



مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

موقع المجلة:

أثر مناخ العمل الأخلاقي السائد في الجامعات الجزائرية على الشعور بالاغتراب الوظيفي
-دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة الشاذلي بن جديد (الطارف) -

The impact of the prevailing ethical work climate in Algerian universities on the feeling of job alienation

A case study of the Faculty of Economics and Management Sciences at Chadly Ben Djedid University (El Tarf)

سارة شوابي، Sarra Chouabbi^{1*}، chouabbi-sarra@univ-eltarf.dz

نور الدين بريار، BERBER Nouredine²، nouredine.berber@univ-tiaret.dz

فاطمة الزهرة بوغاري، Fatma Zohra Boughari³، f.boughari@univ-chlef.dz

¹ أستاذ محاضر ب، جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف - (الجزائر)

² أستاذ محاضر أ، المخبر، جامعة ابن خلدون - تيارت - (الجزائر)

³ أستاذ محاضر أ، جامعة حسبية بن بوعلي - الشلف - (الجزائر)

تاريخ النشر: 2023/06/05

تاريخ القبول: 2023/05/17

تاريخ الإرسال: 2022/12/05

الكلمات المفتاحية

ملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة تأثير المناخ الاخلاقي ببعديه (الجانب الفردي الاخلاقي، الجانب التنظيمي الاخلاقي) على الشعور بالاغتراب الوظيفي بأبعاده (الشعور بالتشاؤم، الشعور بالعجز، الانعزالية، عدم الرضا) في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- حيث اجريت الدراسة على 45 استاذ، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام اسلوب المعاينة القصدية . وظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:
-نتائج تصورات الباحثين حول مناخ العمل الاخلاقي والاغتراب الوظيفي جاء بمستوى متوسط.
-وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للجانب التنظيمي الاخلاقي كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع.

تصنيف JEL: J23 ؛ J24 ؛ J29 ؛

Abstract

The study aimed to identify the degree of influence of the moral environment in its two dimensions (the individual ethical aspect and the moral organizational aspect) on the feeling of work alienation in its dimensions (pessimism, helplessness, isolationism, dissatisfaction) in the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Shazly Bin Jedid, Taref - where the number of professors reached 45, and this study relied on the descriptive analytical approach using non probability sampling .
- The results of the respondents' perceptions about the moral work environment and work alienation came at a medium level
- There is a statistically significant effect at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) of the ethical organizational aspect (as an independent variable) on the feeling of job alienation (as a dependent variable).

Keywords

moral work environment;
work alienation ;
university professor ; Algerian university.

JEL Classification Codes : J23 ؛ J24 ؛ J29

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: nouredine.berber@univ-tiaret.dz

1. مقدمة:

تواجه المنظمات عامة والمنظمات التعليمية تحديا العديد من التحديات والصعوبات في ادارة افرادها وذلك بسبب التغيرات المتسارعة الحادثة في محيطها الخارجي ومحيطها الداخلي كذلك، وقد انعكست اثار هذه التغيرات على سلوكيات واتجاهات أفرادها وأدائهم في بيئة العمل وسعيا للتكيف مع هذه المتغيرات، اتجهت هذه المنظمات متأثرة بالتوجهات التي افرزها علم النفس الى دراسة سلوكيات موظفيها الايجابية والبحث في الأسباب والظروف التنظيمية التي تؤثر زيادة أو نقصا وخصوصا تلك العوامل التنظيمية التي تتصل بالمناخ الأخلاقي في بيئة العمل الذي يمثل الجزء الرئيسي من ثقافة المنظمة وهويتها والركيزة الاساسية في اية منظمة فيها وذلك باتباع الاجراءات والممارسات التنظيمية الأخلاقية وادراك ما هو السلوك الصحيح أو الخاطئ في القضايا الاخلاقية ليحملوا ثقافة منظمة بهوية واحدة ولغة واحدة وتحقيق الترابط الذي من شأنه تحقيق هدف المنظمة التي يعملون فيها، مما يؤدي الى سيادة روح الايثار والتعاون والمسؤولية بين الافراد ويحفزهم على توقيع العقد غير المرئي مع المنظمة الذي يجسد الرضا والانتماء والمواطنة بكافة ابعادها ومن ثم تقوية المناعة لديهم لقهر الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يعتبر احد الظواهر التنظيمية التي تحد من تقدم العاملين وتطورهم وتؤثر بشكل سلبي في ادائه الوظيفي.

وتحتل الجامعة الجزائرية مكانة هامة في المجتمع فهي تقوم بتعميم ونشر المعرفة وتطويرها اضافة الى تكوين واعداد الاطارات اللازمة لتنمية المجتمع الى جانب ذلك تسعى الى ترقية الثقافة الوطنية كما تسعى الى تطوير البحث وتنمية الروح العلمية.

ويمثل الاستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التعليمية كونه الاداة الفعالة التي تؤدي بالجامعة الى الاضطلاع بمسؤولياتها وحمل رسالتها الرامية الى تطوير التعليم وخدمة المجتمع والنهوض به نحو التقدم العلمي، كما أصبح الاستاذ الجامعي يعمل في ظل التطور العلمي المعرفي السريع الذي أحدث تغييرات فكرية واجتماعية وثقافية نتج عنها شرخا كبيرا في العلاقات الاجتماعية والمهنية اضافة الى التمركز حول الذات وقد انعكس كل ذلك في الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي اصبح يصنف ضمن الامراض النفسية على الصعيد الفردي والتنظيمي وعلى الصعيد المؤسساتي ولن تتمكن الجامعة القيام بدورها الحقيقي ان كانت اوضاعها غير مستقرة ولا يشعر العاملون فيها بالرضا والانتماء لمؤسستهم ومن خلال ما سبق يمكننا طرح الاشكالية التالية:

ما مدى تأثير مناخ العمل الاخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الجامعات الجزائرية؟

وتتفرع مجموعة من الاسئلة الفرعية كما يلي :

• ما هو واقع مناخ العمل الاخلاقي في الجامعات الجزائرية ببعديه (الجانب الفردي الاخلاقي، الجانب التنظيمي الاخلاقي)؟

• ما مدى وجود الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الاساتذة في الجامعات الجزائرية؟

أهمية الدراسة:

ان ربط موضوع مناخ العمل الاخلاقي بالاغتراب الوظيفي منح هذه الدراسة أهمية كبيرة لكونه يطرح موضوع حساس

-تهتم هذه الدراسة بموضوع مناخ العمل الاخلاقي في البيئة الاكاديمية التي تعكس الابعاد الاخلاقية لثقافة الجامعة ويشكل شخصية المؤسسة الجامعية ويدخل في تكوينها وشكلها التنظيمي ويحدد ويوجه سلوكيات افرادها ويستدل على

المناخ الاخلاقي في الجامعة باستقصاء التصورات والمدرجات المشتركة لدى اعضاء هيئة التدريس حول الممارسات والسلوكيات التي يعتقد انها صحيحة من الناحية الاخلاقية.

-وكذلك تهتم الدراسة بالاغتراب الوظيفي الذي يتمثل بشعور الفرد بفقدان الثقة بالذات والشعور بعدم الامن والعجز والعزلة الاجتماعية كما ان الاغتراب من شأنه ان يقود الى السياسة والانسحاب من الواقع وصعوبة التكيف معه وضعف الكفاءة المهنية وعدم الاستقرار في العلاقات الاجتماعية مما يؤدي الى اضعاف قدرة الاستاذ على العطاء الاكاديمي والنجاح المهني.

أهداف الدراسة:

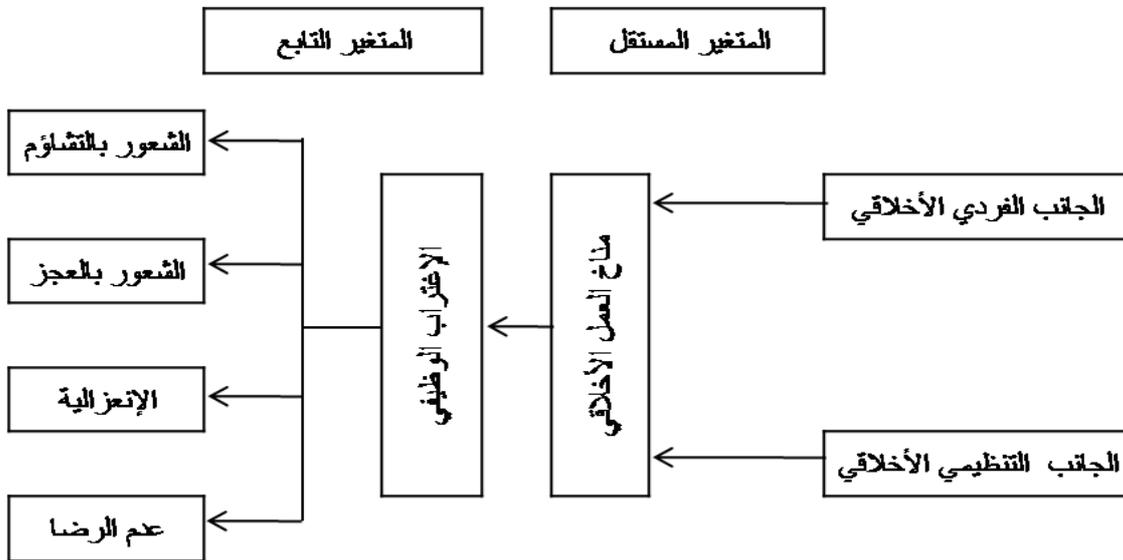
تهدف هذه الدراسة الى تحقيق :

-بيان اثر مناخ العمل الاخلاقي بأبعاده (الجانب الفردي الاخلاقي، الجانب التنظيمي الاخلاقي) على الاغتراب الوظيفي بأبعاده (الشعور بالتشاؤم/ الشعور بالعجز، الانعزالية، عدم الرضا).

-يتوقع ان توفر نتائج هذه الدراسة تغذية راجعة في اعداد وبناء تنمية في هذا المجال.

نموذج الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة تم تحديد المتغيرات كما هي مدونة في النموذج استنادا الى الدراسات السابقة .



فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة يمكن صياغة الفرضيات التالية

-الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الأخلاقي كمتغير مستقل على الشعور بالاعتراب الوظيفي كمتغير تابع.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

-الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الأخلاقي (الجانب الفردي الأخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاعتراب الوظيفي كمتغير تابع.

-الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الأخلاقي (الجانب التنظيمي الأخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاعتراب الوظيفي كمتغير تابع.

II. الإطار النظري:

المحور الأول: مناخ العمل الأخلاقي

1 - مفهوم المناخ الأخلاقي:

تتكون المنظمات من جماعات من العاملين الذين يتفاعلون فيما بينهم للمشاركة في أداء رسالة المنظمة وتحقيق أهدافها وأشار (victor&cullen, 1988) الى أن المناخ الأخلاقي يعد جزءا من المناخ التنظيمي (Victor, 1988, p. 109).

فالمناخ الأخلاقي هو المتغيرات الوظيفية التي يمكن أن تدار وتغير من أجل تحسين بيئة العمل، فمناخ العمل ناشئ عن التصرفات والثقافات المختلفة للعاملين داخل المنظمة (Olsen, 1995, p. 347).

ويعد كذلك ركنا رئيسا في نجاح أي منظمة واستمرارها على التقدم في العمل وتحقيق أهدافها وأن ادارة المنظمة الناجحة هي التي تحافظ على مناخها الأخلاقي سليما .

-كما يعرف المناخ الأخلاقي بأنه " تصورات العاملين تجاه الافعال الاخلاقية المناسبة والسياسات التي تم كشفها داخل مكان العمل (Schwepker, 1997, p. 103) "

كما عرفه sims بأنه: فهم مشترك أو مجموعة مشتركة من الادراكات والاستنتاجات عن السلوك الصحيح، والكيفية التي يتم بها معالجة القضايا الاخلاقية، وهنا يتضح أن المناخ الأخلاقي يشير الى تلك المدركات والتصورات المشتركة لدى العاملين في المنظمة حول السلوكيات التي يعتقد أنها صحيحة من الناحية الاخلاقية، وكيف يتم التعامل مع القضايا المتعلقة بالانحرافات عن تلك السلوكيات المتوقعة في المنظمة وعليه نفهم أن المنظمات جهات فاعلة اجتماعيا من حيث هي مسؤولة عن السلوكيات الاخلاقية أو غير الاخلاقية لموظفيها (احمد، 2017، صفحة 11)

-ويعتبر المناخ الأخلاقي أحد انواع المناخ التنظيمي الموجود في المنظمة الذي طرح في عام 1987 من قبل كل من cullen&victor وللذان عرفا باسم " اباء المناخ الأخلاقي" وعليه عرف الباحثان المناخ الأخلاقي أنه " التصورات المشتركة لما يعتبر سلوك اخلاقي والطريقة التي ينبغي ان يتم معالجة القضايا الاخلاقية بها " واعتبرا المنظمة مثل الفرد لديها مجموعة خاصة بها من الاخلاقيات تحدد شخصيتها وهويتها وكانت فكرتهم مستوحاة من وجهة نظر شنايدر الذي كان يرى مناخ العمل الأخلاقي مرتبط بمفهومين وهما (المناخ التنظيمي) و(الثقافة التنظيمية) التي تعبر عن القيم والعادات والتقاليد للمنظمة (Schneider, 1975, p. 474)، وبموجبه عرف المناخ التنظيمي على انه حملة التفاهات

النفسية المشتركة لدى مجموعة من الافراد حول السلوك الصحيح والتي يتحدد من خلالها كيفية التعامل مع القضايا الاخلاقية وسلوكيات واعمال الافراد بالمنظمة، وافترضوا وجود عدة أنواع من المناخات في المنظمة الواحدة فقد تم تصنيفها الى فئتين الاولى تحتص بتصورات العاملين الخاصة ببنية واشكال المكافاة والضبط في بيئة منظماتهم الداخلية بينما الثانية بتصورات العاملين المتعلقة بالقواعد المعتمدة في منظماتهم لدعم وتعزيز قيم اخلاقية معينة فهم اعتبروا الفئة الاولى ضمن المناخ التنظيمي بينما يستند الفئة الثانية الى الاساس الاخلاقي الذي يوجه اعضاء المنظمة في سلوكياتهم الوظيفية. (V.F.Sarand, 2019, p. 4)

2- أبعاد مناخ العمل الاخلاقي:

أ- **المناخ الفردي الاخلاقي:** وهو الذي يهتم بخصائص كل من الموظفين والقادة أي بالخصائص الديمغرافية كجنسهم وعمرهم ومستواهم الاداري في التنظيم وسنوات خبرتهم فيها الى جانب سماتهم الشخصية كقيمهم الاخلاقية الذاتية ومستوى نموهم الاخلاقي ودرجة وعيهم بأخلاقيات العمل في منظماتهم. (Greenbaum, 2009, p. 197)

ب- **المناخ التنظيمي الاخلاقي:** هو المناخ الذي يتأثر به العديد من العوامل منها حجم المنظمة طبيعة نشاطها وعمرها واساليب مديريها القيادية ، ومستوى اهتمامهم بالتنمية الاخلاقية لموظفيها ومدونات السلوكية ومعاييرها الاخلاقية وانظمة المكافاة والعقاب المعتمدة لمواجهة السلوكيات السلبية (J.B.cullen, 2006, p. 178)

المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي

1- مفهوم الاغتراب الوظيفي:

يعد موضوعا لاغتراب من بين المواضيع المستخدمة في شتى مناحي الحياة، فقد كان لكلمة اغتراب تاريخ قديم انطلقا من الفكر المسيحي والإسلامي وقد استخدمت هذه الكلمة في العصور الوسيطة ما بين قانونية ونفس اجتماعية، ويرجع استخدام كلمة اغتراب إلى المرادف اللاتيني لكلمة Alinare والتي تعني غير المنتمي أو غير المتطابق مع الآخرين.

كما أن مصطلح الاغتراب له استخدامات متعددة باختلاف مجال الدراسة، وقد شاع استخدامه في العصر الحاضر في الطب النفسي والقانون وعلم الاجتماع والاقتصاد (صابر، 2009)

وعليه فقد استخدم مصطلح الاغتراب بمعنى حالة الانفصال بين الفرد والموضوع، وبين الفرد والأشياء المحيطة به وبين الفرد والمجتمع مما يعني أن علاقة الفرد بالأشياء أو بالموضوع علاقة غير سوية، فهو يعيش بين أهله وفي مجتمعه

ولكن في دائرة الغربة والانفصال إنه يعيش في عالم مجرد من القيم لدرجة أن ولا يرفض الحياة فقط بل يعاديه، في دخل الفرد إلى عالم اللاتنماء ويفقد الحس والوعي (منصور، 2007).

-ومن هنا كان الاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه هو شعور العاملين بالمؤسسة ما بأنه ذه المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب للاستمرار بها، ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر ما تتعلق بالموظفين، وهذا في حد ذاته توجه خطير يمس علاقة انتماء وولاء الموظف للمؤسسة ويترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل منا لطرفين (المطرفي، 2005، صفحة 3).

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن الاغتراب الوظيفي كظاهرة اجتماعية له مجموعة من الخصائص نذكر البعض منها كالآتي:

-ينشأ الاعتراب عندما يحدث الانفصال بين ذات العامل والمنظمة وما تتضمنه من عناصر تنظيمية، ومهما كانت درجة الاعتراب في المنظمة لا يمكن دراستها بمعزل عن العناصر التنظيمية الأخرى لما يمتاز به الاعتراب من تعقيد وتشابك.

-تختلف مشكلة الاعتراب وتباين من حيث الأسباب والمظاهر وحتى النتائج المترتبة عنها من تنظيم لآخر (طبيعة العلاقات السائدة، الهيكل التنظيمي، نمط الإشراف، طرق الاتصال..إلخ).

-يمتاز الاعتراب بصفة العمومية ذلك أنه يحدث في أي تنظيم بغض النظر عن حجم التنظيم، نشاطه وأهدافه.
-بالصعوبة بمكان أن نعزو مشكلة الاعتراب إلى سبب واحد لوجود عوامل كثيرة ومتداخلة، ومن الصعب أيضا الفصل بين العناصر المكونة لها.

-اعتراب الاستاذ الجامعي:

الجامعة تعتبر تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة البكالوريا تكوينا أكاديميا وتدريبيا مهنيا يهدف الى إعدادهم للحياة العامة كأفراد منتجين، فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع، وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة.

والاستاذ الجامعي نعني به مجموعة من الأفراد الذين يحملون شهادات عليا ويقومون بتسيير الجامعات عن طريق العمل في التدريس بالإضافة إلى مهام التكوين والبحث، واعتراب الاستاذ الجامعي حالة نفسية يشعر فيها الأستاذ الجامعي بعدم الانتماء إلى الواقع الوظيفي الذي يعيشه وقصور في التفاعل والتواصل مع زملائه والطلبة والإداري بحيث يؤدي به هذا الانفصال إلى العجز والعزلة وعدم الرضا

2- أشكال الاعتراب الوظيفي:

الاعتراب الوظيفي هو شعور العاملين بعدم الانتماء للمنظمة فهي ليست المكان المناسب للبقاء فيه وكلما ازدادت هذه الحالة ازدادت السلبية وسوء العلاقة بين الفرد وذاته وبين الفرد والمنظمة، ويرى كل من (Schwepker c. , (Putranta, 2008) (p. 45, 2001) أن أشكال الاعتراب الوظيفي تتمثل في:

أ-الشعور بالتشاؤم: عكس التفاؤل وهو توقع سلبي لأية أحداث بحيث تجعل الفرد ينتظر الاسوء ويتوقع الفشل والخيبة والخسارة من اية خطوة قد يقوم عليها، أي ان المتشاؤم يرى كل شيء أسود.

ب-الشعور بالعجز: تعني فقدان الفرد القدرة على التأثير في مجرى الاحداث او التحكم في ما سينتج عن السلوك او الاحداث فقدان القدرة على التأثير في مجرى الأحداث أو التحكم في ما سينتج عن السلوك أو الاحداث فقدان القدرة على صناعة قرار مصيري وذلك لان الظروف المحيطة به أقوى منه.

ت-الانعزالية: الشعور بالوحدة والفراغ، الانقناد للعلاقات الاجتماعية الحميمة فهو بعيد عن حوله من الافراد وان كانوا كثر مما يولد لديه شعور بالرفض الاجتماعي والانفصال عن القيم والمعايير الخاصة بالمجتمع وكذا المنظمة.

ث-عدم الرضا: عدم التوافق النفسي للفرد الذي يعلن عن نفسه من خلال سلوك الفرد بقلة الانتاجية وعدم التفاعل وعدم السعادة والاستقرار ومن ثم عدم تقبل الوضع الاجتماعي والمهني، وغالبا تنتج عن عدم اشباع الحاجات وعدم القناعة بما حققه وما سوف يحققه مستقبلا.

الجانب التطبيقي للدراسة:

1- الاطار المنهجي للدراسة:

أ- منهجية الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها من اراء افراد عينة الدراسة، ومن خلال الاسئلة التي تسعى الدراسة الحالية الى الاجابة عنها، فقد جاءت هذه الدراسة وصفية وميدانية تحليلية ، فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الرجوع الى الدراسات السابقة والبحوث النظرية التي تعزز الاطار النظري الذي تقوم عليه الدراسة، اما من الناحية الميدانية التحليلية فقد تم جمع المعلومات من خلال الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها اعتماداً على جملة من وسائل والادوات الاحصائية للوصول الى النتائج التي تخدم اهداف الدراسة المتمثلة في التعرف على اثر مناخ العمل الاخلاقي على الشعور بالاعتزاز الوظيفي في الجامعات الجزائرية -دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف -حيث اعتمدنا على اسلوب المعاينة القصدي.

ب-مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف-البالغ عددهم 45استاذ حيث تم توزيع الاستبيان على جميع عناصر المجتمع والجدول التالي يوضح خصائص عناصر المجتمع

الجدول رقم (1) يبين خصائص عناصر المجتمع

المتغير	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	46,7%
	أنثى	53,3%
العمر	من 30 سنة فأقل	2,2%
	من 31-40 سنة	86,7%
	من 41-50 سنة	11,1%
	اكثر من 50 سنة	0%
المؤهل العلمي	ماجستير	31,1%
	دكتوراه	68,9%

33,3	15	5 سنوات فأقل	عدد سنوات الخبرة
46,7	21	6-10 سنوات	
15,6	7	من 11-15 سنة	
2,2	1	أكثر من 15 سنة	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

ت-صدق أداة الدراسة وثباتها:

بالاعتماد على الدراسات السابقة تم تطوير استبانة لدراسة أثر مناخ العمل الاخلاقي السائد في الجامعات الجزائرية على الشعور بالاغتراب الوظيفي وللتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المنتمين الى شعبة علوم التسيير بقصد الاستفادة من ملاحظاتهم مما طور الاداة وجعلها أكثر موضوعية، كذلك تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبانة وفقا لإجابات المبحوثين البالغ عددهم 45 والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار، حيث كانت قيم ألفا كرونباخ لجميع متغيرات الدراسة مقبولة .

جدول رقم(2) يبين معاملات الثبات للاتساق الداخلي

الرقم	متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	قيم الفا كرونباخ
1	مناخ العمل الاخلاقي	13	0,71
	الجانب الفردي الاخلاقي	9	0,70
2	الاغتراب الوظيفي	5	0,65
	الشعور بالتشاؤم	5	0,60
	الشعور بالعجز	4	0,68
	الانعزالية	4	0,63
	عدم الرضا	4	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

ث-اختبار التوزيع الطبيعي:

للتحقق من مدى خضوع البيانات لاختبار التوزيع الطبيعي، تم استخدام (kolomogorov-smimov) والجدول التالي يبين نتائج الاختبار ، حيث تبين أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي حيث كان مستوى الاهمية لجميع المحاور أكبر من (0,05) وهذا يعني امكانية الاعتماد على نتائج تحليل الانحدار .

جدول رقم (3) يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المتغير	اختبار (kolmogorov-smimov)	مستوى الدلالة
الجانب الفردي الاخلاقي	0,074	0,200
الجانب التنظيمي الاخلاقي	0,098	0,200
الاغتراب الوظيفي	0,076	0,200

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

ج-المعالجة الإحصائية:

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية من أهمها:

-**الاحصاء الوصفي:** اعتمدت الدراسة على مقاييس الاحصاء الوصفي في عرض الخصائص العامة لعينة الدراسة، ومن هذه المقاييس (التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية) واستعانت الباحثة بمقياس التحكم الاتي للحكم على درجة استجابة المستجيبين على فقرات اداة الدراسة:

الدرجة	قيم الوسط الحسابي
منخفضة	2,33-1
متوسطة	3,67-2,34
مرتفعة	5-3,68

-**الاحصاء التحليلي:** اعتمدت الدراسة على اختبارات الاحصاء التحليلي وذلك بغرض اختبار الفرضيات وفحص العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة ومن هذه الاختبارات:

-اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة (kolmogorov-smirnov)

-تحليل الانحدار البسيط (simple régression) وتحليل الانحدار المتعدد (multiple régression) لاختبار الفرضيات.

2- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أ-تحليل نتائج محور مناخ العمل الاخلاقي:

للإجابة على هذا المحور تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتمثلة لمحور مناخ العمل الاخلاقي وذلك وفقا للأبعاد المكونة له الجانب الفردي والجانب التنظيمي ويشير الجدول الى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات مناخ العمل الاخلاقي ببعديه، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للجانب التنظيمي الاخلاقي (3,54) وانحراف معياري (1,18)

جدول رقم (4) تصورات المبحوثين حول مناخ العمل الاخلاقي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مناخ العمل الاخلاقي	//////////
متوسطة	0,94	3,82	اجد صعوبة في تقبل وجهة نظر زملائي المتعارضة مع وجهة نظري	الجانب الفردي الاخلاقي
متوسطة	1,39	2,93	اتمكس دائما بمعتقداتي	
متوسطة	1,40	3,60	انظر الى الامور من مختلف وجهات النظر قبل اتخاذ القرار	
مرتفعة	1,17	3,75	ادافع عن القضايا العادلة حتى ولو كانت محظ انتقاد زملائي	
مرتفعة	0,94	3,82	ادافع عن زملائي في العمل اذا تعرض أي منهم للسخرية او الظلم	
متوسطة	1,39	2,93	اعتقد بان لكل مشكلة تعترضني في العمل جانبين في الحل واحاول النظر لكليهما	
متوسطة	1,40	3,60	عندما اكون مستاء من زميل لي احاول ان اضع نفسي مكانه قبل اتخاذ القرار	
مرتفعة	1,17	3,75	قبل ان انتقد زميلي احاول ان اتخيل نفسي مكانه لأشعر بشعوره	
مرتفعة	0,87	4,28	عادة ما يكون انطباعي الاول تجاه الاشخاص صائبا	
مرتفعة	1,18	3,77	لا يهمني ما يعتقد زملائي اتجاهي	
متوسطة	1,43	2,91	اغتاب زملائي في غيابهم	
مرتفعة	1,31	3,91	اتجنب الاصغاء الى زملائي عندما يتحدثون بسرية	
مرتفعة	0,95	4,00	اشعر بانني شخص عقلائي (احكم عقلي وليست عاطفتي قبل أي قرار)	
متوسطة	1,10	3,48	المصلحة العامة هي مصلحة جميع الموظفين	
متوسطة	1,19	2,95	ينظر الزملاء الى بعضهم نظرة ايجابية	
متوسطة	1,18	3,51	احترام القوانين هو الاعتبار الاول في المنظمة	
متوسطة	0,95	3,66	تلتزم المنظمة بالمعايير القانونية	
مرتفعة	0,94	3,82	تلتزم المنظمة بالمعايير الاخلاقية	
متوسطة	1,39	2,93	يلتزم جميع الموظفين بإجراءات العمل	
متوسطة	1,40	3,60	يلتزم الموظفين بشكل صارم لسياسة العمل المتبعة	
مرتفعة	1,17	3,75	يتصرف الموظفون من خلال شعورهم الشخصي لما يحقق العدالة	
متوسطة	1,17	3,00	يسترشد الموظفون بما لديهم من اخلاقيات شخصية خاصة بهم	
	1,18	3,54	مناخ العمل الاخلاقي الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

-تدل هذه النتيجة على أن المناخ الاخلاقي في الجامعة يعد ايجابيا وتتوافر مكوناته بدرجة متوسطة، ويرجع أن المتوقع من الأساتذة هو تقديم المصلحة العامة على مصالحهم الشخصية، الامر الذي يؤدي الى سيادة صفة الايثار بينهم وكذلك تعكس هذه النتيجة الى امتثال الاساتذة للمعتقدات الاخلاقية التي يؤمنون بها والتزامهم بالتعليمات التي تصدرها الجامعة والتقييد بمضمونها حرصا منهم على المصلحة العامة ومصلحة الطلبة، كما تدل النتيجة ايضا على أن الاساتذة يسترشدون بالأخلاقيات المهنية التي ينظرون اليها بوصفها دليل عمل لهم يتقيدون بها ولا يخالفونها.

ب- تحليل نتائج محور الشعور بالاغتراب الوظيفي:

للإجابة على هذا المحور قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات موظفي أفراد عينة الدراسة على العبارات الوصفة لمحور الاغتراب الوظيفي وذلك وفقا للأبعاد المكونة له وهي : الشعور بالتشاؤم، الشعور بالعجز، الانعزالية، عدم الرضا . ويشير الجدول التالي الى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلية الى الاغتراب الوظيفي وقد جاءت بمستوى متوسط حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي (2,94) وانحراف معياري كلي (1,24)

جدول رقم(5) تصورات المبحوثين حول الاغتراب الوظيفي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الشعور بالاغتراب الوظيفي	//////
متوسطة	1,07	2,40	يبدو مستقبلي المهني غامضا	الشعور بالتشاؤم
متوسطة	1,30	2,48	ليس في حياتي المهنية ما يجعلني متفائلا	
منخفضة	1,12	2,17	أشعر بان لا مستقبل لي في هذه المنظمة	
متوسطة	3,50	3,02	اشعر ان وضعي الوظيفي لن يتحسن ابدا	
متوسطة	1,03	2,44	اتوقع ان لا احصل على حوافز في عملي	
منخفضة	0,96	2,24	قدرتي على المشاركة في اتخاذ القرارات معدومة	الشعور بالعجز
منخفضة	1,16	2,20	اشعر بإحباط نفسي وانا في عملي	
منخفضة	0,89	2,06	اجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل	
منخفضة	1,13	2,33	اجد صعوبة في اتمام أي عمل اقوم به	
مرتفعة	0,89	3,86	استطيع ايجاد حلول للمشكلات التي تعترض عملي	الانعزالية
مرتفعة	0,94	3,82	انلقى العون من زملائي بالمقدار الذي اتمناه	
متوسطة	1,39	2,93	اشعر بعدم الانسجام مع زملائي في العمل	
متوسطة	1,40	3,60	علاقتي مع زملاء العمل رسمية (فقط ضمن ساعات العمل)	
مرتفعة	1,17	3,75	مشاركتي في الانشطة الاجتماعية للمنظمة محدودة (الاحتفالات والمناسبات)	
متوسطة	1,10	3,48	يعامل رئيسي زملائي في العمل افضل من معاملتي	عدم الرضا
متوسطة	1,19	2,95	شعوري بالانتماء للمنظمة غير موجود	
متوسطة	1,18	3,51	راحتي في العمل وسط زملائي غير متوافرة	
متوسطة	0,95	3,66	طبيعة العمل الذي اقوم به ضمن طموحي	
	1,24	2,94	الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

-من خلال نتائج الجدول نلاحظ وجود الاغتراب الوظيفي بدرجة متوسطة مما يعني أن الاساتذة يعيشون المرحلة الاولى منه حيث يصبح الاستاذ مهموما ومشغولا بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها الى عدم اهتمام الجامعة به، ويزداد هذا الشعور عندما لا يجد احدا يتحدث اليه عن مشكلته عندئذ يبحث الاستاذ عن بديل للتفيس عن مكبوتاته.

3- اختبار الفرضيات:

أ- اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي كمتغير مستقل على الشعور بالاعتزاز الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد ، حيث اظهرت النتائج وكما هي مبينة في الجدول عدم وجود اثر ذي دلالة احصائية لمناخ العمل الاخلاقي ببعديه (الجانب الفردي الاخلاقي والجانب التنظيمي الاخلاقي) على الشعور بالاعتزاز الوظيفي بأبعاده (الشعور بالتشاؤم، الشعور بالعجز، والانعزالية وعدم الرضا) حيث بلغ معامل الارتباط R قيمة (0,58) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) اما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0,34) ويعني هذا أن مناخ العمل الاخلاقي يفسر ما نسبته 34% من الشعور بالاعتزاز الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير في جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة التي بلغت (22,48) وهي غير دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي كمتغير مستقل على الشعور بالاعتزاز الوظيفي كمتغير تابع.

جدول رقم (6) نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لأثر مناخ العمل الاخلاقي على الشعور بالاعتزاز الوظيفي في الجامعة

القيمة الاحتمالية T (sig)	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية		النموذج
		coefficients standardized Beta	unstandardized الخطأ المعياري B	
0,102	1,671		0,463	ثبات
0,812	4,742	0,586	0,129	مناخ العمل الاخلاقي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
	0,586	0,343	0,328	0,462

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

ب- اختبار الفرضيات الفرعية:

وللتحقق من أثر كل بعد من أبعاد مناخ العمل الاخلاقي على الشعور بالاعتزاز الوظيفي في الجامعة الجزائرية، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط

-الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي (الجانب الفردي الاخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ، حيث اظهرت النتائج وهي مبينة في الجدول عدم وجود اثر ذو دلالة احصائية للجانب الفردي الاخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف- اذ بلغ معامل الارتباط R 0,440 عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ 0,343 اي الجانب الفردي الاخلاقي يفسر ما نسبته 34% من الشعور بالاغتراب الوظيفي في جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- كما بلغت قيمة درجة التأثير 0,43 وهذا يعني ان الزيادة بقيمة واحدة في الجانب الفردي الاخلاقي يؤدي الى زيادة في الشعور بالاغتراب الوظيفي بقيمة 0,43 وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الاولى التي تنص على انه: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي (الجانب الفردي الاخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع.

جدول رقم (7) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الجانب الفردي الاخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي

القيمة الاحتمالية T (sig)	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية	النمطية	المعاملات الغير	النموذج
		standardized coefficients Beta	unstandardized الخطأ المعياري	coefficients B	
0,007	2,825		0,491	1,386	ثبات
0,002	3,214	0,440	0,134	0,430	الجانب الفردي الاخلاقي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
	0,440	0,194	0,175	0,512

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

-الفرضية الفرعية الثانية : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي (الجانب التنظيمي الاخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع.

اذ بلغ معامل الارتباط R 0,674 عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ 0,454 اي الجانب التنظيمي الاخلاقي يفسر ما نسبته 45% من الشعور بالاغتراب الوظيفي في جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف- كما بلغت قيمة درجة التأثير 0,63 وهذا يعني ان الزيادة بقيمة واحدة في الجانب التنظيمي الاخلاقي يؤدي الى زيادة في الشعور بالاغتراب الوظيفي بقيمة 0,63 وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على انه: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي (الجانب التنظيمي الاخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع.

جدول رقم (8) تحليل الانحدار البسيط لأثر الجانب التنظيمي الاخلاقي على الاعتراب الوظيفي

القيمة الاحتمالية T (sig)	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية	النمطية	المعاملات الغير	النموذج
		standardized coefficients	unstandardized	Coefficients	
		Beta	الخطأ المعياري	B	
0,04	2,121		0,367	0,779	ثبات
0,00	5,985	0,674	0,106	0,634	الجانب التنظيمي الاخلاقي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
	0,674	0,454	0,442	0,421

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

III. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

من خلال ما سبق يمكننا استخلاص اهم نتائج الدراسة:

-بينت النتائج ان تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل اخلاقي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشاذلي بن جديد جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمناخ العمل الاخلاقي 3,54 وهذا يدل على سيادة المناخ الاخلاقي في جو عمل الاساتذة في كلية العلوم الاقتصادية ووجود انظمة وتعليمات ومدونات عمل اخلاقية وجب الالتزام بها من طرف الاساتذة والموظفين

-بينت كذلك النتائج أن مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى المبحوثين حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي 2,94 وهذا ما يدل على وجود حالة من الاعتراب الوظيفي بمستوى متوسط وقد يعود ذلك الى الثقافة المختلفة للأساتذة وكذلك قدوم مجموعة من الاساتذة من مناطق مختلفة ولما يحمله كل شخص من قيم وأخلاق وسلوكيات ومدى تأثيرها على عملهم وضعف مقومات القيادة.

-الدرجة المتوسطة من الاعتراب الوظيفي للأساتذة يؤثر سلبا على الدافعية المهنية والاكاديمية وينتج نوعا من الجمود والروتين المهني لديهم.

-أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة احصائية للجانب التنظيمي الاخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- وهذا ما يدل على أن حتمية التزام الأساتذة بالتشريعات والاجراءات والمدونات الاخلاقية تؤثر على الشعور بالاغتراب الوظيفي ام لا.

-عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للجانب الفردي الاخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي وهذا ما يدل على أن التنشئة الاجتماعية والاخلاق الفردية لا يؤدي الى زيادة الاحساس بالشعور الوظيفي وانما اخلاقيات المنظمة ومدوناتها الاخلاقية هي التي تؤثر على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

IV.قائمة المراجع:

المراجع العربية :

- 1- المطرفي شعيل بن بخيت،(2005)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء-دراسة مسحية على العاملين ادارة الجوازات بمنطقة مكة المكرمة ، مذكرة ماجستير : علوم ادارية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- 2- بحري صابر،(2009)، الاجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الاطباء العاملون بالمستشفيات العمومية -دراسة ميدانية المستشفيات العمومية ، مذكرة ماجستير ، علم النفس ، جامعة قسنطينة.
- 3- بن زاهي منصور منصور،(2007)، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات ، رساله دكتوراه ، علم النفس، جامعة قسنطينة.
- 4- صالح رجاء أحمد، (2017)، المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الاردنية الخاصة وعلاقته بالحرية الاكاديمية لاعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الاوسط ، عمان.

المراجع الأجنبية:

- 1- Benjamin schneider (1975), organizational climates :personnel psychology, p :474journal of nursing scholarship, 30(1).
- 2- D.m.kuenzi mayar &r.greenbaum (2009).makingethicalclimate a maintreamtopic ; areview critique and prexription for the empiricalresearch on ethicalclimatepsychological perspectives on ethicalbehavior and decisionmaking .
- 3- K.d.martin&j.b, cullen (2006) .continuities and extensions of ethicalclimatetheory : a metaanalysisreview, journal of business ethics.
- 4- Olsen , 1, 1,(1995). Hospitalmurses, perception of the ethical climat of their setting, image : schweperker ,c.h(1997).the influence of ethicalconflict on role stress in the sales force , journal of the academy of marketing science, 25(2).

- 5- Putranta, M.P(2008), The relationships between ethical climates , ethical ideology and organisational commitment, Doctoral thesis, university of notre dame australia
- 6- Schwepker, ch (2001), Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce, journal of bussiness research.
- 7- V.f.sarand, a.s.barzoki & h.teimouri (2019), evaluating impact of corporate social responsibility on organisational identity with the mediating role of ethical climate , international journal of business excellence.
- 8- Victor,b&cullen,j,b.(1988). The organizational bases of ethicalworkclimates, administrative science quarterly, 33(2).