

## تأثير مناخ العمل الأخلاقي التنظيمي في الاغتراب الوظيفي دراسة ميدانية في محطة كهرباء الهارثة في البصرة

م. د. رشا مهدي الخفاجي

جامعة البصرة- كلية الإدارة والاقتصاد- قسم إدارة الأعمال

البريد الإلكتروني [hu.mahdi@yahoo.com](mailto:hu.mahdi@yahoo.com)

### المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على علاقة مناخ العمل الأخلاقي وأثره في الاغتراب الوظيفي. وقد أجري البحث في محطة كهرباء الهارثة في البصرة على عينة من الإداريين العاملين والبالغ عددهم (52) إدارياً. اعتمدت الباحثة فرضية مفادها توجد علاقة ذات دلالة معنوية وأثر بين مناخ العمل الأخلاقي والاغتراب الوظيفي، استخدمت البحث استمارة الاستبانة على وفق مقياس (Likert) الخماسي. أهم النتائج التي توصل إليها البحث هي وجود علاقة وأثر ذي دلالة احصائية معنوية بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والاغتراب الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: مناخ العمل الأخلاقي، الاغتراب الوظيفي.

**The influence of the Ethical Work Climate on Job  
Alienation Field study at Hartha power  
Station in Basra**

**Dr. Rasha Mahdi Al-Khafaji**  
Faculty of Administration and Economics  
University of Basrah

**Abstract:**

The research aimed to identify the relationship between the ethical work climate and its impact on job alienation. The research at the Hartha power station in Basra on a sample of the administrator workers of the number (52) administrative. The research has depended upon a hypothesis which implies that there is a relationship of significant and effect between the ethical work climate and job alienation. The most important results of the research are the existence of a relationship and a significant statistical significance between the dimensions of the work ethical climate and job alienation.

**Keywords: Ethics, Work Ethics, Ethical Work Climate, Job Alienation**

## المبحث الأول

### الإطار النظري

#### أولاً: مفهوم مناخ العمل الأخلاقي

يمثل مناخ العمل الأخلاقي الجزء الرئيس من ثقافة المنظمة وهويتها والركيزة الأساسية في أية منظمة تسعى إلى تحقيق الاستدامة والتفوق والتميز في بيئة الأعمال اليوم، من خلال مواردها البشرية العاملة فيها في اتباع الإجراءات والممارسات التنظيمية الأخلاقية والإدراك ما السلوك الصحيح أو الخاطئ في القضايا الأخلاقية وحل المشكلات وصنع القرارات ذات الصلة بسياق العمل. وبما أن المورد البشري الأهم الذي يسهم في تحسين مناخ العمل بطابع أخلاقي، في المنظمة التي لا بد ان تلتزم بالمسؤولية تجاه الأعمال الأخلاقية وغير الأخلاقية التي تخلق من خلاله مناخ عمل أخلاقي (Victor&Cullen) (Schwepker,2001) (دروزة والقواسمي، 2014:299).

استمد مفهوم "الأخلاق" من كلمة "روح"، وهو يعني "الحرف" في اليونانية ويشير المصطلح إلى معرفة ما يجب القيام به وما هو غير ذلك، ومعرفة ما المطلوب أو ما غير المطلوب، ومعرفة ما تمتلك وما لا تمتلك. يمكن أيضا تعريف الأخلاق على إنها "نظام فلسفي، يدرس القيم والقواعد التي تشكل أساس العلاقات الفردية والاجتماعية من حيث الجوانب الأخلاقية مثل الصواب أو الخطأ" (Akarsu, 1984,P.62). إذ ان أخلاقيات العمل تتمثل في البعد التطبيقي للأخلاقيات التي تغطي الحياة المهنية (Halici, 2000, P.25). (Mumcu&Doven, 2016:133). وقد عرف Victor and Cullen (1988) المناخ الأخلاقي بأنه "الإدراك السائد لممارسات المنظمة النموذجية والإجراءات التي لها محتوى أخلاقي، ومصدر مهم للمعلومات للموظفين فيما يتعلق بالإجراءات الصحيحة أو الأخلاقية في سياق العمل" (Talha et al,2013:1940). يصف (Cullen, Victor and Bronson,1993) مفهوم المناخ الأخلاقي بأنه "مجموعة من المناخات الراسخة التي تتردد ممارسات المنظمات ذات الاهتمامات الأخلاقية". أما المناخ الأخلاقي للمنظمة فيعني أن هناك وجهات نظر مشتركة حول ما هما التصرف والسلوك الأخلاقي الحقيقيان وكيف يجب أن تكون الشواغل الأخلاقية تحت السيطرة (VictorandCullen,1987). (Kaya&Baskaya,2016:29).

وعرفه (Schneider&Reitsch,1991) بأنه مجموعة من الاهتمامات المشتركة حول السلوك الصحيح وكيف يتم التعامل مع القضايا الأخلاقية (Deshpande, 1996: 655-660) (Cavus&Bicer,2016:119). وعرف المناخ الأخلاقي أيضاً بأنه انعكاس للعناصر الأخلاقية في بيئة

العمل كما يتصورها أفرادها. وهو بمثابة عدسة الإدراك الحسي التي من خلالها يستطيع الموظفون تقييم الحالات التي تساعدهم على تحديد القضايا الأخلاقية وحل المشكلات الأخلاقية (Cullen et al., 2003) (Shapira-Lishchinsky&Rosenblatt,2010:481). وعرف بأنه السلوكيات المدركة أخلاقياً، يحدد الصواب أو الخطأ في ما يعتقده الأعضاء ويشكل سلوكهم الأخلاقي في صنع القرارات (Moor&Moor,2014:3)، (Arulrajah,2015:31).

ومن خلال هذا العرض النظري للمناخ الأخلاقي ترى الباحثة أنه ظاهرة إنسانية توجد في كل نمط من أنماط الحياة ويتخذ أبعاداً متعددة ومختلفة، وسيتم التركيز على أهم الأبعاد من حيث أهميتها في الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المنظمات.

#### ثانياً: أبعاد المناخ الأخلاقي

حدد (Victor&Cullen,1988) أبعاد المناخ الأخلاقي في خمسة أبعاد تتمثل بالآتي، (Shapira-Lishchinsky & Rosenblatt,2010:166)، (الخزاعلة، 2014:21)

-مناخ الرعاية: وهو المناخ الذي يتمحور حول تلبية القوانين والأنظمة، ويهتم الأفراد برعاية مصالح الآخرين، وتحقيق رفاهيتهم سواء كانوا من داخل منظماتهم، أم من خارجها، إذ يراعون عدم إلحاق ضرر بجميع الأطراف المتأثرة بقراراتهم أو سلوكياتهم.

-المناخ الأداة: وهو المناخ الذي يتمحور حول المصالح الذاتية إذ يضع الأفراد مصالحهم الذاتية في مقدمة اهتماماتهم، ويعملون على تلبيةها حتى لو تم ذلك على حساب مصالح الآخرين ورفاهيتهم.

-المناخ الاستقلالي: وهو المناخ الذي يتمحور حول منح الموظف الحرية الكاملة في الاستناد إلى مبادئه الأخلاقية الذاتية، وتشكل مشاعر الأفراد ومعانيهم الخاصة لما هو صحيح أو خطأ الموجه الأساسي لقراراتهم وسلوكهم في المنظمة.

-مناخ الرعاية الاجتماعية: الذي يقوم برعاية وتطويرها كنشاط أو مجموعة من العلاقات القائمة على تقاطع علاقات الدولة والأسواق والأسرة والقطاع التطوعي (Daly&Lewis,2000).

-المناخ القانوني: وهو المناخ الذي يتمحور حول إتباع الأفراد في سلوكهم وقراراتهم القواعد والتعليمات الإدارية الموضوعية في منظماتهم أو وحدتهم الإدارية بصورة صارمة.

### ثالثاً:- مفهوم الاغتراب الوظيفي

يستخدم الاغتراب في لغة الحياة اليومية كمصطلح ومعنى "لسبب الاستياء" أو "الأقصاء". وفي البحث الأكاديمي، يصف تنوع المواقف التي تشمل عدم وجود السلطة، وعدم الوضوح، وانعدام الأخلاق، والرفض الاجتماعي (Ray,1985:1).

اشتق مصطلح الاغتراب من الكلمة اللاتينية (Alienation)، وقد وردت في كثير من كتابات المفكرين والمنظرين لها، واستخدمت الكلمة اللاتينية القديمة (Alienation) في اللغة الانجليزية للدلالة على عدة معان عدة منها انتقال ملكية شيء ما من شخص لآخر وخلال عملية الانتقال تلك يصبح الشيء مغترباً عن مالكة الأول ويدخل في حيازة المالك الجديد. وقد استخدم لأول مرة في اليونان القديمة الاغتراب المصطلح الذي يشير إلى فصل الفرد من الجماعة (Temel et al.,2013). وقد أصبح الاغتراب الوظيفي موضوعاً مهماً من المنظور الاجتماعي والنفسي. يترتب عليه نتائج عدة منها البيروقراطية، والصراع، والاحتراق (Cheung,2008)، والضغط، وعدم الالتزام التنظيمي (Michael et al.,1988) وانخفاض المشاركة في عملية صنع القرار (Sulu et al.,2010)، وانخفاض في الجودة والإنتاجية والتعاون والدافعية، الشعور اللامعنى في العمل، وتخريب أنشطة العمل، وزيادة في أنشطة غير أخلاقية، ومشكلات الصحة، والفصل بين الموظفين، وعدم الرغبة في الوصول إلى الأهداف التنظيمية وال فشل في القيام بالمسؤوليات (Kocoglu,2014:28)(Mohan,2013;Sulu et al.,2010;Valadbigi and Ghobadi,2011).

وللاغتراب معان مختلفة منها: فقدان السيطرة على النفس، والوضع القائم أساساً على الاشمئزاز والعزلة (Cooper,1996)، والشعور بالعجز، واللامعنى، والشذوذ، والشعور بالغربة عن الذات (Kelly&Semler,2010:1)، والقطيعة في العلاقات الاجتماعية فضلاً عن أن الفرد يكون واقعاً تحت تأثير الهيمنة التي تجعله غريباً عن نفسه

(Erbas,2014:37-38),(Valadbigi&Ghobadi,2011:208).

بحسب (Marx)، يمكن تحديد أربعة أبعاد للاغتراب هي: الاغتراب من المواد لعمل الفرد، والاعتراب من الأدوات، والاعتراب من المنتج، والاعتراب من الذات (Kruger&Johanssen,2014:633).

وقد عرف الباحثان (Hoy and Blazovsky,1983) الاغتراب الوظيفي على أنه "انعكاس عن خيبة الأمل من الموظف حول وضعه داخل المنظمة"، كما ورد في (Elma,2003) بأن الاغتراب هو

شعور المرء بالعجز والعزلة واللامعنى وغربة الذات من مكان العمل والزملاء، ونتيجة لذلك تتطور المواقف السلبية تجاه العمل (Erdem,2014:535). ويعرف الاغتراب أيضا من وجهة نظر John Paul بأنه "فقدان المعنى الحقيقي للحياة" (Tablan,2014:3)، كما يشير الاغتراب الوظيفي إلى انخفاض المشاركة في العمل، واستخدام الحد الأدنى من المهارات، والمشاركة المحدودة في صنع القرار، وزيادة دوران العمل (Sulus et al.,2010:29).

يحدث الاغتراب الوظيفي عندما يكون الموظف غير قادر على التعبير عن نفسه في العمل بسبب فقدان السيطرة على عمله. إذا فقدت بيئة العمل قدرتها ان تلبي احتياجات الفرد فسوف تخلق حالة من الاغتراب، فانه في كثير من الأحيان يشعر بالعزلة والغضب (Ceylan&Sulu,2011:66-67).

كما يعد الاغتراب مصدر القلق والتوتر والاكتئاب، وفي مثل هذه الحالات سوف يخلق لدى الموظف شعور بفقدان السيطرة والهروب من العمل مما يترتب عليه آثار مدمرة قد تؤثر على المنظمة بأكملها منها التقليل من إنتاجية الأفراد والأداء (Farahbod et al.,2012:8410-8412). إذ يشعر هؤلاء الأفراد أن أنشطتهم ليس لها أي فائدة للزملاء والناس والمجتمع، وسوف يشعرون بالإحباط ولا قيمة لهم (Hosseinzadeh et al.,2014:6).

#### رابعاً:- أبعاد الاغتراب الوظيفي

اختلف الباحثون في تحديد أبعاد الاغتراب الوظيفي، فوضع (Freedom & Blauner,1964) الاغتراب في أربعة أبعاد هي: العجز، وفقدان المعايير، والعزلة، وغربة الذات (Cetin,2005:2)، وصنف (Andouhjerd et al.,2014:404-416) الاغتراب في ستة أبعاد هي: الكراهية الذاتية، والشذوذ، والعجز، والعزلة، وعبثية العمل، وغربة الذات. أما (Prasad,2014:140-142) فصنف الاغتراب في ثلاثة أبعاد هي "العجز، وفقدان المعنى، وفقدان المعايير. وأما (Erdem,2014:535-536) فقد وضع أربعة أبعاد للاغتراب الوظيفي هي: العجز، وفقدان المعنى، وفقدان المعايير، وغربة الذات. وأما (Ramyashilpa & Pal,2006) فقد وضع ستة أبعاد رئيسة في الاغتراب الوظيفي التي ستعتمد بما تخدم متغيرات البحث الحالي وهي كالآتي: (Nayak,2013:16)

١-العجز Powerlessness: هو فقدان الموظف السيطرة على الظروف القاهرة وشعوره بأن هذه الظروف لا تعكس نفسه. هو انطباع الموظف بان الأمور خارج السيطرة، وهذا يحدث عند الأفراد الذين لا تكون لديهم القدرة على تحقيق ما يريدونه في المستقبل القريب. وهذا النوع من

- الأفراد يفتقر لأي نوع من الحرية، اذ يقف هؤلاء الأفراد عاجزين عن القيام بواجباتهم، وترتيب أمورهم أو أوضاعهم الخاصة في مكان العمل.
- ٢- فقدان المعايير Normlessness: يشير إلى ان المعايير لا توجه السلوك الفعال نحو الأهداف الشخصية. عندما يشعر الفرد ان القواعد والمبادئ التي فرضها المجتمع لا معنى لها، وفي هذه الحالة يتحول سلوك الشخص إلى سلوك غير معتمد من المجتمع، وقد ينبع ذلك من عدم الكفاءة والصراع.
- ٣- فقدان المعنى Meaninglessness: أي عدم القدرة على فهم العلاقة بين مساهمات أحدهم لغرض أكبر، وأن فقدان المعنى يزيد عند الأفراد الذين يرون أنفسهم فقط كجزء صغير من الكل.
- ٤- التباعد الثقافي Culture Estrangement: هو ابتعاد الفرد عن ثقافة مجتمعه وعلى وجه الخصوص في أسلوب حياة الجماعة، ينشأ التباعد الثقافي من عدم إمكانية أو عجز الإنسان، إذ يفقد الفرد ذاته وحرية. فاغتراب أفراد المجتمع عن ثقافتهم في ظل تعدد الثقافات لا يمكن فهمها لعدم الوعي بإمكانية الثقافة المجتمعية السائدة لذلك يتولد لدى الأفراد شعور بعدم المشاركة الفاعلة في الموروث الثقافي السائد الأمر الذي يؤدي إلى شعور أفرادها بالعجز في ظل مرجعيتهم الثقافية مما يؤدي بهم إلى اللجوء لمرجعيات أخرى باعتقادهم أنها الأجدر في معالجة المواقف والأحداث.
- ٥- غربة الذات Self-Estrangement: تشير غربة الذات إلى فقدان علاقة الفرد بنفسه، إذ يرى الفرد نفسه فيها كما لو كانت غريبة عنه فالفرد فيصبح منفصلاً عن نفسه. وكذلك يشير هذا البعد إلى عدم قدرة الفرد على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً، فلا يستطيع الفرد أن يستمد الرضا من نشاطاته ، وصلته بذاته الحقيقية، وأنه إحساس الفرد وشعوره بتباعده عن ذاته. وأنه يعزل نفسه، وليس لديه دافع داخلي، ويصبح وكأنه إنسان آلي.
- ٦- العزلة الاجتماعية Social Isolation: تحدث العزلة عندما يفشل الأفراد في إقامة علاقات اجتماعية مرضية في أماكن العمل، فيمتنع الأفراد من التواصل مع الآخرين أثناء العمل وعوامل أخرى مثل الهيكل غير البيروقراطي الذي يؤدي بدوره إلى الشعور بالعزلة لدى الأفراد.

## المبحث الثاني

## دراسات سابقة

## الدراسات التي تناولت مناخ العمل الأخلاقي :

ت	دراسة	السنة	عنوان الدراسة	الملخص
1	Victor & Cullen	2008	The Organizational Bases Of Ethical Work Climates.	توضح هذه الدراسة ان لدى المنظمات أنواعا مختلفة من المناخ الأخلاقي، وان هناك تبايناً في الأخلاقيات داخل المنظمات بحسب العضوية والحيازة وعضوية مجموعة العمل. وتم وصف خمسة أبعاد مستمدة تجريبياً من المناخ الأخلاقي هي: القانون والرموز، والرعاية، والأدوات، والاستقلال، والقواعد. أجريت الدراسة لـ(872) موظفاً من أربع شركات بأن المناخ الأخلاقي متعدد الأبعاد ومتعدد الأوجه. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود اختلافات كبيرة في المناخات الأخلاقية عبر الشركات وداخلها. وان البيئة الاجتماعية والثقافية، والشكل التنظيمي، والتأريخ هي محددات للمناخ الأخلاقي في المنظمات.
2	Yener, et al	2012	The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement.	الغرض من هذه الدراسة توضيح العلاقة بين المناخ الأخلاقي والاستغراق في العمل. أجريت الدراسة على عينة من العاملين البالغ عددهم(199) موظفاً في واحد من أكبر صاحب مصنع للسيارات في تركيا. أظهرت النتائج أن الاستغراق في العمل مرتبط بشكل ايجابي وملحوظ بالمناخ الأخلاقي. وأن مناخ المسؤولية الاجتماعية له تأثير أكبر على الاستغراق في العمل من الأبعاد الأخرى للمناخ الأخلاقي(القواعد والرموز المهنية، الأخلاق الشخصية والمصالح)
3	Khademfar, et al	2013	Ethical Work Climate and Firm Performance.	هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي وأداء الشركة. أجريت الدراسة داخل الشركات التصنيعية الماليزية. استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات، تم اختيار عينة عشوائية بلغت(200) حالة. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ايجابية كبيرة بين مناخ العمل الأخلاقي والأداء التنظيمي في الشركات الماليزية.



<p>تبحث الدراسة في تأثير المناخ الأخلاقي التنظيمي على إدراك سلوك الاستثمار في المسؤولية الاجتماعية مع نية الانخراط في استثمار المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط. استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات على عينة من مديري الشركات البالغ عددهم (84) مدير. أظهرت النتائج أن المناخ الأخلاقي له تأثير مباشر وكبير وإيجابي على إدراك سلوك الاستثمار في المسؤولية الاجتماعية. إلى جانب ذلك مناخ الرعاية الأخلاقية له تأثير غير مباشر وكبير وإيجابي على إدراك سلوك الاستثمار في المسؤولية الاجتماعية مع نية الانخراط في استثمار المسؤولية الاجتماعية.</p>	<p>The relationship of ethical climate with intention and socially responsible investment behaviuor: A structural equation model analysis.</p> <p>العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوك الاستثمار والمسؤول اجتماعياً تحليل نموذج المقارنة الهيكلية.</p>	<p>2013</p>	<p>Talha et al</p>	<p>4</p>
<p>تهدف هذه الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح لتكون الكفاءة الذاتية متغيراً طارئاً بين المناخ الأخلاقي ومتغيراً مستقلاً باتخاذ القرار ومتغيراً تابعاً. لعينة تضم (276) من الموظفين العاملين في (57) وكالة تابعة للاتحاد الأسترالي الاتحادي. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود دعم جيد للنموذج المقترح ان تكون الكفاءة الذاتية متغيراً طارئاً بين مناخ العمل الأخلاقي واتخاذ القرار.</p>	<p>Self-Efficacy as an intervening variable between ethical work climate and decision making.</p> <p>الكفاءة الذاتية كمتغير طارئ بين مناخ العمل الأخلاقي وصنع القرار.</p>	<p>2013</p>	<p>Shacklock et al</p>	<p>5</p>

## الدراسات التي تناولت الاغتراب الوظيفي

ت	دراسة	السنة	عنوان الدراسة	الملخص
6	بن زاهي	2007	الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات:دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري.	هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقات التي تربط الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز، والتعرف على الفروق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف بعض المتغيرات الوسيطة والديموغرافية. أجريت الدراسة على عينة بلغت(231)مفردة.أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية معنوية أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي(الانعزالية والعجز، التشاؤم والارضا، انعدام معيار ومعنى العمل) باختلاف نظام العمل.
7	Tummers &Dulk	2013	The Effects Of Work Alienation On Organizational Commitment, Work Effort And Work-to-Family Enrichment. آثار اغتراب العمل على الالتزام التنظيمي، جهد العمل وإثراء العمل إلى العائلة.	الهدف من هذه الدراسة تحليل آثار اغتراب العمل على الالتزام التنظيمي، وجهد العمل، وإثراء العمل. وتشير النتائج إلى أن أبعاد الاغتراب (العجز وفقدان المعنى) تؤثر في الالتزام التنظيمي، وجهد العمل، وإثراء العمل. أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة عندما يشعر العاملون بأن ليس لديهم أي تأثير في عملهم وأنهم عاجزون ولا معنى لهم مما يؤثر تأثيراً سلبياً كبيراً في الالتزام التنظيمي.
8	Tokmak	2014	The Moderating Effect of Psychological Capital In The Relation Between Emotional Labor And Work Alienation. التأثير الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين العمل الوجداني واغتراب العمل.	الهدف من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان هناك تأثير وسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين العمل الوجداني واغتراب العمل. استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات على عينة مكونة من (459)موظفاً. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباط بين العمل الوجداني ورأس المال النفسي واغتراب العمل، وهناك تأثير وسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين العمل الوجداني واغتراب العمل.

الدراسات التي جمعت بين مناخ العمل الأخلاقي والاعتراب الوظيفي

ت	دراسة	السنة	عنوان الدراسة	الملخص
9	دروزة والقواسي	2014	أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاعتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.	هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي، والجانب المنظمي) على الشعور بالاعتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، حيث بلغ عدد موظفي الوزارة (200) موظف. أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاعتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاعتراب الوظيفي.

### المبحث الثالث

#### منهجية البحث

##### مشكلة البحث:

يتصدى البحث لموضوع مناخ العمل الأخلاقي بأبعاده التي يمكن أن تسهم في التغلب على ظاهرة الاغتراب الوظيفي من خلال إبراز دور المدير بوصفه المسؤول عن نشر ثقافة الأخلاق والمناخ الأخلاقي التنظيمي الذي ينبنى على مجموعة من الإجراءات والممارسات النمطية التي تشكل السلوك الأخلاقي وتحدد ما الصواب أو الخطأ. وقد انعكس ذلك في الاغتراب الوظيفي المتمثل بشعور العاملين بالعجز وفقدان المعايير وفقدان المعنى والتباعد الثقافي وغربة الذات والعزلة الاجتماعية وهو ينعكس سلباً في نجاح المنظمة وبقائها مما يخلق مشكلات للعاملين في المنظمة. والتساؤل الرئيس هنا: ما مناخ العمل الأخلاقي الذي تتمتع به المنظمة والذي يسهم في إنضاج دور المدير في الحد من الاغتراب الوظيفي؟ وميدانياً يمكن ان تطرح مجموعة تساؤلات فيما يخص المنظمة المبحوثة هي:

- ١- ما مستوى مناخ العمل الأخلاقي في المنظمة عينة البحث من وجهة نظر أفراد العينة؟
- ٢- ما مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة؟
- ٣- ما طبيعة علاقة الارتباط بين مناخ العمل الأخلاقي والاغتراب الوظيفي؟
- ٤- ما تأثير مناخ العمل الأخلاقي في الاغتراب الوظيفي؟

##### أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث كما هو متعارف عليه في الأدبيات الإدارية أن لها بعدين أولهما نظري ويتمثل في محاولة الباحثة تحليل واستكشاف الأطر النظرية والفكرية لموضوع مناخ العمل الأخلاقي والاغتراب الوظيفي ومن مراجعة معمقة للأدبيات ذات الصلة. وثانياً الجانب الميداني المتمثل في محاولة اختبار مدى تأثير مناخ العمل الأخلاقي في الاغتراب الوظيفي.

##### أهداف البحث:

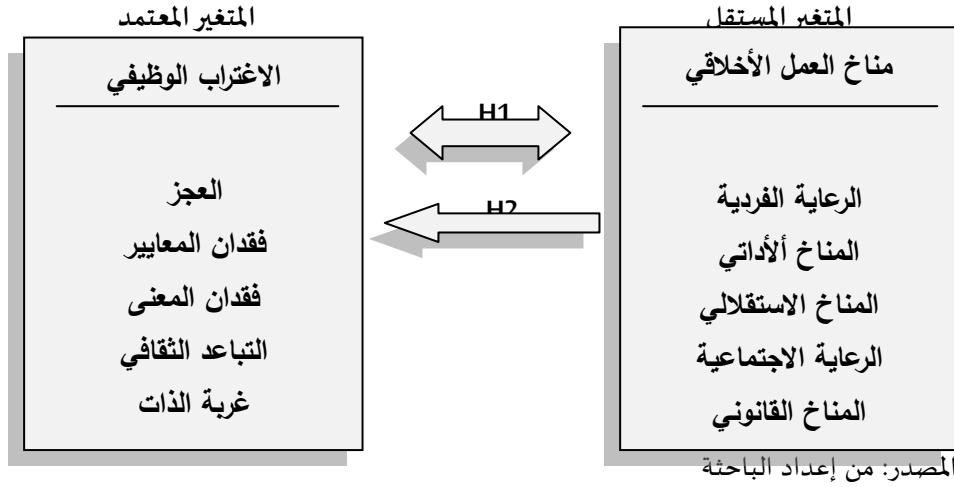
يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- التعرف على طبيعة علاقة الارتباط بين مناخ العمل الأخلاقي والاغتراب الوظيفي.
- ٢- تشخيص مدى تأثير مناخ العمل الأخلاقي في الاغتراب الوظيفي.
- ٣- تقديم عدد من الاستنتاجات والتوصيات التي تخدم المنظمة قيد البحث في كيفية استثمار مناخ العمل الأخلاقي لمعالجة أو التخفيف من الاغتراب الوظيفي.

مخطط البحث الفرضي:

شكل (1)

مخطط البحث الفرضي



فرضيات البحث:

أ- اختبار فرضيات علاقات الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين مناخ العمل الأخلاقي بأبعاده مجتمعة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والاعتراب الوظيفي. وتتفرع منها الفرضيات الآتية:

- ١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الرعاية الفردية والاعتراب الوظيفي.
- ٢- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين المناخ الأداتي والاعتراب الوظيفي.
- ٣- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين المناخ الاستقلالي والاعتراب الوظيفي.
- ٤- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الرعاية الاجتماعية والاعتراب الوظيفي.
- ٥- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين المناخ القانوني (القانون والدستور) والاعتراب الوظيفي.

ب- اختبار فرضيات التأثير: الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين المناخ الأخلاقي بأبعاده مجتمعة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والاعتراب الوظيفي.

وتتفرع منها الفرضيات الآتية:

- ١- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين الرعاية الفردية والاعتراب الوظيفي.

- ٢- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين المناخ الأداة والاعتراب الوظيفي.
- ٣- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين المناخ الاستقلالي والاعتراب الوظيفي.
- ٤- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين الرعاية الاجتماعية والاعتراب الوظيفي.
- ٥- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين المناخ القانوني(القانون والدستور) والاعتراب الوظيفي.

#### مقاييس البحث:

١-مناخ العمل الأخلاقي: تم التعبير عن المناخ التنظيمي الأخلاقي باستعمال مقياس(Agarwal&Malloy,1999:6-7) الذي يتضمن(5) أبعاد في(18) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة.

٢-الاعتراب الوظيفي: تم التعبير عن الاعتراب الوظيفي باستعمال مقياس(Nayak,2013:16) الذي يتضمن(6) أبعاد في(34) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة.

#### سادساً: حدود البحث

-الحدود النظرية: تركز على تناول العلاقة بين متغيرين رئيسين حصراً بما تضمنته من متغيرات فرعية وهي مناخ العمل الأخلاقي والاعتراب الوظيفي.

-الحدود المكانية: تم اختيار محطة كهرباء الهارثة في محافظة البصرة موقعاً لإجراء البحث.

-الحدود الزمانية: وتتمثل خلال مدة إعداد هذا البحث ابتداءً من 2017/10/1 لغاية 2018/9/1.

#### طريقة البحث وأساليب التحليل:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي في البحث بجانبه النظري والميداني، إذ استخدم الوصف والتحليل المنطقي في الجانب النظري من البحث، والتحليل الإحصائي في جانبه الميداني.اعتمد في جمع المعلومات النظرية على المراجع والدوريات العربية والأجنبية، فضلاً عن المعلومات المستحصلة من شبكة المعلومات الدولية(Internet).اتصف مجتمع البحث بالإداريين العاملين في محطة كهرباء الهارثة والبالغ عددهم (52)مفردة.

واستخدمت لإغراض التحليل الأساليب الإحصائية الآتية:-

-المقاييس الاتجاهية(الوسط الحسابي، والانحراف المعياري).

-مقاييس العلاقات الارتباطية(معاملات الارتباط البسيط).

مقاييس التأثير( $R^2$ )معامل التفسير باستخدام تحليل الانحدار المتعدد.

مقاييس التباين(F) باستخدام تحليل التباين ذي الطريقة الواحدة.

## المبحث الرابع الجانب الميداني

### نتائج التحليل الإحصائي والمناقشة:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية في هذه الدراسة هي: الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمعرفة الأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد الدراسة. واختبار التأثير بين متغيرات البحث: وبيّن اختبار التأثير نتائج اختبار دلالة معاملات معادلة الانحدار الخطي والمتعلقة بنموذج التنبؤ الذي يمكن التوصل إليه من خلال أبعاد الاغتراب الوظيفي، ونتائج معاملات الارتباط ، واختبار المعنوية الإجمالية.

جدول(1) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمتغيرات البحث المستقلة والتابعة

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
x1	52	2.00	5.00	4.1779	.59065	.349
x2	52	2.50	4.50	3.5240	.55408	.307
x3	52	2.00	5.00	4.0288	.76960	.592
x4	52	2.75	5.00	4.2163	.51218	.262
x5	52	2.50	5.00	4.1298	.55459	.308
y1	52	1.57	3.00	2.2473	.31005	.096
y2	52	1.00	3.20	1.9577	.42535	.181
y3	52	1.20	2.80	2.0962	.37257	.139
y4	52	2.33	4.00	3.1955	.33936	.115
y5	52	1.00	3.00	1.8885	.30270	.092
y6	52	1.00	3.00	1.7821	.42465	.180
Valid N (listwise)	52					

المصدر: مخرجات الحاسوب

يلاحظ من (1) ان بعد الرعاية الفردية حقق وسطاً حسابياً عالياً (4.177) بانحراف معياري (0.590)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.349). وحقق بعد المناخ الأدا تي وسطاً حسابياً فوق الوسط (3.524) وبانسجام جيد بانحراف معياري (0.554)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.307). وحقق بعد المناخ الاستقلالي وسطاً حسابياً عالياً (4.028) وبانسجام جيد بانحراف معياري (0.769)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.592). كما حقق بعد الرعاية الاجتماعية متوسطاً حسابياً عالياً (4.216) وانحرافاً معيارياً (0.512)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.262). وحقق المناخ القانوني وسطاً حسابياً عالياً (4.129) بانحراف معياري (0.554)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.308). وحقق العجز متوسطاً حسابياً (2.247) بانحراف معياري (0.310)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.096). وحقق فقدان المعايير وسطاً حسابياً (1.957) بانحراف معياري (0.425)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.181). وحقق فقدان المعنى متوسطاً حسابياً (2.096) بانحراف معياري (0.372)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.139). وحقق التباعد الثقافي وسطاً حسابياً (3.195) بانحراف معياري (0.339)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.115). وحقق غربة الذات متوسطاً حسابياً (1.888) بانحراف معياري (0.302)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.092). وحقق العزلة الاجتماعية وسطاً حسابياً (1.782) بانحراف معياري (0.424)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (0.180).

جدول (2) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأدا تي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 <sup>a</sup>	.354	.284	.26230

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر ر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (2) أن معامل الارتباط بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والعجز (0.595) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  قد بلغت (0.354) وهي تشير إلى أن أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تفسر التغير الحاصل في متغير العجز. كما بلغت قيمة  $R^2$  المعدلة (0.284) وهي قيمة أقل من قيمة  $R^2$  العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الاغتراب الوظيفي.



جدول (3) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد العجز

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.738	5	.348	5.052	.001 <sup>b</sup>
Residual	3.165	46	.069		
Total	4.903	51			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (3) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (5.052) بمستوى دلالة بلغت (0.001) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي في العجز.

جدول (4) معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد العجز

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.976	.389		7.643	.000
	x1	-.449	.122	-.855	-3.678	.001
	x2	.011	.081	.020	.135	.893
	x3	-.038	.066	-.094	-.575	.568
	x4	.043	.120	.072	.362	.719
	x5	.261	.099	.466	2.623	.012

a. Dependent Variable: y1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (4) إن قيمة اختبار (t) لبعده الرعاية الفردية بلغت (-3.678) بمستوى دلالة (0.001)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-.855). كما أن قيمة اختبار (t) لبعده المناخ الأداتي

بلغت (135). بمستوى دلالة (0.893). وان قيمة معامل B قد بلغ (0.020). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعده المناخ الاستقلالي بلغت (-0.575). بمستوى دلالة (0.568). وأن قيمة معامل B قد بلغ (-0.094). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعده الرعاية الاجتماعية بلغت (0.362). بمستوى دلالة (0.719). وأن قيمة معامل B قد بلغ (0.072). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعده المناخ القانوني بلغت (2.623). بمستوى دلالة (0.012). وأن قيمة معامل B قد بلغ (0.466). وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تؤدي إلى زيادة قيمة العجز بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد مناخ العمل الأخلاقي في المتغير التابع العجز.

جدول (5) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأذاتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 <sup>a</sup>	.477	.420	.32390

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (5) إن معامل الارتباط بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي وفقدان المعايير (0.691) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  قد بلغت (0.477) وهي تشير إلى أن أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تفسر التغير الحاصل في متغير فقدان المعايير. كما بلغت قيمة  $R^2$  المعدلة (0.420) وهي قيمة أقل من قيمة  $R^2$  العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الاعتراض الوظيفي.

جدول (6) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأذاتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد فقدان المعايير

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.401	5	.880	8.390	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.826	46	.105		
	Total	9.227	51			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر : مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول(6)نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت(8.390) بمستوى دلالة بلغت(0.000)مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي في فقدان المعايير.

جدول(7)معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة(الرعاية الفردية، والمناخ الأدواتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد فقدان المعايير

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	.481		8.627	.000
	x1	.038	.151	.053	.252	.802
	x2	.072	.100	.094	.717	.477
	x3	.098	.081	.177	1.211	.232
	x4	-.500	.148	-.602	-3.376	.002
	x5	-.215	.123	-.281	-1.756	.086

a. Dependent Variable: y2

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول(7)إن قيمة اختبار (t) لبعد الرعاية الفردية بلغت(2.52)، بمستوى دلالة(0.802)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(0.053)، كما أن قيمة اختبار (t) لبعد المناخ الأدواتي بلغت(0.477)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(0.094)، وكما أن قيمة اختبار (t) لبعد المناخ الاستقلالي بلغت(1.211) بمستوى دلالة(0.232)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(0.177)، وكما أن قيمة اختبار (t) لبعد الرعاية الاجتماعية بلغت(-3.376) بمستوى دلالة(0.002)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(-0.602)، وكما أن قيمة اختبار (t) لبعد المناخ القانوني بلغت(-1.756) بمستوى دلالة(0.086)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(-0.281)، وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد مناخ العمل الأخلاقي وتؤدي إلى زيادة قيمة فقدان المعايير بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد مناخ العمل الأخلاقي في المتغير التابع بعد فقدان المعايير.

جدول (8) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 <sup>a</sup>	.222	.137	.34601

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (8) إن معامل الارتباط بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي وفقدان المعنى (0.471) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  قد بلغت (0.222) وهي تشير إلى ان أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تفسر التغير الحاصل في متغير فقدان المعنى. كما بلغت قيمة  $R^2$  المعدلة (0.360) وهي قيمة أقل من قيمة  $R^2$  العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الاغتراب الوظيفي.

جدول (9) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد فقدان المعنى

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.572	5	.314	2.626	.036 <sup>b</sup>
	Residual	5.507	46	.120		
	Total	7.079	51			

a. Dependent Variable: y3

b. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (9) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (2.626) بمستوى دلالة بلغت (0.036) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي في فقدان المعنى.

جدول (10) معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد فقدان المعنى

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.865	.514		5.578	.000
x1	-.304	.161	-.482	-1.890	.065
x2	.051	.107	.075	.472	.639
x3	.054	.086	.111	.623	.536
x4	-.130	.158	-.179	-.824	.414
x5	.159	.131	.236	1.212	.232

a. Dependent Variable: y3

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (10) أن قيمة اختبار (t) لبعده الرعاية الفردية بلغت (-1.890) بمستوى دلالة (0.065)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-.482). كما أن قيمة اختبار (t) لبعده المناخ الأداتي بلغت (.472) بمستوى دلالة (0.639)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (0.075). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعده المناخ الاستقلالي بلغت (.623) بمستوى دلالة (0.536)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (0.111). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعده الرعاية الاجتماعية بلغت (-.824) بمستوى دلالة (0.414)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-.179). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعده المناخ القانوني بلغت (1.212) بمستوى دلالة (0.232)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (0.236). وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تؤدي إلى زيادة قيمة فقدان المعايير بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد مناخ العمل الأخلاقي في المتغير التابع فقدان المعنى.

جدول (11) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 <sup>a</sup>	.130	.036	.33325

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (11) إن معامل الارتباط بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والتباعد الثقافي (0.361) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  قد بلغت (0.130) وهي تشير إلى أن أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تفسر التغير الحاصل في متغير التباعد الثقافي. كما بلغت قيمة  $R^2$  المعدلة (0.036) وهي قيمة أقل من قيمة  $R^2$  العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الاعترا ب الوظيفي.

جدول (12) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، المناخ والأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد التباعد الثقافي

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.765	5	.153	1.377	.250 <sup>b</sup>
	Residual	5.109	46	.111		
	Total	5.873	51			

a. Dependent Variable: y4

b. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (12) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (1.377) بمستوى دلالة بلغت (0.250) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي في التباعد الثقافي.

جدول (13) معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد التباعد الثقافي

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.613	.495		7.303	.000
	x1	-.021	.155	-.036	-.135	.893
	x2	.010	.103	.016	.097	.923
	x3	.144	.083	.326	1.726	.091
	x4	-.221	.152	-.333	-1.449	.154
	x5	-.003	.126	-.005	-.026	.980

a. Dependent Variable: y4

المصدر: مخرجات الحاسوب

تأثير مناخ العمل الأخلاقي التنظيمي في الاغتراب الوظيفي

يتضح من الجدول (13) إن قيمة اختبار (t) لبعده الرعاية الفردية بلغت (-0.135) بمستوى دلالة (0.893)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-0.036). كما أن قيمة اختبار (t) لبعده المناخ الأداة بلغت (0.097) بمستوى دلالة (0.923)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (0.016). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعده المناخ الاستقلالي بلغت (1.726) بمستوى دلالة (0.091)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (0.326). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعده الرعاية الاجتماعية بلغت (-1.449) بمستوى دلالة (0.154)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-0.333). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعده المناخ القانوني بلغت (-0.026) بمستوى دلالة (0.980)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-0.005). وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تؤدي إلى زيادة قيمة التباعد الثقافي بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد مناخ العمل الأخلاقي في المتغير التابع التباعد الثقافي.

جدول (14) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداة، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.240	.158	.27781

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (14) إن معامل الارتباط بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي وغربة الذات (0.490) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  قد بلغت (0.240) وهي تشير إلى أن أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تفسر التغير الحاصل في متغير غربة الذات. كما بلغت قيمة  $R^2$  المعدلة (0.158) وهي قيمة أقل من قيمة  $R^2$  العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الاغتراب الوظيفي.

جدول (15) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداة، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد غربة الذات

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.123	5	.225	2.910	.023 <sup>b</sup>
	Residual	3.550	46	.077		
	Total	4.673	51			

a. Dependent Variable: y5

b. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول(15)نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت(2.910) بمستوى دلالة بلغت(0.023)مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي في غربة الذات. جدول(16)معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة(الرعاية الفردية، المناخ الأداتي، المناخ الاستقلالي، الرعاية الاجتماعية، المناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد غربة الذات

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.893	.412		7.015	.000
x1	-.026	.129	-.051	-.204	.839
x2	.027	.086	.049	.313	.756
x3	.035	.069	.090	.509	.613
x4	-.309	.127	-.522	-2.429	.019
x5	.041	.105	.075	.389	.699

a. Dependent Variable: y5

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول(16)إن قيمة اختبار(t) لبعد الرعاية الفردية بلغت(-.204-) بمستوى دلالة(0.839)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(-.051-). كما أن قيمة اختبار(t) لبعد المناخ الأداتي بلغت(0.313) بمستوى دلالة(0.756)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(0.049). وكما أن قيمة اختبار(t) لبعد المناخ الاستقلالي بلغت(0.509) بمستوى دلالة(0.613)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(0.090). وكما أن قيمة اختبار(t) لبعد الرعاية الاجتماعية بلغت(-2.429-) بمستوى دلالة(0.019)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(-.522-). وكما أن قيمة اختبار(t) لبعد المناخ القانوني بلغت(0.389) بمستوى دلالة(0.699)، وأن قيمة معامل B قد بلغ(0.075). وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تؤدي إلى زيادة قيمة غربة الذات بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد مناخ العمل الأخلاقي في المتغير التابع غربة الذات.



جدول (17) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	.414	.351	.34215

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (17) إن معامل الارتباط بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والعزلة الاجتماعية (0.644) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  قد بلغت (0.414) وهي تشير إلى أن أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تفسر التغيير الحاصل في متغير العزلة الاجتماعية. كما بلغت قيمة  $R^2$  المعدلة (0.351). وهي قيمة أقل من قيمة  $R^2$  العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الاغتراب الوظيفي.

جدول (18) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد العزلة الاجتماعية

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.812	5	.762	6.512	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.385	46	.117		
	Total	9.197	51			

a. Dependent Variable: y6

b. Predictors: (Constant), x5, x2, x4, x3, x1

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (18) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (6.512) بمستوى دلالة بلغت (0.000) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي في العزلة الاجتماعية.

جدول (19) معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة (الرعاية الفردية، والمناخ الأدا تي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية، والمناخ القانوني) والمتغير المعتمد بعد العزلة الاجتماعية

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.247	.508		8.362	.000
	x1	-.159	.159	-.221	-.997	.324
	x2	-.031	.106	-.041	-.294	.770
	x3	-.026	.086	-.048	-.307	.760
	x4	-.238	.156	-.288	-1.524	.134
	x5	-.141	.130	-.184	-1.087	.283

a. Dependent Variable: y6

المصدر: مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (19) إن قيمة اختبار (t) لبعد الرعاية الفردية بلغت (-.997) بمستوى دلالة (0.324)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-.221). كما أن قيمة اختبار (t) لبعد المناخ الأدا تي بلغت (-.294) بمستوى دلالة (0.770)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-.041). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعد المناخ الاستقلالي بلغت (-.307) بمستوى دلالة (0.760)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-.048). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعد الرعاية الاجتماعية بلغت (-1.524) بمستوى دلالة (0.134)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-.288). وكما أن قيمة اختبار (t) لبعد المناخ القانوني بلغت (-1.087) بمستوى دلالة (0.283)، وأن قيمة معامل B قد بلغ (-.184). وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تؤدي إلى زيادة قيمة العزلة الاجتماعية بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد مناخ العمل الأخلاقي في المتغير التابع العزلة الاجتماعية.

### مناقشة النتائج:-

- ١- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي بين أبعاد المناخ الأخلاقي وفقدان المعايير بدلالة قيمة F المحسوبة البالغة (8.390) وهي دالة معنوياً تحت مستوى معنوي 0.05 وكانت قيمة معامل التحديد  $R^2$  بلغت (0.354) الأمر الذي يشير إلى أن أبعاد المناخ الأخلاقي تسهم في تفسير ما نسبته (35%) من متغير فقدان المعايير، وهذه النتيجة منطقية مما يشير إلى أهمية مناخ العمل الأخلاقي وتأثيره في فقدان المعايير.
- ٢- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي بين أبعاد المناخ الأخلاقي والعزلة الاجتماعية بدلالة قيمة F المحسوبة البالغة (6.512) وهي دالة معنوياً تحت مستوى معنوي 0.05 وكانت قيمة معامل التحديد  $R^2$  بلغت (0.414) الأمر الذي يشير إلى أن أبعاد المناخ الأخلاقي تسهم في تفسير ما نسبته (41%) من متغير العزلة الاجتماعية، وهذه النتيجة تؤكد مدى أهمية مناخ العمل الأخلاقي وتأثيره في الشعور بالعزلة الاجتماعية.
- ٣- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والشعور بالعجز بدلالة قيمة F المحسوبة البالغة (5.052) وهي دالة معنوياً عند مستوى معنوي 0.05، وكانت قيمة معامل التحديد  $R^2$  بلغت (0.35) الأمر الذي يشير إلى أن أبعاد المناخ الأخلاقي تسهم في تفسير ما نسبته (35%) من متغير العجز، وهذه نتيجة منطقية مما يشير إلى أهمية مناخ العمل الأخلاقي وتأثيره في الشعور بالعجز.
- ٤- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والشعور بغربة الذات بدلالة قيمة F المحسوبة البالغة (2.910) وهي دالة معنوياً عند مستوى معنوي 0.05، وكانت قيمة معامل التحديد  $R^2$  بلغت (0.240) الأمر الذي يشير إلى أن أبعاد المناخ الأخلاقي تسهم في تفسير ما نسبته (24%) من متغير غربة الذات، وهذه النتيجة منطقية مما يشير إلى أهمية مناخ العمل الأخلاقي وتأثيره في شعور الفرد بعدم الرضا.
- ٥- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي بين مناخ العمل الأخلاقي والشعور بفقدان المعنى بدلالة قيمة F المحسوبة البالغة (2.626) وهي دالة معنوياً عند مستوى معنوي 0.05، وكانت قيمة معامل التحديد  $R^2$  بلغت (0.222) الأمر الذي يشير إلى أن أبعاد المناخ الأخلاقي تسهم في تفسير ما نسبته (22%) من متغير فقدان المعنى، وهذه النتيجة منطقية مما يشير إلى أهمية مناخ العمل الأخلاقي للأفراد عندما يرون أنفسهم جزءاً صغيراً من الكل وعدم قدرتهم على فهم العلاقة بين مساهمات أحدهم لغرض أكبر.
- ٦- أظهرت النتائج عدم وجود تأثير معنوي بين مناخ العمل الأخلاقي والتباعد الثقافي بدلالة قيمة F المحسوبة البالغة (1.377) وهي غير دالة معنوياً عند مستوى معنوي 0.05، وكانت قيمة معامل التحديد  $R^2$  بلغت (0.130) الأمر الذي يشير إلى أن أبعاد المناخ الأخلاقي تسهم في تفسير ما نسبته (13%) من متغير التباعد الثقافي، وهذه النتيجة منطقية مما يشير إلى أهمية مناخ العمل الأخلاقي وتأثيره في التباعد الثقافي.

## المبحث الخامس الاستنتاجات والتوصيات

### الاستنتاجات:

- ١- إن المنظمة عينة البحث استطاعت ان توظف أبعاد المناخ الأخلاقي في التزام الإداريين في المنظمة المبحوثة بالقواعد والمبادئ التي فرضها المجتمع. مما يشير إلى ضرورة منح الإداريين الحرية الكاملة في اتخاذ القرارات للتغلب على شعورهم بفقدان المعنى عندما يشعرون بأن القواعد والمبادئ التي فرضها المجتمع لا معنى لها.
- ٢- تسهم أبعاد المناخ الأخلاقي في المنظمة عينة البحث في إقامة علاقات اجتماعية حميمة والتواصل مع الآخرين في أثناء العمل.
- ٣- تكمن أهمية مناخ العمل الأخلاقي وتأثيره في الشعور بالعجز في المنظمة عينة البحث عندما تكون الظروف خارج سيطرة الموظف مما تفقده الحرية والعجز عن القيام بواجباته. مما يشير إلى ضرورة التزام الإداريين باتباع القواعد والتعليمات في القيام بواجباتهم والسيطرة على مجريات العمل في المنظمة المبحوثة.
- ٤- تبرز أهمية مناخ العمل الأخلاقي وتأثيره على شعور الفرد عندما يفقد الفرد علاقته بنفسه ويصبح منفصلاً عنها مما يخلق لديه حالة من عدم الرضا عن نشاطاته التي يقوم بها.
- ٥- ضرورة اتباع الإداريين في سلوكهم وقراراتهم للقواعد والتعليمات المنظمة مما يمنحهم القدرة على فهم العلاقة بين مساهمات أحدهم لغرض أكبر، ويرون أنفسهم جزءاً مهماً من المنظمة.

٦- ضرورة منح الإداريين الحرية الكاملة في ممارسة صلاحياتهم بالاستناد إلى مبادئهم الأخلاقية الذاتية التي تشكل الموجه الأساسي لقراراتهم وسلوكهم لما هو صحيح أو خطأ من خلال التقارب بين الثقافات في نمط حياتهم في المنظمة عينة البحث.

#### التوصيات:

١- تعريف الموظفين في المنظمة عينة البحث بأهمية الثقافة الأخلاقية في نمط حياتهم المهنية، والعمل على نشرها بين الموظفين من خلال إبراز دور المديرين في تفعيل الإجراءات والممارسات التنظيمية الأخلاقية لنجاح المنظمة سواء أكان على صعيد صنع القرارات أم على صعيد أبعاد أخلاقيات العمل عموماً.

٢- ضرورة إعطاء دور أكبر للمديرين في المنظمة عينة البحث في تفعيل الإجراءات والممارسات التنظيمية الأخلاقية، لا سيما في الرعاية الفردية والمناخ الأداتي، والمناخ الاستقلالي، والرعاية الاجتماعية والمناخ القانوني لكون المديرين هم الفئة الأكثر التصاقاً مع الموظفين الذين لديهم شعور بمتغيرات الاغتراب في العمل لجعلهم يتكيفون مع هذه المتغيرات.

٣- ضرورة قيام المنظمة عينة البحث بالتحقق في طبيعة العلاقة والتأثير بين مناخ العمل الأخلاقي والاعتراب الوظيفي، من خلال حث الموظفين على إتباع الإجراءات والممارسات التنظيمية الأخلاقية التي تسمح بالحد من الاعتراب الوظيفي للتهوض من جديد بهذه المنظمة.

## المصادر:-

١. الخزايلة، أمل راضي،(2014)،"مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير في التربية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
٢. بن زاهي، منصور، (2007)، " الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري"، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل، جامعة منتوري، قسنطينة.
٣. دروزة، سوزان، القواسمي، ديما،(2014)،" أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية-وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد10، العدد2، 297-316.
4. Agarwal J., and Malloy D.c.,(1999),"Ethical Work Climate Dimensions in a Not-For-Profit Organization: An Empirical Study", Journal Of Business Ethics, Vol.20, No.1 ( May,1999 ), PP.1-14.
5. Andouhjerdi S.P.,Kord R., and Hallajian E.,(2014),"Investigation The Impact Of ICT On The Job Alienation Of Employees(Case Study In Wood Industry Company Of Mazandaran),Asian Journal Of Research In Social Sciences And Humanities,Vol.4,No.6,404-414.
6. Arulrajah A.(2015), Contribution of Human Resource Management in Creating and Sustaining Ethical Climate in the Organisations, Sri Lankan Journal of Human Resource Management, Vol.5, No.1, 2015,p.31-44.
7. ÇAVUŞ M., and BİÇER M.,2016, Relationship between Organizational Ethical Climate and Innovative Behavior: An Example from Turkey, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2016, Vol. 6, No. 10 ISSN: 2222-6990*,P.117-127. www.hrmars.com
8. Cetin C.,Ozdemirci A., and Kartaltepe N.,(2005),"Is Alienation Only A Problem For The Blue-Collar Workers? A Research On The Alienation Of The White-Collar Workers In The Age Of Information And In The Banking Sector",1-6.
9. 6.Ceylan A.,& Sulu S.,(2011),"Organizational Injustice and Work Alienation", *Ekonomika A Management*,Strana,65-78.

10. 7.Daly M., and Lewis J.,(2000),"The concept of Social Care and the analysis of Contemporary Welfare States", The British Journal Of Sociology Wiley Online Library.
11. 8.Erbas M.,(2014),"The Relationship Between Alienation Levels Of Physical Education Teacher Candidates And Their Attitudes Towards The Teaching Profession", Australian Journal Of Teacher Education", Volume 39 Issue 8 Vol.39,8, August 2014,P.37-52.
12. 9.Erdem M.,(2014),"The Level Of Quality of Work Life to Predict Work Alienation", Educational Sciences:Theory&Practice,14(2),534-544.
13. 10.Farahbod F., Azadehdehdel M.,Chegini M., Ashraf A.,(2012),"Work Alienation Historical Backgrounds, Concepts, Reasons and Effects", Journal Of Basic and Applied Scientific Research,2(8),8408-8415.
14. 11.Hosseinzadeh A., Nazem F., Eimani M.,(2014),"Investigating The Factors Affecting The Employees' Job Alienation In District 2 Of Islamic Azad University", Bulletin Of Environment, Pharmacology and Life Sciences, Vol.3 SPI Issue 1 2014,P.06-10.
15. 12.Kaya C., and Baskaya R.,(2016),"The Roles Of Organizational and Ethical Climate on Individual Performance Of Employees", Business Management Dynamics, Vol.5, No.8, Feb 2016,pp.27-38.
16. 13.Kelly P., and Semler L.E.,(2010),"Word And Self Estranged: Topographies Of Meaning In Early Modern England",1-11.
17. 14.Khademfar M., Idris K., Omar Z., Ismail I., and Arabamiry S.,(2013),"Ethical Work Climate and Firm Performance", International Journal Of Business and Social Science", Vol.4, No.11; September 2013, P.319-328.
18. 15.Kim M., Miao Q., and Park S.,(2015)," Exploring the Relationship between Ethical Climate and Behavioral Outcomes in the Chinese Public Sector: The Mediating Roles of Affective and Cognitive Responses", *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 5, No. 3; June 2015,P.88-103.
19. 16.Kocoglu M.,(2014),"Cynicism As A Mediator Of Relations Between Job Stress and Work Alienation: A Study From A Developing Country-Turkey", Global Business and Management Research: An International Journal, Vol.6, No.1(2014),P.24-36.

20. 17. Kruger S., & Johanssen J., (2014), "Alienation And Digital Labour-A Depth- Hermeneutic Inquiry Into Online Commodification And The Unconscious", triple C 12(2):632-647, 2014.
21. 18. Lee S.H., and Brookshire J., (2017), Ethical Climate and Job Attitude in Fashion Retail Employees' Turnover Intention, and Perceived Organizational Sustainability Performance: A Cross-Sectional Study, Sustainability 2017, 9, 465, p.1-19.
22. 19. Modarres A., (2005), "Alienation Resistance And Transnationalism", Theory & Policy, ISSN:1936-6302, ISBN:1-878, 44-27-0, 1-17.
23. 20. Mumcu A., and Doven M., (2016), "Ethical Climate and its Relationship with Perceived Organizational Justice: A Field Study in the Banking Sector of the City of Tokat", Turkish Journal Of Business Ethics, P.131-152.
24. 21. Nayak R., (2013), "Impact Of Meditation On Alienation And Locus Of Control Of IT Professionals", International Journal Of Humanities And Social Science Invention", ISSN(Online):2319-7722, ISSN(Print):2319-7714., Vol.2., Issue 2, 15-17.
25. 22. Nudd E., (2013), "It Is Generally Accepted That Alienation Is The Key Concept In Marx's Manuscripts Of 1884. How Applicable Is This Concept In Today's Society?", 1-7.
26. 23. Prasad P.N., (2014), "Work Alienation Among The Employees In IT Sector", Paripex-Indian, Journal Of Research, Vol.3, Issue:5, ISSN-2250-1991, 140-142.
27. 24. Ray N., (1985), "Channel Alienation: Sources And Consequences", Submitted to the Graduate Faculty of Texas Tech University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, P.1-318.
28. 25. Shacklock A., Manning M., and Hort L., (2011), Dimensions and Types of Ethical Climate within Public Sector Human Resource Management, Journal of New Business Ideas & Trends 2011, 9(1), pp. 51-66. <http://www.jnbit.org>
29. 26. Shacklock A., (2013), "Self-Efficacy as an intervening variable between ethical work climate and making decision", [www.ejsbrb.org/.../eJSBRB\\_Shacklock,\\_Manning\\_Hort\\_2013\\_2.pdf](http://www.ejsbrb.org/.../eJSBRB_Shacklock,_Manning_Hort_2013_2.pdf)
30. 27. Shapira-Lishchinsky O., and Rosenblatt Z., (2010), School ethical climate and teachers' voluntary absence, Journal of Educational Administration, Vol. 48 No. 2, 2010, pp. 164-181



31. 28.Sulu S., Ceylan A.,& Kaynak R.,(2010),"Work Alienation As A Mediator Of The Relationship Between Organizational Injustice And Organizational Commitment: Implications For Healthcare Professionals", *International Journal Of Business And Management*;Vol.5,No.8.,27-38.
32. 29.Tablan F.,(2014),"Human Alienation And Fulfillment In Work: Insights From The Catholic Social Teachings", *Journal Of Religion And Business Ethics*,Vol.3,Issue1,Art.5,1-23.
33. 30.Talha M., Sallehuddin A., Masoud S., and Abu Said M.,(2013),"The relationship of ethical climate with intention and socially responsible investment behaviuor: A structural equation model analysis", *African Journal Of Business Management*, Vol.7(19), pp.1938-1949.
34. 31.TOKMAK I.,(2014), The Moderating Effect of Psychological Capital In The Relation Between Emotional Labor And Work Alienation, *Journal Of Business Research Turk*, 6/3 (2014) 134-156.[www.isarder.org](http://www.isarder.org)
35. 32.Tummers,L.G., and Den D.L.,(2013),"The Effects Of Work Alienation On Organizational Commitment, Work Effort And Work-to-Family Enrichment", *Journal Of Nursing Management Accepted Manuscript*,1-21.
36. 33.Valadbigi A., and Ghobadi S.,(2011),"The Study Of The Elements Of Work Alienation: A Case Study Of The Urmia White Cement Factory, Western Azarbayjan Province, Iran, *Asian Social Science*,Vol.7,No.6,206-219.
37. 34.Venezia G., Venezia C., and Hung C.,(2010)," A Comparative Study Of Ethical Work Climates Among Public And Private Sector Asian Accountants, *International Business & Economics Research Journal* – April 2010 April 2010 Volume 9,1.
38. *Number 4*,P.77-86.
39. 35.Victor B., and Cullen J.,(2008),"The Organizational Bases Of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly* 33(1). May 2008.
40. 36.Webber S.,(2007)," Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument Modifications, *The Journal of Academic Librarianship*, Volume 33, Number 5, pages 567–580
41. 37.Yener M., Yaldiran M., and Ergun S.,(2012),"The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement", *Social and Behavioral Sciences, International Strategic Management Conference*, P.724-733.

## الملحق

بسم الله الرحمن الرحيم

السيدات والسادة المحترمين

م / استبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعد الاستبانة التي بين أيديكم جزءاً من متطلبات إعداد البحث الموسوم (تأثير مناخ العمل الأخلاقي في الاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية في محطة كهرباء الهارثة في البصرة)، ونظراً لما نجده فيكم من خبرات وإمكانات علمية فأنا نراكم الأقدر على التعامل مع فقرات هذه الاستبانة. كما يعد لمشاركتكم أثر في إخراج البحث بالمستوى المطلوب. لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة المناسبة لكل سؤال، ونود إعلامكم بأنه لا داعي لذكر الاسم أو الوظيفة حيث إن المعلومات للأغراض العلمية البحتة ولا تستخدم لأي غرض آخر.

شاكرين حسن استجابتكم مع تمنياتنا لكم بالتوفيق

### ملاحظات عامة :

- يرجى الإجابة على جميع الأسئلة، لأن ترك سؤال دون إجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة كلها للتحليل
- ضع علامة (√) أمام العبارة التي تتفق مع رأيك وتعتقد أنها موجودة فعلاً في منظمتك.
- من اجل إدراك مضمون الاستمارة، فيما يأتي ملخص لبعض التعريفات المهمة:-
- مناخ العمل الأخلاقي:- هو ذلك المناخ الذي يشمل التفاعلات والاتجاهات والمعتقدات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة.
- الاغتراب الوظيفي:- شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون بها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار به لأسباب تتعلق بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالموظفين.

### المعلومات الشخصية :

- الجنس ( )
- العمر ( )
- المنصب الوظيفي/ والمسؤولية ( )
- سنوات الخدمة ( )
- التحصيل الدراسي ( )

الباحثة

## تأثير مناخ العمل الأخلاقي التنظيمي في الاغتراب الوظيفي

### المقياس الأول: مناخ العمل الأخلاقي

ت	مضمون الفقرة	اتفق جداً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق جداً
١	يتوقع من كل فرد في المنظمة الاهتمام بما يتخذ من قرارات.					
٢	الاعتبار الرئيس في المنظمة الاهتمام أكثر لما فيه خير للجميع.					
٣	القضية الأكثر أهمية هي تحقيق الفائدة لجميع الموظفين العاملين في المنظمة.					
٤	تتم المنظمة بما فيه مصلحة الآخرين.					
٥	الاعتقاد الأكثر أهمية في المنظمة هو إحساس كل إداري بالصواب أو الخطأ.					
٦	يعمل الإداريون في المنظمة على حماية مصالحهم بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى.					
٧	يقرر كل إداري في المنظمة لنفسه ما هو الصواب أو الخطأ.					
٨	يعكس الإداريون في هذه المنظمة أخلاقهم الشخصية على عملهم.					
٩	يستشهد الإداريون في هذه المنظمة بأخلاقهم الشخصية.					
١٠	يتوقع من الإداريين في المنظمة الامتثال لمعتقداتهم الشخصية.					
١١	يهتم صناع القرار في هذه المنظمة بمصلحة الموظف والجمهور بشكل فعال.					
١٢	تأثيرات القرارات على الموظف والجمهور هي الشاغل الرئيسي في هذه المنظمة.					
١٣	يتوقع من الإداريين في المنظمة ان يعملوا ما هو صحيح للموظف والجمهور.					
١٤	يتمتع الإداريون في هذه المنظمة بقوة الشعور بالمسؤولية المجتمعية.					
١٥	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة في المنظمة باهتمام كبير.					
١٦	يتوقع من الإداريين في المنظمة الامتثال للمعايير المهنية بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى.					
١٧	يتوقع من الإداريين في هذه المنظمة ان تتبع بدقة المعايير المهنية أو القانونية.					
١٨	يكون للمدونة الأخلاقية للمهنة الاعتبار الرئيس لدى الموظفين العاملين في المنظمة.					

### المقياس الثاني: الاغتراب الوظيفي

ت	مضمون الفقرة	اتفق جداً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق جداً
١	لا أستطيع المشاركة باتخاذ القرارات التي تخص عملي.					
٢	لا امتلك الحرية الكافية في أداء الأعمال المتاحة لي.					
٣	اشعر بفقدان السيطرة وأنا في عملي.					
٤	أجد صعوبة في مناقشة أمور عديدة مع زملائي بالعمل.					
٥	لا أستطيع الاتصال بالرئيس المباشر عند إضافة أفكار جديدة تخص العمل.					
٦	لا يمكنني البدء بتنفيذ الأعمال إلا بعد الحصول على موافقة من الرئيس المباشر.					
٧	لا أستطيع الاستمرار في عملي.					

					لا أبالي في عملي بالشركة.	٨
					لا اعمل بجد واخلص.	٩
					اشعر باستغلال الآخرين لي أثناء تأدية مهام العمل.	١٠
					لا توجد أسس موضوعية وعادلة في توزيع الحوافز والمكافئات.	١١
					اشعر بعدم الاستقرار في علاقتي مع زملائي بالعمل.	١٢
					لا اهتم بما يجري في عملي.	١٣
					لا أشارك بوضع وتنفيذ سياسات العمل.	١٤
					لا اشعر بالفخر في انجاز الأعمال الموكلة إلي.	١٥
					اشعر ان عملي الحالي لا يلبي طموحاتي.	١٦
					اعتقد ان عملي لا يعود بمنفعة كبيرة على الشركة.	١٧
					اشعر بوجود فجوة كبيرة بين قيمي الشخصية والقيم المجتمعية.	١٨
					علاقتي مع زملائي بالعمل مبنية على أساس القيم المشتركة وليس على أساس المصالح المشتركة.	١٩
					لا امتلك الوعي بقيم الجماعة التي اعمل معها بسبب الانفراد واللامسؤولية.	٢٠
					لا يمكنني التأقلم مع أفراد من خارج مكان العمل، بسبب عدم انسجامهم مع ثقافتنا وتقاليدنا.	٢١
					يتميز تبادل الثقافات مع زملاء العمل بالاحترام والتقدير والتعاون.	٢٢
					تزيد قيمي الشخصية من الارتباط الايجابي بوظيفتي الحالية.	٢٣
					لا أحقق ذاتي في وظيفتي الحالية.	٢٤
					ارتباطي بوظيفتي الحالية ارتباطاً سلبياً.	٢٥
					اشعر بنزف الواقع وتجنب الآخرين لي.	٢٦
					اشعر بعدم الرضا عن النشاطات التي أقوم بها في الشركة.	٢٧
					اشعر بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة لي ذاتياً.	٢٨
					لا يوجد تعاون بيني وبين زملائي بالعمل.	٢٩
					أشعر بالغيرة في عملي.	٣٠
					لا أرغب في تكوين علاقات اجتماعية مع زملائي بالعمل.	٣١
					لا أشعر بالانتماء تجاه زملائي بالعمل.	٣٢
					أشارك في القليل من نشاطات الشركة.	٣٣
					لا أرغب حالياً في البقاء بعملي.	٣٤