمة t					
لا توجد فروق	0.971	-0.036	0.77682	4.0041	41	الذكور	التعاطف
			0.68874	4.0128	13	الإناث	التنظيمي
لا توجد فروق	0.695	-.394	0.73414	3.9268	41	الذكور	الثقة التنظيمية
			0.48811	4.0128	13	الإناث	
لا توجد فروق	0.440	-.779	0.72236	3.9659	41	الذكور	النزاهة التنظيمية
			0.60213	4.1385	13	الإناث	
لا توجد فروق	0.695	-.394	0.69923	3.9656	41	الذكور	الاستقامة التنظيمية
			0.57175	4.0498	13	الإناث	

ثالثاً: متغير العمر: لمعرفة ما إذا كان هناك فروق تعزى لمتغير العمر تم استخدام اختبارات تحليل التباين الأحادي One – Way – ANOVA عند مستوى دلالة معنوية 5% للإجابة على هذا التساؤل فيما يتعلق بمتغير العمر، وعليه فإنه يتم الإجابة على هذا التساؤل بناءً على القاعدة الآتية: إذا كانت قيمة P-value أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%، نقبل أن (متوسطات المجموعات متساوية) بمعنى أنه لا توجد فروق، أما إذا كانت قيمة P-value أقل من قيمة مستوى الدلالة المعنوية 5% فإننا نرفض أن (متوسطات المجموعات

غير متساوية)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما بين المتوسطات، ويُشير جدول (12) إلى أنّ القيمة الاحتمالية (Sig.) لمتوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية وأبعاده هي أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وهذا دليل على عدم وجود فروق معنوية بين متوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية تعزى إلى متغير العمر، عليه نقبل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية وأبعادها تعزى للعمر، ويعزى ذلك إلى أنّ لدى الموظفين من مختلف الأعمار فهم مشترك للقيم التنظيمية والسلوكيات المرغوبة، مما يقلل من تأثير العمر على الاستقامة التنظيمية، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصّلت إليه دراسة داود (2025)، دراسة العمامي (2024)، دراسة حسين وإبراهيم (2023)، ودراسة Kim & Bryant (2017)، في حين اختلفت مع دراسة Tekingiindiz .et al., (2017).

الجدول (12) : تحليل التباين الأحادي لمتوسطات الاستقامة التنظيمية حسب العمر

الأبعاد	مصدر التباين أو الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية	نتيجة الاختبار
التعاطف التنظيمي	بين المجموعات	1.930	2	.965	1.764	0.182	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	27.901	51	.547			
	الإجمالي	29.831	53				
الثقة التنظيمية	بين المجموعات	2.596	2	1.298	3.024	0.057	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	21.894	51	.429			
	الإجمالي	24.490	53				
النزاهة التنظيمية	بين المجموعات	1.836	2	.918	1.977	0.149	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	23.681	51	.464			
	الإجمالي	25.517	53				
الاستقامة التنظيمية	بين المجموعات	2.024	2	1.012	2.398	0.101	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	21.526	51	.422			
	الإجمالي	23.550	53				

رابعاً: متغير المستوى التعليمي: بيّنت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي - One Way - ANOVA والموضحة بالجدول (13) أنّ القيمة الاحتمالية (Sig.) لمتوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية وأبعادها هي أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وهذا دليل على عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية وأبعادها تعزى لمتغير المستوى التعليمي، ويكون مرد ذلك إلى أنّ لدى الموظفين -بغض النظر عن مستواهم التعليمي- فهم مشترك للقيم التنظيمية والسلوكيات المرغوبة في المصلحة، مما يقلل من تأثير المستوى التعليمي على الاستقامة التنظيمية، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصّلت إليه دراسة العمامي (2024)، دراسة حسين وإبراهيم (2023)، ودراسة داود (2025) في عدم وجود فروق جوهرية في الدرجة الكلية للاستقامة التنظيمية وأبعادها: (التفاوت التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي)، بينما كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية في مجال التعاطف التنظيمي ولصالح درجة البكالوريوس فأقل، بينما اختلفت نتيجة الدراسة مع ما آلت إليه دراسة (Tekingindiz et al., 2017).

الجدول (13): تحليل التباين الأحادي لمتوسطات الاستقامة التنظيمية وأبعادها حسب متغير المستوى التعليمي

الأبعاد	مصدر التباين أو الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية	نتيجة الاختبار
التعاطف التنظيمي	بين المجموعات	.901	2	.451	0.794	0.457	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	28.930	51	.567			
	الإجمالي	29.831	53				
الثقة التنظيمية	بين المجموعات	1.054	2	.527	1.147	0.326	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	23.436	51	.460			
	الإجمالي	24.490	53				
النزاهة التنظيمية	بين المجموعات	2.181	2	1.090	2.383	0.102	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	23.336	51	.458			
	الإجمالي	25.517	53				
الاستقامة التنظيمية	بين المجموعات	1.253	2	.627	1.434	0.248	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	22.296	51	.437			
	الاجمالي	23.550	53				

خامساً: متغير مدة الخدمة: تشير نتائج الجدول (14) إلى أنّ القيمة الاحتمالية (Sig.) المرتبطة باختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية وأبعادها جاءت أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابات تُعزى إلى متغير مدة الخدمة، باستثناء بُعد التعاطف التنظيمي، فقد أظهرت النتائج أنّ القيمة الاحتمالية الخاصة بهذا البعد كانت أقل من (0.05)، ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمدة الخدمة. وللتعرّف على اتجاه هذه الفروق تمّ تطبيق اختبار Scheffe للمقارنات البعدية، والذي أظهر أنّ الفروق بين الفئات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية. ومع ذلك أوضحت النتائج في الجدول (15) أنّ متوسط التعاطف التنظيمي كان الأعلى لدى الفئة التي تتراوح مدة خدمتها بين (5 إلى أقل من 10 سنوات)، وبلغ هذا المتوسط مستوى مرتفعاً جداً. وبناءً عليه يمكن قبول وجود فروق جوهرية في استجابات المشاركين حول بُعد التعاطف التنظيمي تُعزى إلى متغير مدة الخدمة، ولصالح الفئة الخدمية (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، ويُعزى ذلك إلى ما تتمتع به هذه الفئة من توازن بين الخبرة العملية والتفاعل المهني، مما يتيح لها فهماً أعمق لاحتياجات الزملاء وتقديراً أكبر للأبعاد الإنسانية داخل بيئة العمل، فضلاً عن ذلك من الممكن الموظفين في هذه الفئة الزمنية يجمعون بين الحماس الموجود لدى الموظفين الجدد والخبرة المكتسبة على مر السنوات، هذا التوازن يمكن أن يؤدي إلى مستويات أعلى من التعاطف التنظيمي، حيث يكون لديهم الدافع للمساهمة بشكل إيجابي في بيئة العمل وفهم احتياجات الزملاء. وفي المقابل ربما الموظفون الذين تجاوزت مدة خدمتهم 10 سنوات قد يواجهون تحديات مثل الإرهاق الوظيفي أو الروتين، مما يؤدي إلى انخفاض في مستويات التعاطف التنظيمي، من ناحية أخرى الموظفون الجدد (أقل من 5 سنوات) يكونون في مرحلة التكيف مع بيئة العمل، مما يؤثر على قدرتهم على إظهار التعاطف بشكل كامل، وانسحمت نتيجة الدراسة الحالية مع ما حصلت إليه دراسة داود (2025)، دراسة العمامي، دراسة حسين وإبراهيم (2023).

الجدول (14) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات الاستقامة التنظيمية وابعادها حسب متغير مدة الخدمة

الأبعاد	مصدر التباين أو الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية	نتيجة الاختبار
التعاطف التنظيمي	بين المجموعات	3.457	2	1.729	*3.343	0.043	توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	26.374	51	.517			
	الإجمالي	29.831	53				
الثقة التنظيمية	بين المجموعات	2.235	2	1.118	2.561	0.087	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	22.255	51	.436			
	الإجمالي	24.490	53				
النزاهة التنظيمية	بين المجموعات	1.971	2	.985	2.134	0.129	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	23.546	51	.462			
	الإجمالي	25.517	53				
الاستقامة التنظيمية	بين المجموعات	2.487	2	1.244	3.011	0.058	لا توجد فروق جوهرية
	داخل المجموعات	21.063	51	.413			
	الإجمالي	23.550	53				

* معنوية عند مستوى 5%

الجدول (15): المتوسطات الحسابية لإجابات المشاركين تجاه بُعد التعاطف التنظيمي بحسب الفئات الخدمية

الفئات	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات.	24	4.1250	0.62603
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات.	5	4.6000	0.46547
من 10 سنوات فأكثر.	25	3.7733	0.82899

12- خلاصة نتائج الدراسة:

أوضح التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة أنّ المستوى العام للاستقامة التنظيمية لدى إدارتي مصلحة الضرائب دائرة والجلب الأخضر جاء مرتفعاً، كما كشفت الدراسة أنّ

المستوى العام لأبعاد الاستقامة التنظيمية المتمثلة في التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية النزاهة التنظيمية، حظيت جميعها بمستوى مرتفع، فضلاً عن ذلك بيّنت الدراسة أنّه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشاركين حول الاستقامة التنظيمية إجمالاً تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية قيد الدراسة. وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات استجابات المشاركين حول أبعاد الاستقامة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية المدروسة، عدا بُعد التعاطف التنظيمي وفقاً لمدة الخدمة، ولصالح الفئة الخدمية من 5 سنوات إلى أقل 10 سنوات، وبمستوى مرتفع جداً.

13- توصيات الدراسة:

من النتائج التي توصلت إليها الدراسة تُقدّم مجموعة من التوصيات لعل أهمها: تعزيز ممارسة الاستقامة التنظيمية بإدارات مصلحة الضرائب قيد الدراسة، وذلك بتكريس ثقافة الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين، من تطوير قنوات تواصل شفافة ومنفتحة تتيح تبادل الآراء والملاحظات بشكل آمن ومحفّز، كذلك تدعيم المبادرات المؤسسية التي تهدف إلى ترسيخ القيم الأخلاقية ضمن جميع مستويات الإدارة، عبر تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة في أخلاقيات العمل المؤسسي؛ فضلاً عن العمل على بناء بيئة عمل داعمة تقوم على رعاية احتياجات العاملين ومساندتهم نفسياً ومهنياً، بما يعزز انتماءهم المؤسسي ويزيد من ولائهم الوظيفي، بالإضافة إلى الحفاظ على مكتسبات الثقة المتبادلة عبر مراجعة السياسات الداخلية بشكل دوري، لضمان استدامة المناخ الإيجابي القائم وتعزيزه بآليات عملية، علاوة على تطوير مهارات الرؤساء المباشرين بما يضمن أنماط قيادة قائمة على حسن التعامل، والدعم الإيجابي للعاملين، بما يسهم في تحقيق بيئة عمل مريحة وآمنة نفسياً. أخيراً توصي الدراسة بإجراء المزيد من الأبحاث حول الاستقامة التنظيمية في المنظّمات الليبية، مع التركيز على أبعادها المتمثلة في التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية، وربطها بمتغيرات تنظيمية مختلفة، وذلك لتعزيز فهم شامل لممارسات الاستقامة في بيئات العمل الليبية.

المصادر والمراجع

- إبراهيم، مها صباح وحسين، خضرة علي (2023). "دور الاستقامة التنظيمية في تجنب الانحرافات الاستراتيجية: بحث تطبيقي في شركة التأمين العراقية العامة"، مجلة الدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، العراق، 18 (65): 164-178.
- أبو شكير، زهراء جمال (2018). "الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري: بحث تحليلي لآراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم بمحافظة كربلاء"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- أحمد، هاشم علي (2022). "الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الجاذبية التنظيمية: بحث ميداني لآراء عينة من التدريسيين الزائرين بالمعاهد الخاصة في محافظة دهوك"، المجلة الأكاديمية لجامعة نورو، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة زاخو، إقليم كردستان، العراق، 1 (11): 112-129.
- إدريس، زينب (2024). "أثر الاستقامة التنظيمية على الازدهار التنظيمي: دراسة ميدانية على الموظفين بالإدارة العامة لجامعة بنغازي"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
- بشر، نداء نشأت وعثمان، محسن (2024). "دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز التميز الاستراتيجي"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين، أربيل، العراق، 20 (40): 79-103.
- التميمي، آمال كاظم مهدي. (2015). تأثير القيادة الروحية في الاستقامة التنظيمية لبناء قيمة عليا للعاملين "دراسة حالة في العتبة العباسية المقدسة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
- حسين، فيثارة علي حسين وإبراهيم، مها صباح (2023). دور الاستقامة التنظيمية في تجنب الانحرافات الاستراتيجية: بحث تطبيقي في شركة التأمين العراقية العامة . Journal of Accounting and Financial Studies (JAFS), 18(65), 164-178.
- الحسيني، محمد هادي (2023). "دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة الإستراتيجية"، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الكوفة، محافظة النجف، العراق، 2 (71): 522-552.
- داود، إيمان كمال كامل (2025). لتّمدجة البنائية للعلاقة بين القيادة التحويلية والاستقامة التنظيمية والمرونة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في المحافظات الشمالية من فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين. رسالة ماجستير غسر منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

- الذهلي، ربيع بن المر بن حمود، نورة بنت عبد الله (2024). الاستقامة التنظيمية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بمستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، مجلة التحليل للدراسات التربوية والنفسية، نزوى، سلطنة عمان، 1 (2): 55-67.
- رسن، سالم حيدر، وحبّار أحمد (2021). "دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة: استطلاع رأي الأطباء في مستشفى الصدر في ميسان"، مجلة الريادة للمال والأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، 2 (3): 39-58.
- السعد، رانيا إبراهيم، والشرفات، صالح سويلم. (2020). درجة ممارسة مديري مدارس تربية عمّان الثانية للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة آل البيت، الأردن.
- سيد، علي يونس وعبد المجيد، فاطمة الزهراء محمد السيد (2024). "العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية: دراسة تطبيقية على موظفي جامعة المنصورة"، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المنصورة، مصر، 3 (9): 584-622.
- الصراف، سحى نذير (2019). توظيف نتائج تقييم أداء العاملين في تحقيق الاستقامة التنظيمية: دراسة ميدانية في المعهد التقني بالموصل، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، 25 (114): 287-309.
- طلبة، صهيب شحنة (2024). "جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة بكلية التربية جامعة عين شمس"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر، 2 (126): 448-556.
- علي، هالة مصطفى (2023). "الاستقامة التنظيمية كاستراتيجية لتحقيق جودة التميز المؤسسي في المؤسسات التخطيطية"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر، 4 (64): 734-772.
- العمامي، غالية عبد السلام (2024). "تأثير القيادة الروحية في تحقيق الاستقامة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في البنوك الإسلامية بمصر"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 54 (3): 93-142.
- غالي، حسين حريجة، وأمانة، أحمد عبد الله (2017). "الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 11 (46): 266-307.
- مرزوق، عبد العزيز علي والسنديوني، منى محمد (2019). أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي "دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ"، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كفر الشيخ، مصر، 5 (6): 186-222.
- مصلحة الضرائب الليبية (2025). الموقع الرسمي، طرابلس، ليبيا.

- مناع، يوسف حامد يوسف (2022) "أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام" المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 2 (3): 42-2.
- منصة الصباح (2024) اجتماعات وزارة المالية الليبية، تاريخ الزيارة: (1 أبريل) متاح على الرابط: <https://alsabaah.ly/%D9%88%D8%B2%D9%8A%D8%B1>
- الناصري، ناصر سيف وإبراهيم، حسام الدين. (2020). درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلم. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر.
- Arshad, B., Hassan, H., & Azam, A. (2024). The impact of perceived organizational virtuousness on employees' innovative behavior. *International Journal of Ethics and Systems*. DOI: [10.1108/IJOES-11-2023-0261](https://doi.org/10.1108/IJOES-11-2023-0261).
- Boe, Tammy A., (2002), "Gaining and/or Maintaining Employee Trust Within Service Organizations", A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree in Training and Development, <http://www.uwstout.edu/content/lib/thesis/2002/2002boet.pdf>.
- Borsboom, D., Mellenbergh, G. J., & van Heerden, J. (2004). The concept of validity. *Psychological Review*, 111 (4), 1061–1071. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.111.4.1061>
- Cameron, K., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American behavioral scientist*, (47), 766-790.
- Chikeleze, M.C.& Baehrend, W. R. (2017). Ethical Leadership Style and Its Impact on Decision- Making. *Journal of leadership Studies*, 11(2), 45-47.
- Dafar, A. S. & Raheemah, S. H. (2021). Crisis management in the Directorate of Human Resources Management of the Iraqi Ministry of Interior. *International Journal of Transformations in Business Management*, 11(4), 20–37
- Fahrni, R. R., Artiningsih, D. W., & Widyanti, R. (2025). The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Virtuousness on Performance Mediated by Employee Well-Being in a Glass Packaging Beverage Company. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 9(1), 61-83.

- Githgo, S., & Özkara, F. (2017). A Qualitative Research on Administration Ethics at School. *Journal of Education and Training Studies*, 5(11), 44-53.
- Hamrahi, M.; Reza, N.; Morteza, M.; Karamallah & Ali, D. (2015). factors effecting on promoting organizational virtuousness in Iran state agencies, *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, Volume 5 (Issue 1), pp. 4772-pp. 4779.
- Kaviyani, N., & Ahmadi, S. (2019). To investigate the relation between organizational virtuousness and organizational commitment with mediatory role of ethical leadership. *International Journal of Business Management*, 4(1), 86–94. ISSN 2520-5943.
- Kim, T., & Bryant, P. C. (2017). Organizational integrity and individual differences: Examining the role of personal and job-related variables. *Journal of Business Ethics*, 145(2), 333-347
- Mahmood, Z. K., & Adel–Al-Jader, S. (2021). Organizational Virtuousness and their Impact in Organizational Immune System: Analytical Research. *REVISTA GEINTEC-GESTAO INOVACAO E TECNOLOGIAS*, 11(3), 771-784.
- Malik, S., & Naeem, R. (2016). Organizational Virtuousness, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework. *Journal of Behavioral Sciences*, 26(1), 113-129.
- Manikandan, K. & Anipriya (2014). Organizational Justice-Organizational Virtuous ness and Performance Among Bank Employees, *Sjbir, Saarj Journal Onbanking & Insurancerearc*, Volume 3 (Issue 1), pp. 2319-pp. 1422.
- Nartgun, Senay Sezgin; Dilekc, Umit (2016). Teacher Views on Administrators' Leadership Styles and Level of Organizational Virtuousness, *The Anthropologist Journal*, Volume 24 (Issue 1) : 363- 372.
- Mohamed, N., Sulaiman, W. S. W., Halim, F. W., & Masodi, M. S. (2021). An initial analysis of reliability and validity of a personality instrument using the Rasch measurement model. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(9), 1735–1755.
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i9/11251>
- Nurrohman, M., Kustiawan, U., Lestari, U. D., Andiyana, E., & Hatta, H. (2022). The Effect of Job Insecurity, Organizational

Virtuousness to Subjective Well-being, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Job Performance. *ijd-demos*, 4(1).

- Ozlem Karapinar (2015): " Integrity as it relates to job performance, organizational citizenship behavior and withdrawal behavior: moderating effect of organizational justice " , A. M unpublished, a thesis submitted to the graduate school of social sciences of middle east technical university,p.5.

- Ravaji, Marjan (2016). The Effect of Organizational Virtuousness & Psychological Capital Role On Employees Creativity in Tehran Water & Wastewater Company, *International Journal of Scientific Management and Development*, Volume 4 (Issue 12), pp. 496-pp. 506.

- Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 46(5), 879-904.

- Taamneh, M. M., Mhilan, L. M., & Al-Okaily, M. (2022, May). The Effect of Organizational Virtuousness on the Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Jordanian Health Sector. In *European, Asian, Middle Eastern, North African Conference on Management & Information Systems* (pp. 375-389). Cham: Springer International Publishing.

- Tekingündüz, S., Top, M., Tengilimoğlu, D., & Karabulut, E. (2017). Effect of organizational trust, job satisfaction, individual variables on the organizational commitment in healthcare services. *Total Quality Management & Business Excellence* 28(5-6), 522-541.

- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2016). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (6th ed.). Wiley.