

مناخ العمل الأخلاقي كمتغير وسيط بين النبذ في مكان العمل والالتزام التنظيمي

" دراسة تطبيقية على العاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية "

د. تامر إبراهيم العشري
مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

أ.د علي يونس إبراهيم
أستاذ إدارة الموارد البشرية

كلية التجارة - جامعة المنصورة

الباحث/ عبدالله السيد أبو سمرة

الملخص

يهدف هذا البحث لمعرفة التأثير المباشر وغير مباشر للنبذ في مكان العمل على الالتزام التنظيمي للعاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية من خلال الدور الوسيط لمناخ العمل الأخلاقي. وقد تم إعداد قائمة استقصاء لجمع البيانات اللازمة لبحث هذا التأثير، وقد بلغ عدد القوائم الصالحة للتحليل (٣٠٠) قائمة، وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام أسلوب تحليل المسار من خلال برنامج Amos V. ٢١. وتوصل البحث إلى وجود تأثير معنوي سلبي للنبذ في مكان العمل على مناخ العمل الأخلاقي بأبعاده الخمسة وجود تأثير معنوي للمناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام (المستمر، والمعياري، والعاطفي) حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر، في حين ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري، فضلاً عن وجود تأثير معنوي سلبي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي، وذ ينخفض التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام (المستمر، والمعياري، والعاطفي) عند توسط المناخ الأخلاقي للعمل، حيث ينخفض التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام المستمر عند توسط المناخ الأخلاقي للعمل، كما ينخفض التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام المعياري عند توسط المناخ الأخلاقي للعمل، فضلاً عن انخفاض التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام العاطفي عند توسط المناخ الأخلاقي للعمل، وذلك للعاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

كلمات مفتاحية (النبذ في مكان العمل_ الالتزام التنظيمي_ مناخ العمل الأخلاقي)

Abstract

The present study aimed to determine the impact of workplace ostracism on organizational commitment. Path analysis was employed to test the hypotheses through AMOS V. 21 program.. The results of the study show that there is a direct significant positive effect of the workplace ostracism on organizational commitment. Also, there is a direct significant positive effect of ethical climate on organizational commitment.

Finally, there is indirect significant positive effect of the workplace ostracism on organizational commitment via ethical climate.

Keywords:(workplace ostracism, ethical climate, organizational commitment).

مكان العمل الذين يدخلونه. ، بالإضافة إلى أن هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى أن النبذ في مكان العمل يؤثر على سلوكيات الموظف مثل سلوكيات المواطنة والانحراف وغيرها (Jahanzeb & Fatima, 2017; Z. Wu, Liu, & Hui, 2010). وكذلك فإن مناخ العمل الأخلاقي لمنظمة ما يمكن وصفه من خلال تصورات أعضاء المنظمة فيما يتعلق بالممارسات التنظيمية التي تحدد ما يعتبر صواباً أو خطأ داخل المنظمة، فهم يعتبرون المنظمات جهات اجتماعية ومسئولة عن السلوكيات الأخلاقية وغير الأخلاقية لموظفيها، فأخلاقيات الأعمال هي مجموعة من القواعد التي تنص على كيفية التصرف من قبل الموظفين داخل المنظمة، وبالتالي فإن إدراك أخلاقيات العمل داخل منظمة معينة وسعي أفرادها لتطبيق مثل هذه التصورات يساعد على توليد مناخ أخلاقي، تتضح أهميته من خلال تهيئة مناخ يسوده الود والاحترام المتبادل بين أفراد المنظمة الواحدة، بالإضافة إلى تطبيق المعايير والقوانين وفقاً للأخلاق المهنية المتعارف عليها والتي تنعكس في النهاية على المنظمة وأدائها (Öncer & Yildiz, 2012).

كما حظي موضوع الالتزام التنظيمي باهتمام كبير في أدبيات السلوك التنظيمي نظراً لأهميته بالنسبة لكافة المنظمات، ولما له من آثار إيجابية والتي تنعكس على النمو الاقتصادي واداء المنظمة بشكل واضح، فالموظفون الملتزمون بمنظمتهم هم أكثر اهتماماً بها ودائماً يميلون للتعرف على أهدافها، ويرغبون في البقاء والعمل داخلها، كما أظهرت الدراسات بأن الأفراد والمنظمات يتأثرون سلباً في حالة عدم توفر الالتزام التنظيمي. ويستفيد كلاهما عندما يكون الالتزام التنظيمي عالياً، فالقيم الأخلاقية تعزز من التزام الموظفين بمنظمتهم، ويظهر الموظفون ارتباطاً أقوى بتلك المنظمات التي تتبنى القيم الأخلاقية. (Valentine et al, 2002).

وبناء على ذلك، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة نستنتج أن الدراسات السابقة قد أغفلت دراسة تأثير النبذ في مكان العمل على الالتزام التنظيمي بتوسيط مناخ العمل الأخلاقي .

ويمكن صياغة تساؤل البحث كما يلي: ما هو تأثير النبذ في مكان العمل على الالتزام التنظيمي بتوسط مناخ العمل الأخلاقي؟

وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بصياغة أهداف البحث كما يلي:

١. بيان تأثير نبذ العامل في مكان العمل على التزامه العاطفي.
٢. معرفة تأثير نبذ العامل في مكان العمل على التزامه المعياري.
٣. التوصل لتأثير نبذ العامل في مكان العمل على التزامه المستمر.
٤. معرفة تأثير مناخ العمل الأخلاقي على الالتزام التنظيمي.
٥. معرفة تأثير مناخ العمل الأخلاقي على العلاقة بين النبذ في مكان العمل والالتزام التنظيمي.

٢. الإطار النظري وبناء فروض البحث

يتناول البحث الحالي العلاقة بين النبذ في مكان العمل وأثره على الالتزام التنظيمي بتوسط مناخ العمل الأخلاقي وسوف يتم تناول المتغيرات بالتوضيح والعلاقة بينهما كما يلي:

1/2 النبذ في مكان العمل: Workplace Ostracism

عرف (Ferris et al, 2008) النبذ بأنه تصور الفرد لنفسه بتجاهل الآخرين أو استبعادهم له. بل إن الدراسات الحديثة أشارت إلى أن استبعاد الأفراد وتجاهلهم أشد تأثيراً على تقديرهم لذاتهم، وأشد إيلاًماً من تلقيهم معاملة عدائية من قبل الآخرين. (Williams, 2009). فالنبذ يعمل على تقييض حاجات الفرد الأساسية للتواصل والمشاركة مع الآخرين، وبالتالي فإن استبعاد الفرد ونبذه من قبل الآخرين قد يدفعه لاتخاذ إجراءات والقيام بتصرفات أكثر تطرفاً (Williams, 2007) وقد أشارت دراسة: (Williams, 2001) إلى أن النبذ يمكن أن يحدث بطرق مختلفة، إلا أن هناك ثلاثة أنماط رئيسية للنبذ في مكان العمل وهي: النبذ الجسدي والذي يقوم فيه مرتكب النبذ إما بإزالة نفسه والانسحاب جسدياً، أو يتجنب القرب المادي والاتصال بالهدف (الشخص المنبذ). النبذ الاجتماعي: يكون فيه المصدر (مرتكب النبذ) والهدف (الشخص المنبذ) قريبين من بعض ماديّاً أو جسدياً، حيث يبقى مرتكب النبذ والشخص المنبذ

في نطاق الروية، إلا أنه يقوم بنيد الزملاء في العمل من خلال تجنب الاتصال بالعين، وتجاهل المداخلات وعدم التحدث إليه أو الاستماع إليه، وهو أشد أنواع النبذ المُما وإيذاءً للأشخاص الذين يتعرضون له.

النبذ الإلكتروني (الحاسوبي): وهو الذي يحدث عندما يكون هناك تفاعل مع الآخرين، من خلال بعض وسائل التواصل غير المباشرة، والتي يتم فيها استبعاد الأشخاص المنبوذين من رسائل البريد الإلكتروني أو المذكرات الهامة التي يتلقاها الآخرون، أو الألعاب عبر الإنترنت.

وقد أشارت العديد من الدراسات والتي منها Williams (٢٠٠١)) إلى أن النبذ في مكان العمل له دوافع هادفة عن قصد وتعمد، ودوافع غير هادفة؛ أي بدون قصد.

٢/٢ مناخ العمل الأخلاقي: Ethical Work Climate

يعتبر (Cullen et al, ١٩٨٧) أول من قدموا مصطلح "مناخ العمل الأخلاقي" والذي عرفه على أنه الإدراك المشترك للعاملين بالمنظمة فيما يتعلق بالسلوكيات الصحيحة أخلاقياً، وكيفية تناول أو معالجة القضايا الأخلاقية، ويرى Huang et al (٢٠١٢)) واتفاقاً مع (Cullen et al, ١٩٨٧) أن المناخ الأخلاقي هو نوع من مناخ العمل التنظيمي، والذي يفهم على أنه مجموعة من التصورات السائدة فيما يتعلق بالإجراءات التنظيمية والسياسات والممارسات ذات المحتوى الأخلاقي التي تساعد في تحسين بيئة العمل. وأشار (Victor and Cullen, ١٩٨٨) إلى أن المناخ الأخلاقي المدرك للعمل عبارة عن إطار يساعد العاملين في تحديد الإدراك حول الخصائص، المباحات، والمحظورات، والتي تعتبر التزامات أخلاقية داخل المنظمة، ويؤثر على اتخاذ القرارات والسلوكيات المترتبة على تلك القرارات. وقد قدم (Victor and Cullen, ١٩٨٨) تصنيفاً لكيف يصنع الأفراد قراراتهم الأخلاقية، ووضع من خلاله خمسة أبعاد لقياس المناخ الأخلاقي وقد اعتمدت عليه العديد من الدراسات.

وفيما يلي عرض لهذه الأبعاد:

١/٢/٢ الرعاية الأخلاقية Caring:

يشمل الاهتمام بالآخرين والعمل على سعادتهم ورفاهيتهم سواء من داخل أو خارج المنظمة طالما أنهم يتأثرون بقراراتهم الأخلاقية ويكون هذا هو منطقتهم في التعامل مع العاملين أو تقديم يد المساعدة والخير للجميع (Cullen et al, ٢٠٠٣).

٢/٢/٢ الاستقلالية Independent:

الانطلاق من المعتقدات والقناعات الشخصية الأخلاقية والتصرف وفقاً لمجموعة القيم الأخلاقية لدى الأشخاص والتي تحدد لهم الصواب والخطأ (Wimbush & Shepard, ١٩٩٤).

٣/٢/٢ القانون Law:

يتطلب التزام العاملين بالمعايير المتعلقة بوظائفهم ومهامهم أو بأي سلطة أخرى مثل القراءان، الإنجيل، القانون ويكون هذا هو السبب وراء هذا السلوك الأخلاقي (Martin & Cullen, ٢٠٠٦).

٤/٢ القواعد والإجراءات Rules:

الامتثال بمجموعة المعايير والقواعد الخاصة بالمنظمة في قيامهم بمهامهم وتكون موجهة لمتخذ القرار (Victor and Cullen, ١٩٨٨).

٥/٢ المنفعة Instrumental:

يعتمد على المصلحة الشخصية والأنانية وتحقيق أكبر منفعة لأنفسهم ويعتقدون أيضاً أن القرارات التي تتخذ داخل المنظمة لتحقيق مصلحة المنظمة وكذلك مصالحهم الشخصية (Shim & Park, ٢٠١٨).

٣/٢ الالتزام التنظيمي: Organizational Commitment

عرف (Meyer 1997) الالتزام بأنه درجة الارتباط بالمنظمة والرغبة في العمل فيها وتبني قيمها وأهدافها والعمل على تحقيقها، بالإضافة إلى الرغبة القوية في الاستمرار بالعمل فيها. فيما ينظر إليه من قبل (Mathis & Jakson, 2000) إلى أنه درجة إيمان وقبول الموظفين للأهداف التنظيمية، ورغبتهم في البقاء بالمنظمة.

وقد قام العديد من الباحثين بتطوير نماذج توضح الأبعاد اللازمة لبناء علاقة الالتزام بين الأفراد العاملين وبين المنظمة التي يعملون فيها من أجل أن يحقق كل منهم أهدافه المرجوة. أما الأبعاد التي تناولتها هذه الدراسات فهي: بُعد الالتزام العاطفي، بُعد الالتزام الأخلاقي أو المعياري، وبُعد الالتزام الاستمراري. وفيما يلي عرض مختصر لهذه الأبعاد الثلاثة التي طورها (Meyer & Allen, 2007) في دراساتهم للالتزام التنظيمي.

١١/٣/٢ الالتزام العاطفي: Affective Commitment

يعكس علاقة العامل وارتباطه العاطفي والشعوري للمنظمة التي يعمل فيها. ويرتبط هذا النوع من الالتزام إيجابياً مع بعض المخرجات التنظيمية: كمعدل دوران العمل، ومعدل التغيّب عن العمل، ومستوى الأداء (جودة، 2008). هذا وقد وضع (Dixit & Bhati 2012) أن الالتزام العاطفي يعبر عن مدى الارتباط العاطفي للموظف مع منظمته، وهذا بدوره يؤدي إلى استمرارية عمل الموظف مع منظمته لرغبته بذلك، كما يتأثر بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، سواء فيما يتعلق بالعمل أو العاملين.

١٢/٣/٢ الالتزام الأخلاقي أو المعياري: Normative Commitment

يعبر الالتزام الأخلاقي أو المعياري عن درجة إحساس الفرد من حيث التزامه بالنواحي الأخلاقية في المنظمة، وينبع هذا الإحساس من اقتناع الفرد بقيم ومعايير المنظمة التي يعمل فيها، ومدى انسجامها مع قيمه ومبادئه (جودة، 2008). ويرى (Meyer et al, 1997) أن الالتزام المعياري يحمل نظرة أن العاملين يعتقدون أن البقاء في المنظمة عمل أخلاقي وصحيح يجب عمله.

٣/٣/٢ الالتزام المستمر: Continuance Commitment

يعبر الالتزام المستمر عن إدراك الموظف لحساب الربح والخسارة في الاستمرار في المنظمة. ويستند هذا النوع من الالتزام إلى افتراض أن الالتزام التنظيمي يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة؛ مثل: (القرقيات، والتعويضات، والمكافآت) بين الفرد والمنظمة، أكثر من كونها عملية عاطفية أو أخلاقية. وتحدد درجة التزام الفرد في هذه الحالة بالقيمة النفعية الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو بقي في المنظمة. (غالي، 2010).

ويرى (Lee et al, 2004) أن الالتزام المستمر يعني أن يكرس الفرد حياته ويضحى بمصالحه من أجل البقاء في المنظمة، ولا ينظر إلى المكاسب التي يمكن تحقيقها عندما يترك المنظمة التي يعمل فيها وينضم إلى منظمة أخرى.

٤/٢ العلاقة بين متغيرات البحث وفروضه

١/٤/٢ العلاقة بين النبذ في مكان العمل ومناخ العمل الأخلاقي:

في معظم المنظمات يقيم الموظفون علاقات عمل مع غيرهم من الزملاء ويعتمدون على بعضهم البعض في الحصول على المعلومات والمساعدة في إتمام المهام وتقديم الدعم وغيرها (Kram & Isabella, 1985)، وعلى الرغم من ذلك فإنه يتم استبعاد وإقصاء بعض الموظفين ومنعهم من إقامة علاقات داخل مكان العمل وكذلك منعهم من الحفاظ على علاقاتهم بغيرهم من الزملاء، حيث يعرف هذا الاستبعاد لبعض الموظفين وفصلهم عن غيرهم من الزملاء بالنبذ في مكان العمل، والذي قد يترتب عليه العديد من النتائج السلبية بما فيها الشعور بالوحدة والإغتراب والتوتر والقلق والتأخير والنية لترك العمل وأخيراً عندما تزداد حدة النبذ في مكان العمل قد يلجأ الموظف لارتكاب بعض السلوكيات العدوانية داخل مكان العمل. (Sias, 2012).

ويشير (Zhang & Kwan, ٢٠١٥) إلى أن الموظفين المنبذين داخل مكان العمل ينخفض مستوى أدائهم و مشاركتهم وكذلك إبداعهم، كما أن النبذ في مكان العمل يزيد من الضغوط النفسية على الموظفين (Wu et al, ٢٠١٢)، في حين أشار (Wu et al, ٢٠١٦) إلى أن الموظفون الذين يتم نبذهم في مكان العمل ينخفض لديهم سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما أن الموظفين الذين يتم إقصانهم داخل مكان العمل عادة ما يعانون من الاحتراق الوظيفي وزيادة الإرهاق (Sulea et al, ٢٠١٢).

ويقوم الناس بإشباع حاجاتهم للانتماء من خلال سعيهم لتشكيل مجموعة من الروابط والعلاقات في البيئة المحيطة بهم بما فيه مكان العمل، هذه الروابط الاجتماعية التي يشكلها الموظف تجعله يقع في شبكة من العلاقات الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على بعض السلوكيات مثل مدى التزامه وأيضاً بعض القرارات التي يتخذها الموظف مثل ترك العمل من عدمه (Renn et al, ٢٠١٣).

وتتقترح فرضية إعادة تكوين الروابط الاجتماعية، بأن الأفراد الذين يتم نبذهم وإقصانهم، يكون لديهم حافز عالي لتشكيل روابط وعلاقات اجتماعية بديلة وجديدة من مصادر جديدة، مما قد يؤثر على مدى التزامهم داخل مكان العمل (Maner et al, ٢٠٠٧).

وبالتالي فإن العلاقات الضعيفة مع الزملاء داخل مكان العمل قد تؤثر تأثيراً سلبياً على التزامهم التنظيمي، وقد يفكر هؤلاء المعلمون للتفكير في العمل في أماكن أخرى للهروب من زملاءهم الذين ينبذونهم، وبحبطون من قدرتهم على الارتباط وتكوين علاقات داخل العمل (Eickholt & Goodboy, ٢٠١٧)، كما قام (Hitlan et al, ٢٠٠٦) بدراسة على ستمائة طالب جامعي داخل الولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة تأثير النبذ في مكان العمل (النبذ الاجتماعي) على اتجاهات وسلوكيات الطلبة مثل الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والتعصب، وتوصل إلي أن الأفراد الذي يتم نبذهم اجتماعياً (يتحدثون لغة أجنبية) من قبل زملائهم يظهرون مستويات أقل من الالتزام التنظيمي تجاه منظماتهم مقارنة بغيرهم من الطلاب الذين لم يتم نبذهم.

كما أشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن تأثير النبذ الذي يتعرض له الفرد داخل مجموعة العمل الخاصة به، يتجاوز السياق المباشر (المجموعة) الذي حدث فيه النبذ والاستبعاد، حيث أن الأفراد لم يكونوا أقل التزاماً تجاه المسؤولين المباشرين والمتسببين في النبذ والاستبعاد له فقط بل أيضاً تجاه المنظمة الأكبر التي حدث فيها هذا السلوك. وفي النهاية أشار إلى أن النبذ بشكل عام وليس النبذ الذي يتعرض له الأفراد نتيجة تحدث لغة مختلفة هو القوة الدافعة وراء ميل الأفراد لتبني مواقف وسلوكيات سلبية في مكان العمل. ومن خلال العرض السابق، فإن الباحث يتوقع أن يكون للنبذ في مكان العمل تأثير على الالتزام التنظيمي.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفروض التالية:

H1: يؤثر النبذ في مكان العمل بشكل معنوي مباشر على مناخ العمل التنظيمي.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

(H1a): يؤثر النبذ في مكان العمل بشكل معنوي مباشر على الرعاية.

(H1b): يؤثر النبذ في مكان العمل بشكل معنوي مباشر على الإستقلالية.

(H1c): يؤثر النبذ في مكان العمل بشكل معنوي مباشر على القواعد.

(H1d): يؤثر النبذ في مكان العمل بشكل معنوي مباشر على القانون.

(H1e): يؤثر النبذ في مكان العمل بشكل معنوي مباشر على المنفعة.

٢/٤/٢ العلاقة بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي:

تستخدم نظرية التبادل الاجتماعي (social exchange theory)، في شرح وتفسير مدى استعداد الموظفين للقيام ببعض السلوكيات الإيجابية مثل الالتزام التنظيمي، وتقوم هذه النظرية على افتراضين أساسيين هما: المعاملة بالمثل، والإنصاف. فعندما يكون الموظف لديه تصور إيجابي تجاه منظمته، هذا سوف يعود على المنظمة بالعديد من

الطرق الأكثر فعالية والعديد من المنافع الاقتصادية، وبالتالي، فمن المحتمل أن يقوم ببعض السلوكيات الإيجابية التي تعود بالنفع على تلك المنظمة ومنها أن يكون أكثر التزاماً تجاه المنظمة (Huang et al, 2012, OC).

وبالتالي تشير العديد من الدراسات إلى أن الشركة تحتاج إلى إنشاء مناخ أخلاقي قوي، فهو يعتبر أمر مهم للحماية من السلوكيات غير الأخلاقية (Ahmed & Machold, 2004). تجدر الإشارة إلى أن الالتزام التنظيمي قد يؤدي إلى خفض المشاكل الأخلاقية في المؤسسات. (Schwepker Jr, 2001). إلا أن (Hunt et al, 1989) يرى أن مستوى التزام الموظفين بمنظمتهم عندما يكون مرتفع يكون أقل عرضة للمشاكل الأخلاقية وبالتالي فمن الأرجح أن يكون الموظفين الذين يرون منظماتهم أكثر أخلاقاً يكونون أكثر التزاماً تجاهها. فعندما يسعى مدير المنظمة إلى تهيئة مناخ أخلاقي عالي. فمن الأرجح أن يكون هناك سلوكيات أخلاقية من قبل الموظفين (Deshpande, 1996).

كما يرا (Valentine et al, 2002) أن القيم الأخلاقية تعزز من التزام الموظفين تجاه المنظمة كما أن الموظفين يكونون أشد التزاماً وارتباطاً بمنظمتهم عندما تتبنى تلك المنظمات قيم أخلاقية، إلا أن (Babin et al, 2000) يرا أن المنظمات من الممكن أن تعزز الالتزام الفردي تجاهها من خلال امتثالها الأخلاقي والمكافآت كما يرا أن رضا الموظفين والتزامهم يكون اعلي كلما كانت المنظمة أكثر أخلاقاً، خلصوا بأن التصورات المتزايدة لأخلاقيات الشركة ترتبط بزيادة الالتزام التنظيمي ويكون الالتزام التنظيمي اعلي عندما يروا أن السياق التنظيمي أخلاقي وقد توصلت دراسة (Yousef, 2000) إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر تأثيراً طردياً في أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة وقام كلا من (Cullen et al, 2003) بتقييم أثر المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي وتوصلوا إلى أن هناك علاقة إيجابية بين المناخ الأخلاقي الخيري والالتزام التنظيمي وبينت أيضاً أن هناك علاقة سلبية بين مناخ الأمانة والالتزام التنظيمي.

وبناء على النقاش السابق يقترح الباحث الفرض التالي:

(H2) تؤثر أبعاد مناخ العمل الأخلاقي تأثيراً معنوياً على أبعاد الالتزام التنظيمي

وينقسم هذا الفرض إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالي:

(H2a): تؤثر الرعاية الأخلاقية معنوياً على أبعاد الإلتزام التنظيمي (المعياري، والعاطفي، والمستمر).

(H2b): تؤثر الإستقلالية معنوياً على أبعاد الإلتزام التنظيمي (المعياري، والعاطفي، والمستمر).

(H2c): تؤثر القواعد الأخلاقية معنوياً على أبعاد الإلتزام التنظيمي (المعياري، والعاطفي، والمستمر).

(H2d): تؤثر القانون الأخلاقية معنوياً على أبعاد الإلتزام التنظيمي (المعياري، والعاطفي، والمستمر).

(H2e): تؤثر المنفعة الأخلاقية معنوياً على أبعاد الإلتزام التنظيمي (المعياري، والعاطفي، والمستمر).

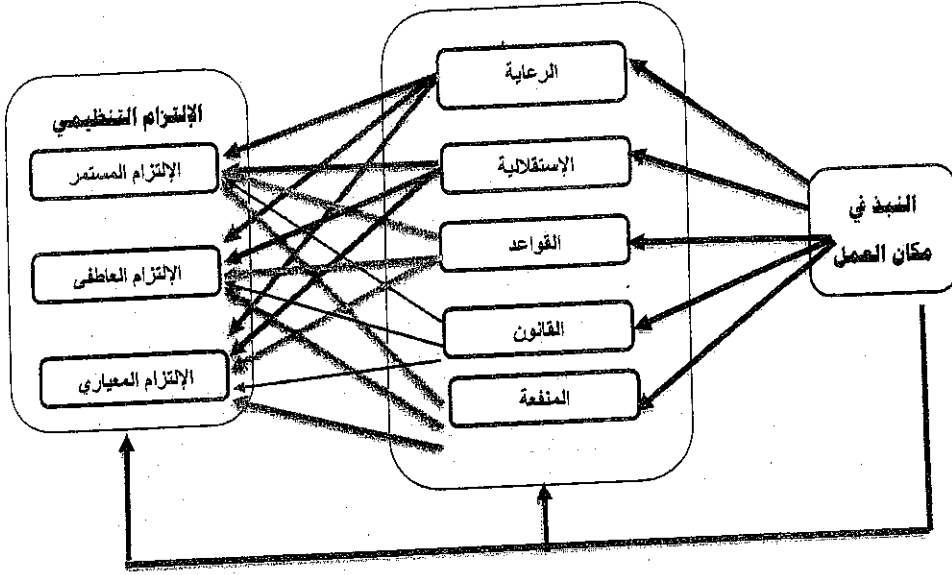
٣/٤/٢ الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي:

تاولت العديد من الدراسات السابقة مناخ العمل الأخلاقي كمتغير وسيط في كثير من العلاقات. فعلى سبيل المثال قام (Barnett & Vaicys, 2000) بدراسة الدور الوسيط لمناخ العمل الأخلاقي في العلاقة بين الأحكام الأخلاقية والنوايا السلوكية للموظفين بشأن القضايا الأخلاقية التي تقابلهم في العمل، وتوصل إلى أن إدراك الموظف للمناخ الأخلاقي لم يكن له تأثير مباشر على نواياه السلوكية، ولكن كان له تأثير غير مباشر على هذه العلاقة. حيث يرى الأفراد مناخ العمل على أنه معزز للمسؤولية الإجتماعية والقواعد والقوانين وبالتالي له تأثير على الحكم الفردي على السلوكيات هل تعتبر أخلاقية أم لا وبالتالي تنقل من نوايا الموظفين في المشاركة في أفعال غير أخلاقية كما توصل (Liu et al, 2018) إلى أن المناخ الأخلاقي المدرك من قبل الموظف يعزز نيته في الإبلاغ عن المخالفات التنظيمية وبالتالي لها تأثير على العلاقة بين الهوية التنظيمية والتنبيه الداخلي internal whistle-blowing. وبناء على ما سبق يفترض الباحث أن المناخ الأخلاقي سيكون له تأثير على العلاقة بين النبذ في مكان العمل والالتزام التنظيمي، حيث من المتوقع أن يقلل المناخ الأخلاقي التأثير السلبي للنبذ على الإلتزام التنظيمي. بمعنى أنه حتى وإن شعر الموظف بالنبذ من بعض زملاء العمل فإنه سيكون ملتزم تنظيمياً لأنه يشعر أن المناخ السائد في المنظمة مناخ أخلاقي.

(H3): بتوسط مناخ العمل الأخلاقي العلاقة بين النبذ في مكان العمل والالتزام التنظيمي

بناء على ما سبق يمكن للباحث عرض نموذج الدراسة في الشكل (1) التالي:

الشكل (1): النموذج المقترح للدراسة



المصدر: إعداد الباحث اعتماد على الدراسات السابقة.

٣. أسلوب البحث

3/1 أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

١/١/3 بيانات ثانوية: وتتمثل في البيانات التي تم الحصول عليها من مراجعة الكتب والدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بهم بما يمكن الباحث من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة. وتتمثل في أعداد الموظفين بالمجالس المحلية بمدينة المنصورة.

٢/١/٣ بيانات أولية: وتتمثل في تلك البيانات التي سوف يقوم الباحث بتجميعها من مفردات العينة محل الدراسة الموظفين الذين يعملون بالمجالس المحلية عن طريق قائمة الاستقصاء، وتفرغها وتحليلها بما يمكنه من اختبار صحة الفروض.

3/2 مجتمع وعينة الدراسة:

١/٢/٣ مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية، والبالغ عددهم وفق إحصائية ٢٠١٨/٢٠١٧ عدد (١١٦٩٣) موظفاً موزعة على ٢٠ مجلس مدينة بمحافظة الدقهلية وفقاً لإحصائيات قسم شؤون العاملين بديوان عام المحافظة. موضحاً بالجدول التالي مجتمع الدراسة الكلي حسب مجالس المدن.

عدد العاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية

عدد العاملين	مجلس المدينة
832	حي شرق
629	حي غرب
863	طلخا
200	جمصة
156	الكردي
118	محلة دمنة
1507	ميت عمر
1082	السنبلوين
1127	أجا
705	بلقاس
501	منية النصر
534	المنزلة
307	المطرية
211	الجمالية
1080	دكرنس
376	تمى الأمد بد
171	ميت سلسيل
712	شربين
297	بني عبيد
285	نبروه
11693	الإجمالي

المصدر: شئون العاملين بديوان عام المحافظة ٢٠١٧

3/2/2 عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية طبقية، نظراً لعدم تجانس المجتمع وتوافر إطار كامل وغير متقادم، كذلك وتم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج يسمى Sample Size Calculator وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ 11693 مفردة، وعند مستوى ثقة ٩٥% وحدود خطأ + ٥%، وبإدخال هذه البيانات علي لبرنامج تم حساب حجم العينة وبلغ عدد مفردات العينة ٣٧٣ مفردة موزعة على مجتمع الدراسة بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

٣/٢/٣ أداة جمع البيانات الأولية:

يعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء قام بإعدادها خصيصاً لهذا الغرض، وتتضمن هذه القائمة مجموعة أسئلة لقياس متغيرات الدراسة كما هو موضح في الجدول (٣):

جدول (٢): مقاييس متغيرات الدراسة

المتغير	أبعاد المتغير	العبارات	مصدر القياس
---------	---------------	----------	-------------

Ferris et al. (2008)	13	أحادي البعد	النبذ في مكان العمل workplace ostracism
Meyer (2002)	٤	الالتزام المعياري	الالتزام التنظيمي Organizational commitment
Huang et al, (2012)	٣	الالتزام العاطفي	
	٣	الالتزام المستمر	
Huang et al, (2012)	3	الرعاية	مناخ العمل الأخلاقي Ethical Work Climates
	3	الاستقلالية	
	3	القانون	
	2	القواعد	
	3	المنفعة	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة.

٤/٢/٣ أساليب تحليل البيانات:

نتائج اختبار فروض الدراسة:

١- اختبار صحة الفرض الأول من فروض الدراسة:

لاختبار صحة الفرض الأول من الدراسة الذي ينص على "يوجد تأثير معنوي للنبذ على المناخ الأخلاقي للعمل" وقد تم تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

يوجد تأثير معنوي للنبذ على الرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

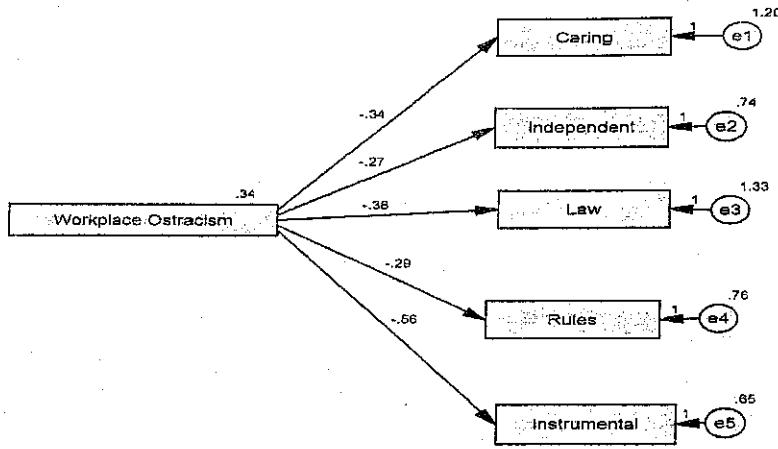
يوجد تأثير معنوي للنبذ على الاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

يوجد تأثير معنوي للنبذ على القانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

يوجد تأثير معنوي للنبذ على القواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

يوجد تأثير معنوي للنبذ على المنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

وقام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال الشكل التالي:



وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الأول النتائج التالية:

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
1	النبذ ← الرعاية	-0.340	0.002
2	النبذ ← الاستقلالية	-0.271	0.001
3	النبذ ← القانون	-0.383	0.000
4	النبذ ← القواعد	-0.292	0.000
5	النبذ ← المنفعة	-0.563	0.000

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول: حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للنبذ على الرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل عند مستوى معنوية 0,002 بمعامل مسار يبلغ -0,340. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه النبذ كلما انخفض الاتجاه نحو الرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول الذي ينص على وجود تأثير معنوي للنبذ على الرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني: حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للنبذ على الاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل عند مستوى معنوية 0,001 بمعامل مسار يبلغ -0,271. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه النبذ كلما انخفض الاتجاه نحو الاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود تأثير معنوي للنبذ على الاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث: حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للنبذ على القانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل عند مستوى معنوية 0,000 بمعامل مسار يبلغ -0,383. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه النبذ

كلما انخفض الاتجاه نحو القانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل، وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود تأثير معنوي للنبيذ على القانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع؛ حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للنبيذ على القواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل عند مستوى معنوية 0,000 بمعامل مسار يبلغ -0,292. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه النبيذ كلما انخفض الاتجاه نحو القواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع الذي ينص على وجود تأثير معنوي للنبيذ على القواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

ثبوت صحة الفرض الفرعي الخامس؛ حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للنبيذ على المنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل عند مستوى معنوية 0,000 بمعامل مسار يبلغ -0,563. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه النبيذ كلما انخفض الاتجاه نحو المنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الخامس الذي ينص على وجود تأثير معنوي للنبيذ على المنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي.

وانطلاقاً من العرض السابق للنتائج يتضح لدى الباحث صحة الفرض الأول للدراسة كلياً

اختبار صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة:

لاختبار صحة الفرض الثاني من الدراسة الذي ينص على "يوجد تأثير معنوي للمناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام (المستمر، والمعيارى، والعاطفى)" وقد تم تقسيم هذا الفرض الى الفروض الفرعية التالية:

يوجد تأثير معنوي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام (المستمر، والمعيارى، والعاطفى).

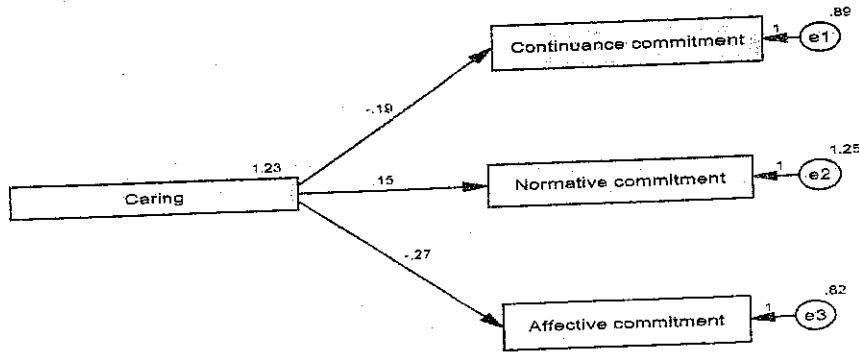
يوجد تأثير معنوي للاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام (المستمر، والمعيارى، والعاطفى).

يوجد تأثير معنوي للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام (المستمر، والمعيارى، والعاطفى).

يوجد تأثير معنوي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام (المستمر، والمعيارى، والعاطفى).

يوجد تأثير معنوي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي على الالتزام (المستمر، والمعيارى، والعاطفى).

1/2: ولعرض اختبار الفرض الفرعي الأول قام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال الشكل التالي:



وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج أظهرت نتائج التحليل الاحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الفرعي الأول النتائج التالية:

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
1	الرعاية ← الالتزام المستمر	-0.187	0.000
2	الرعاية ← الالتزام المعياري	0.151	0.010
3	الرعاية ← الالتزام العاطفي	-0.269	0.000

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

وجود تأثير معنوي سلبي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,١٨٧. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه الرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما انخفض الاتجاه نحو الالتزام المستمر. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر.

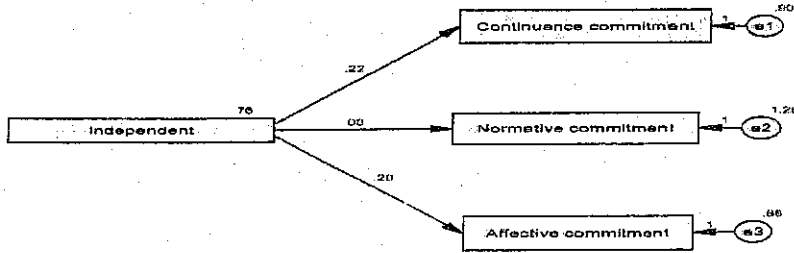
وجود تأثير معنوي إيجابي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري عند مستوى معنوية ٠,٠١٠ بمعامل مسار يبلغ ٠,١٥١. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه الرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما ارتفع الاتجاه نحو الالتزام المعياري. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري.

وجود تأثير معنوي سلبي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,٢٦٩. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه الرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما انخفض الاتجاه نحو الالتزام العاطفي. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي.

وانطلاقاً من العرض السابق للنتائج يتضح لدى الباحث صحة الفرض الفرعي الأول كلاً

٢/٢: ولغرض اختبار الفرض الفرعي الثاني قام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال

الشكل التالي:



وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الفرعي الثاني النتائج التالية:

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
1	الاستقلالية ← الالتزام المستمر	0.219	0.000
2	الاستقلالية ← الالتزام المعياري	0.079	0.294
3	الاستقلالية ← الالتزام العاطفي	0.204	0.000

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

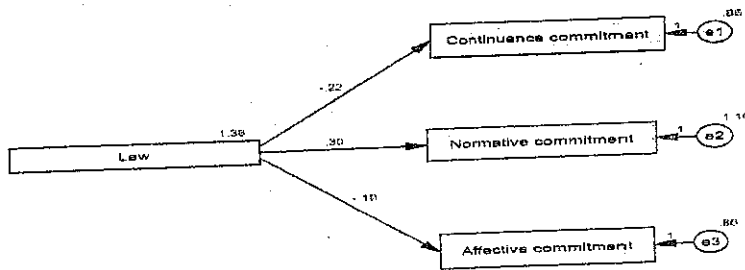
وجود تأثير معنوي إيجابي للاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر عند مستوى معنوية 0.000 بمعامل مسار يبلغ 0.219. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه الرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما ارتفع الاتجاه نحو الالتزام المستمر. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر.

عدم وجود تأثير معنوي للاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري حيث أن المعامل يبلغ 0.079 وهي أقل من 0.10 وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه الاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل لن يكون هناك أي تأثير في الاتجاه نحو الالتزام المعياري. وهذا يعني عدم وجود تأثير معنوي للاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري.

وجود تأثير معنوي إيجابي للاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي عند مستوى معنوية 0.000 بمعامل مسار يبلغ 0.204. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه الاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما ارتفع الاتجاه نحو الالتزام العاطفي. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي.

وانطلاقاً من العرض السابق للنتائج يتضح لدى الباحث صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً

٢/٢: ولغرض اختبار الفرض الفرعي الثالث قام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال الشكل التالي:



وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الفرعي الثالث النتائج التالية:

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
1	القانون ← الالتزام المستمر	-0.223	0.000
2	القانون ← الالتزام المعياري	0.303	0.000
3	القانون ← الالتزام العاطفي	-0.187	0.000

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

وجود تأثير معنوي سلبى للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠، بمعامل مسار يبلغ -٠,٢٢٣. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه القانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما انخفض الاتجاه نحو الالتزام المستمر. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر.

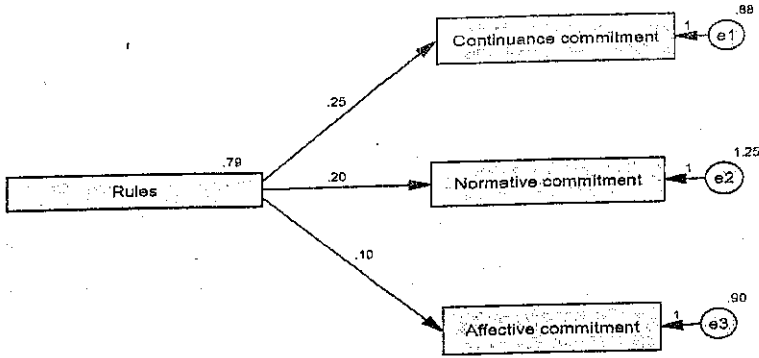
وجود تأثير معنوي إيجابي للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠، بمعامل مسار يبلغ ٠,٣٠٣. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه القانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما ارتفع الاتجاه نحو الالتزام المعياري. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري.

وجود تأثير معنوي سلبى للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠، بمعامل مسار يبلغ -٠,١٨٧. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه القانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما انخفض الاتجاه نحو الالتزام العاطفي. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي.

وانطلاقاً من العرض السابق للنتائج يتضح لدى الباحث صحة الفرض الفرعي الثالث كلياً

٤/٢: ولغرض اختبار الفرض الفرعي الرابع قام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال

الشكل التالي:



وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الفرعي الرابع النتائج التالية:

رقم الفرض	المسار	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
1	القواعد ← الالتزام المستمر	0.247	0.000
2	القواعد ← الالتزام المعياري	0.202	0.006
3	القواعد ← الالتزام العاطفي	0.103	0.095

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

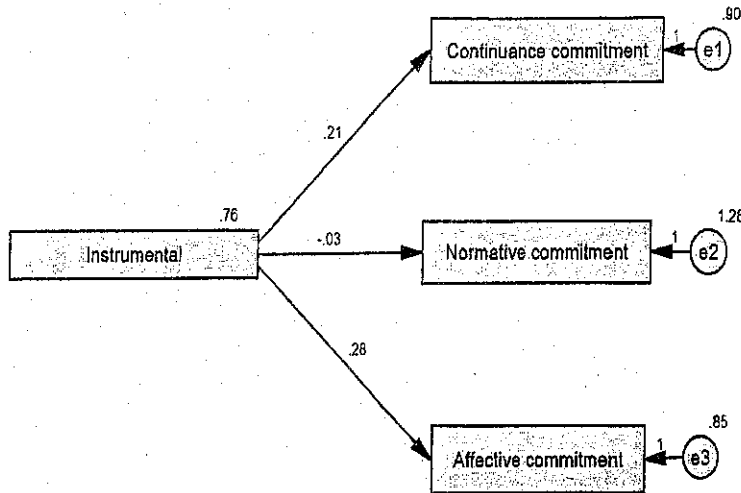
وجود تأثير معنوي إيجابي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر عند مستوى معنوية 0.000، بمعامل مسار يبلغ 0.247. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه القواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما ارتفع الاتجاه نحو الالتزام المستمر. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر.

وجود تأثير معنوي إيجابي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري عند مستوى معنوية 0.006، بمعامل مسار يبلغ 0.202. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه القواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما ارتفع الاتجاه نحو الالتزام المعياري. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري.

وجود تأثير معنوي إيجابي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي عند مستوى معنوية 0.095، بمعامل مسار يبلغ 0.103. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه القواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما ارتفع الاتجاه نحو الالتزام العاطفي. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي.

وانطلاقاً من العرض السابق للنتائج يتضح لدى الباحث صحة الفرض الفرعي الرابع كلياً

و/٥: ولفرض اختبار الفرض الفرعي الخامس قام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال الشكل التالي:



وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الفرعي الخامس النتائج التالية:

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
1	المنفعة ← الالتزام المستمر	0.206	0.001
2	المنفعة ← الالتزام المعياري	-0.028	0.705
3	المنفعة ← الالتزام العاطفي	0.275	0.000

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

وجود تأثير معنوي إيجابي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر عند مستوى معنوية 0,000 بمعامل مسار يبلغ 0,206. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه المنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما ارتفع الاتجاه نحو الالتزام المستمر. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر.

عدم وجود تأثير معنوي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري حيث أن المعامل يبلغ -0,028 وهي أقل من 0,10 وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه المنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل لن يكون هناك أي تأثير في الاتجاه نحو الالتزام المعياري. وهذا يعني عدم وجود تأثير معنوي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعياري.

وجود تأثير معنوي إيجابي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠٠ بمعامل يبلغ ٠,٢٧٥. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه المنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل كلما ارتفع الاتجاه نحو الالتزام العاطفي. وهذا يعني وجود تأثير معنوي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي.

وإطلاقاً من العرض السابق للنتائج يتضح لدى الباحث صحة الفرض الفرعي الخامس جزئياً

وتأسيساً على العرض السابق لنتائج الفروض الفرعية الخمسة للفرض الرئيسي الثاني للدراسة بتبين صحة الفرض الرئيسي الثاني للدراسة الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي للمناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام (المستمر، والمعيارى، والعاطفي) "

اختبار صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة:

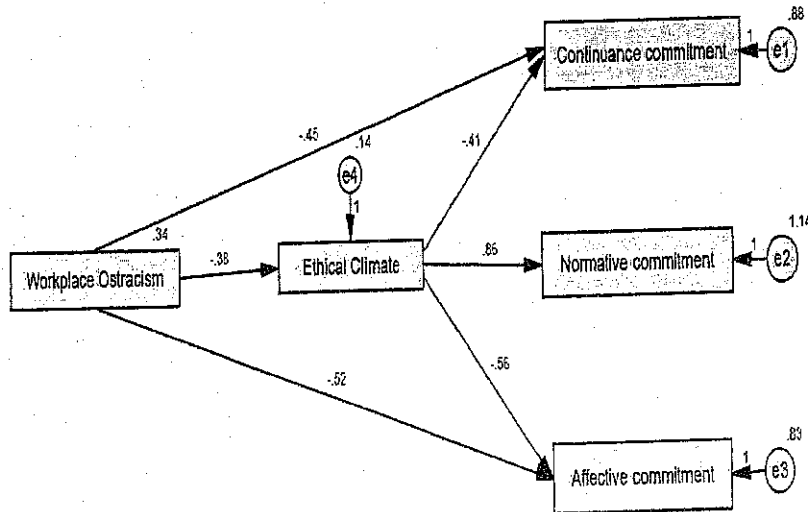
لاختبار صحة الفرض الثالث من الدراسة الذي ينص على " ينخفض التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام (المستمر، والمعيارى، والعاطفي) عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل " وقد تم تقسيم هذا الفرض الى الفروض الفرعية التالية:

ينخفض التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام المستمر عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل.

ينخفض التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام المعيارى عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل.

ينخفض التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام العاطفي عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل

وقام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال الشكل التالي:



وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات النموذج أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الثالث الرئيسي للدراسة النتائج التالية:

المتغير	المستقل	الوسيط	التابع	قيمة معامل	قيمة معامل	قيمة معامل
				المسار المباشر	المسار غير المباشر	المسار الكلي
النبيذ	مناخ العمل الأخلاقي	الالتزام المستمر	-0.448*	0.154*	-0.294*	
النبيذ	مناخ العمل الأخلاقي	الالتزام المعياري	0.008	-0.326*	-0.318*	
النبيذ	مناخ العمل الأخلاقي	الالتزام العاطفي	-0.519*	0.209*	-0.310*	

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول كلياً: حيث ينخفض التأثير السلبي للنبيذ على الالتزام المستمر عند توسيط مناخ العمل الأخلاقي للعمل، حيث بلغت قيمة الانخفاض ٠,١٥٤ (وهي قيمة التأثير غير المباشر) وبشكل معنوي، مما يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول كلياً الذي ينص على انخفاض التأثير المعنوي للنبيذ على الالتزام المستمر عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل.

ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً: حيث يظهر التأثير السلبي للنبيذ على الالتزام المعياري عند توسيط مناخ العمل الأخلاقي للعمل، حيث بلغت قيمة التأثير السلبي -٠,٣٢٦ (وهي قيمة التأثير غير المباشر) وبشكل معنوي، مما يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً الذي ينص على انخفاض التأثير المعنوي للنبيذ على الالتزام المعياري عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل.

ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث كلياً: حيث ينخفض التأثير السلبي للنبيذ على الالتزام العاطفي عند توسيط مناخ العمل الأخلاقي للعمل، حيث بلغت قيمة الانخفاض ٠,٢٠٩ (وهي قيمة التأثير غير المباشر) وبشكل معنوي، مما يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث كلياً الذي ينص على انخفاض التأثير المعنوي للنبيذ على الالتزام العاطفي عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل.

وتأسيساً على العرض السابق لنتائج الفروض الفرعية الثلاثة للفرض الرئيسي الثالث للدراسة يتبين صحة الفرض الرئيسي الثالث للدراسة الذي ينص على "ينخفض التأثير المعنوي للنبيذ على الالتزام (المستمر، والمعيارى، والعاطفى) عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل"

١/٤ النتائج والتوصيات Recommendations and Results

يقوم الباحث في هذا الجزء باستعراض ملخص النتائج التي تم التوصل إليها في الفصل السابق، مع اقتراح بعض التوصيات المتعلقة بتلك النتائج وذلك على النحو التالي:

١/١/٤ النتائج:

وجود تأثير معنوي للنبيذ على المناخ الأخلاقي للعمل على جميع أبعاده وهي (الرعاية- الاستقلالية - القانون- التواعد- المنفعة). حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للنبيذ على الرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل. فضلاً عن وجود تأثير معنوي سلبي للنبيذ على الاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل. بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي سلبي للنبيذ

على القانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل، وأيضاً وجود تأثير معنوي سلبي للنبذ على القواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل؛ وأخيراً وجود تأثير معنوي سلبي للنبذ على المنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل، وذلك للعاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

وجود تأثير معنوي للمناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام (المستمر، والمعياري، والعاطفي) حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر، في حين ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعيارى، فضلاً عن وجود تأثير معنوي سلبي للرعاية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي، وذلك للعاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

وجود تأثير معنوي إيجابي للاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر، في حين ثبت عدم وجود تأثير معنوي للاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعيارى، فضلاً عن وجود تأثير معنوي إيجابي للاستقلالية كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي، وذلك للعاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

وجود تأثير معنوي سلبي للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر، في حين ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعيارى، فضلاً عن وجود تأثير معنوي سلبي للقانون كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي، وذلك للعاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

وجود تأثير معنوي إيجابي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر، فضلاً عن وجود تأثير معنوي إيجابي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعيارى، إضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للقواعد كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي، وذلك للعاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

وجود تأثير معنوي إيجابي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المستمر، في حين ثبت عدم وجود تأثير معنوي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام المعيارى، فضلاً عن وجود تأثير معنوي إيجابي للمنفعة كأحد أبعاد المناخ الأخلاقي للعمل على الالتزام العاطفي، وذلك للعاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

يخفص التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام (المستمر، والمعياري، والعاطفي) عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل، حيث يخفص التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام المستمر عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل، كما يخفص التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام المعيارى عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل، فضلاً عن انخفاض التأثير المعنوي للنبذ على الالتزام العاطفي عند توسيط المناخ الأخلاقي للعمل، وذلك للعاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

٢/١/٤ التوصيات:

في ضوء النتائج الخاصة بالدراسة يمكن للباحث أن يقدم بعض التوصيات كما يلي:

يجب على الإدارات بمجالس المدن محل الدراسة الاهتمام بثقافة العمل الاخلاقي لدي العاملين، ويمكن أن يتم ذلك من خلال:

تعريف الموظفين بمجالس المدن محل الدراسة 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 الحد من النبذ بمكان العمل أم على صعيد ابعاد أخلاقيات العمل عموماً.

ضرورة اعطاء دور أكبر للمديرين في مجالس المدن محل الدراسة في تفعيل الإجراءات والممارسات الأخلاقية، لكون المديرين هم الفئة الأكثر التصاقاً مع الموظفين.

ضرورة قيام القائمين على مجالس المدن محل الدراسة بالتحقق في طبيعة العلاقة والتأثير بين مناخ العمل الأخلاقي والالتزام التنظيمي، من خلال حث الموظفين على اتباع الإجراءات والممارسات التنظيمية الأخلاقية التي تسمح بالحد من النبذ بمكان العمل وتحقيق الأهداف الخاصة بالمجالس المختلفة.

يجب على الإدارات بمجالس المدن محل الدراسة الاهتمام ببناء وتنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين، ويمكن أن يتم ذلك من خلال:

الحرص على رفع مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين تجاه أبعاد الالتزام الثلاثة (العاطفي، الاستمراري، المعياري) فالموظف الملتزم تنظيمياً سوف تتوافق أهدافه مع أهداف المنظمة.

يجب على إدارات مجالس المدن محل الدراسة أن تقوم بقياس التغيرات في مستويات الالتزام التنظيمي من فترة إلى أخرى ومحاولة تحسين الجوانب ذات التأثير المتدني.

استبعاد أولئك القادة الذين يميلون إلى تجاهل مروضيهم واستغلالهم أو خداعهم لتحقيق مصالحهم الشخصية أو معاقبتهم.

ضرورة العمل على خلق مناخ يسوده الحب والمودة والتفاهم، ويدعم الحوار والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين.

ضرورة أن يتضمن نظام تقييم الأداء، تقييم المرؤوسين لرؤسائهم، وهو ما يدفع المسؤولين في هذه المجالس إلى الاهتمام بمرؤوسيههم وعدم تجاهلهم أو نبذهم.

معاقبة أولئك الذين يعمدون إلى نبذ غيرهم أو إيذائهم بدنياً أو نفسياً.

ضرورة العمل على تنمية ثقة الأفراد بأنفسهم، وأن يتضمن معيار الاختيار بالمجالس محل الدراسة الثقة بالنفس؛ ذلك أن الثقة بالنفس تعد الأساس لتوطيد علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين بعيداً عن المشكلات والصراعات.

حفز الأفراد على التحلي بالأخلاق الحسنة في التفاعل مع غيرهم، ومعاقبة أولئك الذين يظهرون ميولاً عدوانية تجاه الآخرين.

تدعيم روح التعاون بين الأفراد، وتشجيعهم على مساعدة بعضهم بعضاً وتقديم الدعم للآخرين.

كما يمكن للباحث تقديم مقترحات لبحوث مستقبلية

يحتاج الأمر إلى إجراء المزيد من الدراسات لتحديد طبيعة العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي كمتغير وسيط بين النبذ في مكان العمل والتنظيمي في مجالات تطبيقية أخرى صناعية وخدمية.

دراسة النبذ في مكان العمل وأثرها في العقد النفسية.

دراسة دور مناخ العمل الأخلاقي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية.

المراجع

جودة، محفوظ أحمد(٢٠٠٨)، تطبيق نظام قياس الأداء المتوازن وأثره في الالتزام المؤسسي للعاملين في شركات الألمنيوم الأردنية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، العدد(١١) مجلد (٢) ص ٢٧٣-٢٩٢.

غالي، محمد أحمد (٢٠١٥)، القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة ، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال

- Ahmed, P. K., & Machold, S. (2004). The quality and ethics connection: toward virtuous organizations. *Total Quality Management & Business Excellence*, 15(4), 527-545.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1997): Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of vocational behavior*, Vol.49, No. 3, pp. 252-276 .
- Ayla Zehra Öncer, Müge Leyla Yıldız.(2012). The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58:714-723.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660.
- Eickholt, M. S., & Goodboy, A. K. (2017). Investment model predictions of workplace ostracism on K-12 teachers' commitment to their schools and the profession of teaching. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(2), 139-157.
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. *Science*, 302(5643), 290-292.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 438-456.
- Goldring, R., Taie, S., & Riddles, M. (2014). Teacher Attrition and Mobility: Results from the 2012-13 Teacher Follow-Up Survey. First Look. NCES 2014-077. National Center for Education Statistics.
- Hales, A. H., Kassner, M. P., Williams, K. D., & Graziano, W. G. (2016). Disagreeableness as a Cause and Consequence of Ostracism. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 42(6), 782-797.

- Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T., & Zárate, M. A. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(1), 56–70.
- Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T., & Zárate, M. A. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(1), 56.
- Huang, C.-C., You, C.-S., & Tsai, M.-T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513-529.
- Jaros, S. (2007). "Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues". *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.
- Jaros, S. (2007). "Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues". *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.
- Jahanzeb, S., & Fatima, T. (2017). How workplace ostracism influences interpersonal deviance: The mediating role of defensive silence and emotional exhaustion. *Journal of Business and Psychology*, 1-13.
- Liu, Y., Zhao, S., Li, R., Zhou, L., & Tian, F. (2018). The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: the joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*, 12(1), 113-13
- Maner, J. K., DeWall, C. N., Baumeister, R. F., & Schaller, M. (2007). Does social exclusion motivate interpersonal reconnection? Resolving the "porcupine problem". *Journal of personality and social psychology*, 92(1), 42.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of business ethics*, 69(2), 175-194.
- Meyer, J. P. and Allen N. J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory, Research and Application*, Sage Publications.
- Meyer and Allen (2007), *Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25
- Öncer, A. Z., & Yıldız, M. L. (2012). The impact of ethical climate on relationship between corporate reputation and organizational identification. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 714-723.
- Parboteeah, K. P., Chen, H. C., Lin, Y. T., Chen, I.H., Lee, A. Y. P., and Chung, A.(2010).Establishing organizational ethical climates: How do managerial practices work?, *Journal of Business Ethics*, 97, 559–611.
- Ramsey, A. T. (2012). *Minding the Interpersonal Gap at Work: Role of Mindfulness on Workplace Ostracism in Employees*.

- Renn, R., Allen, D., & Huning, T. (2013). The relationship of social exclusion at work with self-defeating behavior and turnover. *The Journal of social psychology*, 153(2), 229-249.
- Sias, P. (2012). Exclusive or exclusory: Workplace relationships, ostracism, and isolation. *Problematic relationships in the workplace*, 2, 105-121.
- Sommer, K. L., Williams, K. D., Ciarocco, N. J., & Baumeister, R. F. (2001). When silence speaks louder than words: Explorations into the intrapsychic and interpersonal consequences of social ostracism. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4), 225-243.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual review of psychology*, 58.
- Wu, C.-H., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 362.
- Wu, L. Z., Yim, F. H. k., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Wu, Z., Liu, J., & Hui, C. (2010). Workplace ostracism and organizational citizenship behavior: The roles of organizational identification and collectivism
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity—A study in an Islamic country setting. *Journal of managerial psychology*, 15(4), 283-298.
- Zehir, C., Müceldili, B., & Zehir, S. (2012). The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 734-743.

