

أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاعتراب الوظيفي دراسة تطبيقية- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية

سوزان صالح دروزة¹، ديماس شكري القواسمي²

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف 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. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبيه النظري والميداني، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

- إن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى المبحوثين بمستوى متوسط.
- أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاعتراب الوظيفي في الوزارة، حيث أظهرت وجود أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاعتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاعتراب الوظيفي.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل من حيث نظام الحوافز المتبع داخل الوزارة، وأهمية دور الفرد والأمن الوظيفي وكذلك ضرورة السعي نحو بناء ثقافة تنظيمية يلجأ إليها الأفراد طوعاً.

الكلمات الدالة: المناخ الأخلاقي، الاعتراب الوظيفي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

المقدمة

ومن هنا كان الاهتمام بالموارد البشرية باعتبارها أحد مصادر الميزة التنافسية للمنظمة، وهذا بدوره قاد إلى الاهتمام بمناخ العمل (بيئة العمل) الذي سيوفر العناصر القيمة والأخلاقية العالية لتمهيد الطريق أمام العاملين ليحملوا ثقافة منظمة بهوية واحدة ولغة واحدة لإحقيق الترابط الذي من شأنه تحقيق هدف المنظمة التي يعملون فيها .

فقد أثبتت نتائج العديد من الدراسات أن المناخ الذي يسوده روح الإيثار والتعاون والمسؤولية يؤثر إيجابياً في أداء المؤسسة، ومن ثم على العاملين فيها مما يحفزهم على توقيع العقد غير المرئي مع المنظمة الذي يجسد الرضا والانتماء والمواطنة بكافة أبعادها ومن ثم تقوية المناعة لديهم لقهر الشعور بالاعتراب الوظيفي.

تسلط هذه الدراسة الضوء على واحدة من أهم الوزارات الأردنية وهي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أملاً في

تعد المنافسة الطريق الأقصر للمنظمات التي تسعى لتقديم منتجات عالية الجودة وخدمات تفوق توقعات الزبائن، فكل منظمة تعي وتترك التغييرات الحاصلة في البيئة تسعى بداية إلى تحديد منافسيها وتقديم ما يتفوق على منتجات هؤلاء وخدماتهم، ولذلك تعدى الاهتمام بالموارد المادية إلى عناصر هي أكثر قدرة على تحقيق أهداف المنظمة - أياً كان نشاطها - وهي الموارد البشرية والبيئة التي تعمل ضمنها تلك الموارد.

¹أستاذ مساعد، جامعة العلوم الإسلامية، كلية المال والأعمال- قسم الإدارة.

suzandarwazeh6@hotmail.com

²أستاذ مساعد، جامعة البترا، كلية العلوم الإدارية والمالية- قسم إدارة الأعمال.

dqawasmi@uop.edu.jo

تاريخ استلام البحث 2013/8/4 وتاريخ قبوله 2014/4/27.

أسئلة الدراسة:

- بصورة أكثر تحديدا فإنه يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:
- ما مدى وجود مناخ العمل الأخلاقي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؟
 - ما مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؟
 - ما أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاعتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؟

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع يؤثر في كافة المستويات الإدارية في المنظمة وهو المناخ الأخلاقي، ذلك أن المناخ الأخلاقي هو القاسم المشترك بين كافة العاملين في بيئة العمل، الذي يحتل الأولوية في تميز الأداء في المنظمة بسبب علاقات صحية تقوم بين العاملين، فالعاملون هم الذين يحملون هوية هذه المنظمة ويسعون إلى تحقيق أهدافها مما يعني أن دراسة المشاعر التي تتناوبهم تجاه منظماتهم وتحقيق ذواتهم لها كبير الأثر في تحقيق أعمالهم باخلاص وانتماء. إن ربط موضوعي المناخ الأخلاقي وشعور العاملين بالاعتراب منح هذه الدراسة الأهمية لكونه يطرح موضوعا حساسا ومؤثرا في مستقبل المنظمة وديمومتها. تضيف الباحثتان أن من أهمية هذه الدراسة التوصل إلى نتائج مهمة تفيد منها المنظمات التي تسعى لتحقيق التميز في عصر يُميزه التنافسية العالية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي :

1. بيان أثر تصور المبحوثين لمناخ العمل الأخلاقي الفردي والمنظمي في الشعور بالاعتراب الوظيفي.
2. تعرف أهمية المناخ الأخلاقي في خلق الشعور بالاعتراب أو عكس ذلك (الانتماء) لدى العاملين.
3. تقديم توصيات تساعد في التخلص من الشعور بالاعتراب الوظيفي (إن وجد) لدى العاملين.

الإسهام بدراسة تستوضح المناخ الأخلاقي داخل الوزارة وفيما إذا كانت هنالك أية علامات للشعور بالاعتراب الوظيفي، راجين بأن تسهم هذه الدراسة في رفع سوية الأداء وتوضيح أهمية المناخ الأخلاقي لما له من انعكاسات إيجابية على كثير من المنظمات، وكذلك إمطة اللثام عن أعراض الشعور بالاعتراب إن وجدت. وبالرغم من قدم المراجع التي تبحث في متغيرات الدراسة، إلا أن هذا لم يقلل من أهمية الموضوع لكونه مشكلة كانت ضمن اهتمام الباحثين.

مشكلة الدراسة

يشكل مناخ العمل الوتيرة الأساسية في أية منظمة، فإذا ما اتصف هذا المناخ بالصفة الأخلاقية التي تجسد بمضمونها التكامل والتعاون بين أعضاء المنظمة، انعكس ذلك على نجاح وديمومة المنظمات التي تسعى إلى البقاء والتميز خاصة مع تزايد الاهتمام بالسلوكيات التي تعزز العمل الوظيفي خارجا عن حلقة الأدوار الرئيسة المكلف بها جميع من في المنظمة. عكس ذلك، سيعاني العاملون من شعور بالاعتراب ينعكس على ديمومة المنظمة ونجاحها، وبما أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية واحدة من تلك المنظمات فلا بد أن هناك ضغوطا معينة يتعرض لها العاملون سواء فردية كانت أم تنظيمية، بالإضافة إلى أن التزام الوزارة بالقوانين التي يصدرها ديوان الخدمة المدنية يلزم العاملين بالتقيد في ما لهم وما عليهم من حقوق تستوجب الالتزام بها، فبعضهم يرهق نفسه بالتفكير في سن التقاعد وآخر في التدوير الوظيفي ، وبعضهم تستحوذ عليه قضية العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية، وبعضهم الآخر مأخوذ في كسب رضى الإدارة العليا، إضافة إلى سواد روح التنافس السلبي، كما أن تعرض الوزارة خارجا عن إرادتها لكثرة التغيير في الإدارات العليا مما يفقدها روح المؤسسة ليحي داخلها روح الأشخاص يخلق مشكلات كثيرة للعاملين نأمل أن تكشف عنها هذه الدراسة، وترى الباحثتان أن مشكلة الدراسة تكمن في تعرف أثر تصورات المبحوثين لمناخ العمل الأخلاقي على الشعور بالاعتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

4. تسليط الضوء من منظور إداري على موضوع الاعترا ب الذي كان قصرا على تخصصي علم النفس والاجتماع.

الإطار النظري والدراسات السابقة مناخ العمل الأخلاقي

أصبح مفهوم مناخ العمل (المناخ الوظيفي) أكثر وضوحا في نهاية ستينيات وبداية سبعينيات القرن الماضي، حيث عُرّف بأنه مجموعة من الخصائص القابلة لقياس بيئة العمل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من قبل الأفراد العاملين ضمن حدود هذه البيئة التي يفترض أنها تؤثر في دوافعهم وسلوكهم. (Litwin and Stranger, 1968)

يمثل مناخ العمل جزءا أساسيا من كينونة المنظمة، حيث يمثل مجموعة من الخصائص - للبيئة الداخلية - تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقرار أو الثبات النسبي يفهما العاملون، وتتعكس على اتجاهاتهم وسلوكهم في المنظمة التي يعملون بها (المغربي، 1995)، ومن ثم تحرص المنظمات على اختلاف حجمها وطبيعتها عملها على تحسين مناخ العمل بشكل يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

وبما أن العنصر البشري هو الجزء الأهم من عناصر الإنتاج، والدعامة الحقيقية التي تستند إليها المنظمات لتحقيق أهدافها. فإنه لا بد من ضرورتهم وتحسين المناخ الذي يحيط بالموظفين، حيث إن الفرد هو مصدر الفكر والتطوير خاصة إذا توافرت الظروف الإيجابية التي تدفع الموظف إلى العمل والعطاء. (عبد الباقي، 2001)

وتظهر أهمية مناخ العمل من خلال العلاقة القائمة بينه وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى خاصة في مجال التعامل بين الفرد والبيئة التنظيمية بشكل عام التي يحددها محوران أساسيان: الأول يتمثل في خصائص الفرد المرتبطة إلى حد كبير بالنظام المعرفي وخبرته وتربيته وتعليمه وثقافته التي اكتسبها من خلال حياته السابقة، والثاني هو بيئة العمل الداخلية التي تصف الخصائص المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات التي تختلف من منظمة لأخرى باختلاف الأبعاد المحددة لمناخ العمل، إذ إن الخاصية الأهم التي تميز طبيعة مناخ العمل في المنظمة عن المنظمات الأخرى هي

الطابع الأخلاقي الذي لا بد أن يكون بمثابة الجذور الأساسية التي ينطلق منها كيان المنظمة ككل (السكران، 2004).

طور كل من Victor and Cullet مفهوم مناخ العمل الأخلاقي، حيث أشارا إلى أنه لا بد للمنظمة أن تلتزم بالمسؤولية تجاه الأعمال الأخلاقية وغير الأخلاقية التي تجمع الموظفين ضمن نطاق المنظمة التي تخلق من خلاله مناخ عمل أخلاقي. (Schwepker, 2001) كما عرّف (Olson, 1995) المناخ الأخلاقي بأنه المتغيرات الوظيفية التي يمكن أن تُدار و تُغيّر من أجل تحسين بيئة العمل. فمناخ العمل ناشئ عن التصورات والثقافات المختلفة للموظفين داخل المنظمة، إذ أشار (Olson, 1995) إلى أن المناخ الوظيفي هو ذلك المناخ الذي يشمل التفاعلات والاتجاهات والمعتقدات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة. يشمل مناخ العمل الأخلاقي بعدين رئيسيين، الأول هو المعيار الأخلاقي الذي تعمل به المنظمات وذلك من أجل صنع القرار، والثاني يشير إلى أخلاقيات صنع القرار نفسه. (Victor and Cullet, 1988).

العوامل التي تساعد في بناء مناخ عمل أخلاقي:

هناك عدة عوامل تعمل مجتمعة في تهيئة وخلق مناخ عمل يتسم بالمناخ الأخلاقي، الذي تلتزم المنظمة به كجزء من ثقافتها وهويتها، ومن أهم هذه الأبعاد:

- دور القيادة: يعد دور القيادة دورا مهما في وضع المعايير الأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد التابعين وتؤثر في اتخاذهم للقرارات، وعندما تتفاعل سلوكيات الأفراد مع القواعد والإجراءات والعملية الوظيفية بشكل عام تصبح هذه السلوكيات جزء من الثقافة الوظيفية. (Brown, et al., 2005)
- التنشئة الاجتماعية: التي يقصد بها تلك العملية التي يتعلم ويتكيف من خلالها الموظف مع منظومة القيم والأعراف الموجودة في المنظمة، حيث يتعين على الموظفين الجدد والقادمي أن يدركوها ويمارسوها. حيث على المنظمة أن تقوم بوضع برامج وخطط تسمح من خلالها للموظفين بإدراكهم بكل شفافية ومصداقية ودون أي تأثيرات خارجية. (Dose, 1997)

الاغتراب الوظيفي:

لا شك في أن الإنسان المعاصر يعاني من أزمة نفسية واجتماعية تختلف عن سابقتها لعدة أسباب أهمها: التحول الصناعي وسيطرة الأدوات التكنولوجية الحديثة واعتماد رأس المال الفكري إضافة إلى اشتداد حدة المنافسة والعولمة التي طرقت أبوابنا بالإضافة إلى طبيعة النظم الحديثة وما لحق وسائل الإنتاج من تطور، مما خلق لدى الفرد شعورا بالعزلة وفقدان المعايير والاحساس بالعجز والشعور بالقلق المستمر والنشأوم وحالة اليأس التي قادت كلها إلى الاغتراب بالرغم من كثرة الناس المحيطين بالفرد، كل ذلك أدى إلى الاهتمام بظاهرة الاغتراب والبحث عن جذورها ومسبباتها. والاغتراب لغة يعني اغتراب أو غربة وهي المرادفة للكلمة الانجليزية (Alienation) وقد أوردها (شاخنت، 2001) على عدة معانٍ، فالمعنى القانوني يعني تحويل ملكية شخص ما لآخر، والمعنى الاجتماعي يعني التعبير عن الإحساس الذاتي بالغربة والانسلاخ عن الذات والآخرين، وبالمعنى السيكولوجي تعني حالة فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية أو الحواس، أما المعنى الديني فيتعلق بانفصال الإنسان عن الله، بمعنى ارتكاب المعصية. فالاغتراب مفهوم فلسفي حيث ترجع بداياته الأولى إلى القرن الثامن عشر الميلادي في كتابات (فيخته)، (روسو)، (نينشه)، (هيجل)، (ماركس) وآخرين عديدين. (اليوسف، 2013) ويعرف الشواف (2008) الاغتراب الوظيفي بأنه عبارة عن شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون بها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار به، ويرجع ذلك إلى أسباب تتعلق بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهو توجه خطير يلامس علاقة الانتماء والولاء للمنظمة مما يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين، ويضيف الشواف (2008) أن الاغتراب الوظيفي يمر بمراحل ثلاث هي: مرحلة الاغتراب النفسي، ومرحلة الاغتراب الذهني، ثم مرحلة الاغتراب الجسدي، وتزداد خطورة هذه المراحل تدريجيا وتصبح العلاقة بين المراحل تراكمية تؤدي إلى زيادة محصلة سلبياتها ورفع حدتها .

العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي

أولاً: عوامل تعود إلى المنظمة

العامل الأول: المكننة والأتمتة: إن ثورة التكنولوجيا الحديثة

قد ساعدت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين نتيجة لكثرة الأتمتة والأجهزة الحاسوبية؛ إذ إنه خطر يهدد العلاقات الانسانية ويثير الأمراض والمشكلات النفسية (شنا، 1993) إذ أصبح الحرفيون والإداريون خدماً لهذه الأجهزة.

العامل الثاني: ضعف الفعالية الادارية والخلل في تقارير كفاية الأداء: يقول أبو سن (1991، ص 121) أن ضعف الفعالية الإدارية في المنظمة يؤدي إلى الاغتراب الوظيفي؛ لأن عدم فعالية الإدارة تؤدي لعدم قدرتها على أداء المطلوب منها، ومن ثم التفكير بإعادة النظر بالعمل الواجب أدائه والمهارات التي تحتاجها لأداء العمل لتصبح قادرة على مواكبة التطور التقني السريع الذي لن يتحقق لها إلا إذا مارست وصف العمل بطريقة تسمح لكل موظف بالمشاركة في صناعة القرارات التي تؤثر فيه وتتعلق بمهام عمله. كما أن التقارير السنوية للأداء تتأثر بأهواء شخصية للرؤساء ما ينعكس في النهاية على حسن سير العلاقات الوظيفية بين الموظفين والادارة.

العامل الثالث: ضعف نظام الحوافز: إن الغموض في نظام الحوافز أو خضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية يعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، فالموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها، ومستوى الاغتراب الوظيفي عموماً يتأثر بغياب الحوافز. (عنوز، 1999)

العامل الرابع: العمل في مواقع منفصلة: العمل في مواقع منفصلة لمؤسسة واحدة الذي من شأنه إشعار العاملين بعدم المساواة نتيجة لوجود مميزات لبعض المواقع تختلف عن الأخرى، كالحوافز والبدلات وأوقات الدوام، كذلك عدم ملاءمة ظروف العمل، مثل التهوية والاضاءة وعدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة، عكس هؤلاء الموجودين في الموقع الرئيس (السباعي وعبد الرحيم ، 1996)

العامل الخامس: عدم ظهور دور الفرد: قد يتعرض العامل في المنظمة لنوع من التهميش حيث إن ذلك يعرضه لمجموعة من مثيرات الانفعال مثل الخوف والغضب والضيق، وهذه العمليات من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم ومن ثم تقود إلى الاغتراب النفسي. (العيسوي ، 1997)

الإدارية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي، ذلك لأن القائد الملهم الذي لا تتقصه المعرفة بالذكاء الاجتماعي والعاطفي سيكون قادراً على قراءة نفسه ومن حوله بطريقة صحيحة، الأمر الذي يعني امتلاكه لأدوات التحليل لنفسه ولمن حوله.

العامل السادس: عدم التخصص في العمل: إن المشكلة تكمن في عدم الاستخدام الأمثل لتخصصات العاملين، مما يعني وضع العاملين في تخصصات تختلف عن تخصصها الذي من شأنه التقليل من أداء هؤلاء بسبب بعده عن تخصصه وشعوره أن هذا اجحاف بحقه مما يولد لديه شعور بالاغتراب الوظيفي. (الهوري، 2000)

ثانياً: الدراسات السابقة

تم إجراء مسح شامل للأدبيات والدراسات السابقة، حيث تبين عدم وجود دراسات - بحدود علم الباحثين - تبحث بشكل مباشر في أثر مناخ العمل الأخلاقي على شعور الاغتراب الوظيفي، لذلك حاولت هذه الدراسة توظيف ما جاء في الدراسات السابقة لتحقيق هدف هذا البحث، علماً بأن الدراسات العربية في هذا المجال كانت محدودة .

الدراسات العربية:

- دراسة أبو العسل (2011) بعنوان " المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحترق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم" هدفت الدراسة الى تقصي العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي والاحترق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في 40 مديرية من مديريات التربية والتعليم في الأردن لتتضمن إقليم الشمال والوسط والجنوب، وتم توزيع 400 استبانة على عينة الدراسة التي اقتصر على الذكور فقط ، توصلت الدراسة الى عدة نتائج كان من أهمها أن مستوى أنماط المناخ الأخلاقي السائد من وجهة نظر رؤساء الأقسام بشكل عام كان متوسطاً، ودرجة الاحترق النفسي كانت عالية في مجالات الاجهاد الانفعالي وتلبد المشاعر، وأن درجة الالتزام التنظيمي لدى العينة كان متوسطاً، ووجود علاقة ذات دلالة احصائية سالبة بين الاحترق الوظيفي وأنماط المناخ الاخلاقي السائدة في

العامل السادس: المنافسة الشديدة: إن المنافسة بين العاملين في المنظمة تأتي غالباً في مصلحة العمل، لكن إن أصبحت شديدة بحيث يتم اتباع طرق غير شرعية للحصول على المكاسب فإن المستحقين عندئذ سيشعرون باليأس في الوصول الى تلك المكاسب مما يخفض معدلات الأداء ومن ثم استسلام العاملين بالمنظمة لليأس ومشاعر الاحباط الذي من شأنه أن يوصلهم الى حالة الاغتراب الوظيفي. (العيسوي، 1997)

ثانياً: العوامل التي تعود إلى الأفراد

العامل الأول: الخوف وعدم الأمن الوظيفي: إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتماً إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر، كما يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمنظمة. (عبد الغني، 1989)

العامل الثاني: نقص الكفاءة: إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يخفض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم الى محاولة ارجاع أسباب ضعف أداءه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها. ونتيجة لنقص الكفاءة، فإن بعض العاملين يلجأ إلى الغياب عن العمل، كما ينصرف آخرون منهم قبل نهاية الدوام، وقد تكثر المشاجرات مما يؤدي الى الاغتراب الوظيفي. (السباعي وعبدالرحيم، 1996)

العامل الثالث: عدم التوافق والتكيف: إن عدم التوافق والتكيف مع المنظمة من شأنه أن يولد شعوراً لدى العامل بأنه مهمل، ومن ثم يحمل للمنظمة أسباب مشكلاته، وبعدها يقوم بنقير مشكلاته النفسية في المنظمة، وإذا انتشرت هذه الحالة بين عدد كبير من العاملين فإن ذلك يؤدي إلى انتشار الاغتراب النفسي بينهم. (عبدالله، 2002)

العامل الرابع: توجهات العاملين: قد ينجم الاغتراب من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه مع توجهات الفرد واهدافه وقيمه، أي أن الهدف الذي يتجه الفرد نحوه غير مرغوب فيه، أو أن محيط العمل الذي يعمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحقه من الاهتمام، وأن حاجات الفرد ورغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين (الكبيسي، 2004)

العامل الخامس: ضعف مقومات القيادة: إن ضعف مقومات القيادة لدى القائد الإداري وعدم إلمامه بالمهارات

هدفت الدراسة تعرف الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة، بتطبيق الدراسة على العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (302) من موظفي مجتمع الدراسة المكون من (755) موظفا إداريا.

وأظهرت النتائج ظهور الاغتراب الوظيفي بين العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، إضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

- دراسة بن زاهي (2007) بعنوان "الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري"

هدفت الدراسة الى محاولة تعرف مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي تميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، وكذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم. بلغت عينة الدراسة 231 اطار من الاطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري، حيث شملت الدراسة على أبعاد الاغتراب الوظيفي، وهي: العجز، والانعزالية، والامعيارية، والارضا، والتشاؤم، واللامعنى. ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة، وأن مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات، وأخيراً يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة احصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للإنجاز.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Valadbigi and Ghobadi) 2012، بعنوان

The study of The Elements of Work Alienation (A Case Study of The "Orumiyeh White Cement Factory": Western Azarbayjan Proving, Iran)

مدبرياتهم، ووجود علاقة موجبة بين درجة الالتزام التنظيمي وأنماط المناخ الاخلاقي السائدة، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى رؤساء الاقسام تبعا لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

- دراسة أبو ريا (2010) بعنوان "علاقة الاغتراب النفسي ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا"

هدفت الدراسة تعرف علاقة الاغتراب النفسي ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا، وتكونت عينة الدراسة من 180 طالبا وطالبة في المرحلة الثانوية في منطقة عكا، أشارت أهم النتائج إلى إن مستوى الاغتراب النفسي ومستوى الاغتراب الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانية يقع ضمن المتوسط، أما في مجال فقدان المعنى والانعزال الاجتماعي فقد كان أعلى لدى طلبة التخصصات العلمية.

- دراسة العسال (2009) بعنوان "الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الاردن من وجهة نظر مديري مدارسهم"

هدفت الدراسة تعرف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم. كما هدفت إلى بيان أثر كل من الجنس والاقليم في متغير الاغتراب. اشتملت عينة الدراسة على 110 مديرا ومديرة، وحوالي 330 معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية طبقية. توصلت الدراسة للعديد من النتائج كان أهمها أن هناك مستوى متوسطا من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة، وتبين أن الاغتراب لدى الذكور كان أكثر منه لدى الإناث، أما متغير الإقليم، فإن معلمي إقليم الوسط أظهروا اغترابا وظيفيا أكبر من معلمي اقليمي الشمال والجنوب في مجال فقدان السيطرة فقط.

- دراسة أبو سلطان (2008) بعنوان "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة"

بين سمات القطاع الخاص الوظيفية، حيث مثلت المهنة والوظيفة والمناخ الوظيفي المتغيرات المستقلة، بينما مثل الموقف الأخلاقي المتغير التابع. وقد تمّ تطوير استبانة على أساس ستة مستويات من الأخلاق، وهي: الصدق، وتضارب المصالح، والخدمة والنزاهة، وأخلاقيات المسؤولية الديمقراطية، وأخلاقيات العمل، وأخلاقيات التوافق والتكامل الاجتماعي.

وكشفت الدراسة عن أن المهنة في التسلسل الهرمي والمناخ الوظيفي لها تأثير واضح ومباشر على المواقف الأخلاقية.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

بالإضافة إلى التعريفات التي تمّ تقديمها في الإطار النظري فيما يتعلق بمناخ العمل الأخلاقي والاعتراب الوظيفي، ترى الباحثتان ضرورة تقديم تعريف محدد لكل بعد من أبعاد المتغيرات التي اعتمدها الدراسة، وهي:

مناخ العمل الأخلاقي: بيئة عمل العاملين كما يدركها أعضاء المنظمة ويتشاركونها، والنظام المعياري الموجود داخل المنظمة والمحسوس بين العاملين الذي يمكنهم من الاستجابة للموضوعات الأخلاقية التي تحدث في مكان العمل، وهو الذي يتطور ويتم تربيته عندما يؤمن العاملون بأن هناك نموذجاً للسلوك الأخلاقي المتوقع بناء على المعايير التي تطبق عند عملية اتخاذ القرارات داخل أقسام المنظمة كافة .

الجانب الفردي الأخلاقي: المفردات الأخلاقية التي يحملها العاملون ويمارسونها استناداً إلى التنشئة الاجتماعية والتجارب التي تعرضوا لها (تمّ قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة 1 - 13)

الجانب المنظمي الأخلاقي: القيم الأخلاقية والمعايير والمواقف والمشاعر والسلوكيات السائدة بين الأفراد التي يتعاملون بها ويحلون المشكلات استناداً إليها، وفي النهاية تكون معا المنظمة الاجتماعية. (تمّ قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة 14 - 23)

الاعتراب الوظيفي: هو شعور العاملين بالوزارة بعدم الانتماء إليها فهي ليست المكان المناسب للبقاء فيه، وكلما ازدادت هذه الحالة ازدادت السلبية وسوء العلاقة بين الفرد وذاته بين الفرد والمنظمة.

هدفت هذه الورقة إلى دراسة عناصر الاعتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض في إيران، وقد جاءت هذه الورقة لتوضح حالة من الاعتراب الوظيفي بهدف تحليل العناصر التي تخلق الاعتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض من خلال تطوير استبانة تمّ توزيعها على عينة بلغت 90 موظفاً. أشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة قوية بين الاعتراب الوظيفي وكل من الحالة الاجتماعية، وطبيعة العمل، ورضا الموظفين عن الرواتب والأجور، وطبيعة العلاقات بين المديرين والموظفين.

دراسة (Venezia and Gallano, 2008) بعنوان:

A Study Of Ethical Work Climates Between Filipino And Taiwanese Accountants

هدفت الدراسة إلى البحث عما إذا كان هناك اختلاف بين المحاسبين الفلبينيين والتايوانيين يُعزى إلى قيمة مناخ العمل، حيث تمّ استخدام الاستبانة المعيارية المحكمة التي وضعها (Bart Victor, John, B., and Cullen, 1987, 1988) المتعلقة بدراسة المفاهيم الأخلاقية للمحاسبين، وأظهرت الدراسة أن هناك سبعة أبعاد ترتبط بنظرية مناخ العمل الأخلاقي لـ Cullen (Victor, and Bronson, 1993) لها التأثير المباشر وهي: القواعد والإجراءات، المصلحة الذاتية، المسؤولية الاجتماعية، والكفاءة، والأخلاق الشخصية، والاهتمام، والمنفعة. أظهرت الدراسة أن هناك اختلافات بين المحاسبين في كلتا الدولتين تبعاً للأبعاد الأتف ذكرها، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد اختلاف بين المحاسبين يُعزى إلى القواعد والإجراءات، والكفاءة والذرائعية، بينما هناك اختلافات واضحة تُعزى إلى المصلحة الذاتية، والمسؤولية الاجتماعية، والأخلاق الشخصية والاهتمام.

وأجرى (Linley, 2008) دراسة بعنوان:

Investigation of the Influence of Position, Profession and Organizational Climate on Ethical Attitudes in the Private Sector

بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين المهنة والوظيفة والمناخ الوظيفي وأثرهم في المواقف الأخلاقية في القطاع الخاص، تعد هذه الدراسة دراسة استطلاعية تدرس العلاقة

في ضوء مشكلة الدراسة يمكن صياغة الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الرئيسية الصفرية الأولى: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع.

وينفّرَع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الصفرية الأولى: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي (الجانب الفردي الاخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع.

الفرضية الفرعية الصفرية الثانية: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي (الجانب المنظمي الاخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع.

أنموذج الدراسة : في ضوء مشكلة الدراسة، وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة تمّ تحديد المتغيرات كما هي مدونة في الأنموذج، استنادا الى دراسة كل من (Seeman,1990)، و (Schwepker,2001)، (Putranta,2008)، (بن زاهي، 2007).

ويوضح الشكل (1) مخطط الدراسة والمتغيرات المستقلة وتأثيرها على المتغير التابع كما يلي:

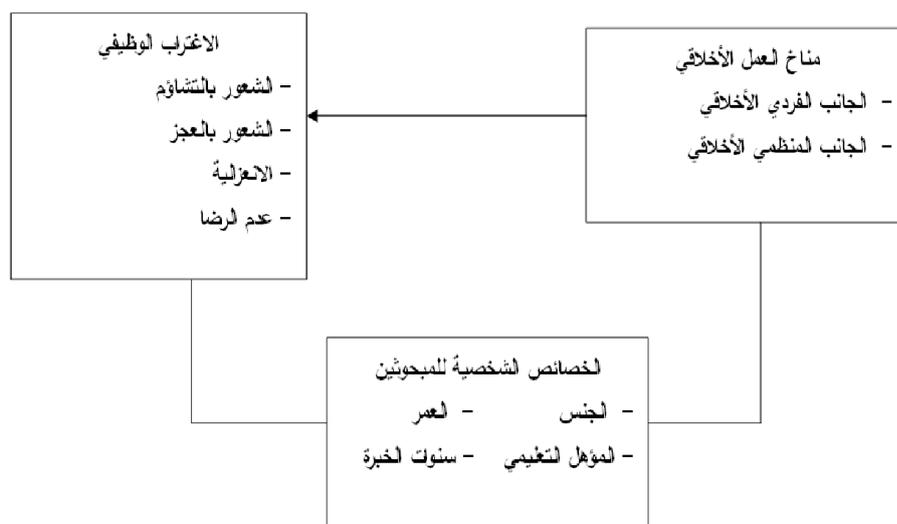
الشعور بالتشاؤم: عكس التفاؤل، وهو توقع سلبي لأية أحداث بحيث تجعل الفرد ينتظر الأسوأ ويتوقع الفشل والخيبة والخسارة من أية خطوة قد يقدم عليها، أي أن المتشائم يرى كل شيء أسود وقد وصف العرب المتشائم بأنه (أعور العقل) تمّ قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة (24-28)

الشعور بالعجز: تعني فقدان الفرد القدرة على التأثير في مجرى الأحداث أو التحكم في ما سينتج عن السلوك أو الأحداث فقدان القدرة على صناعة قرار مصيري، وذلك لأن الظروف المحيطة به أقوى منه. (تمّ قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة (29-33)

الانفردانية: الشعور بالوحدة والفراغ، الافتقار للعلاقات الاجتماعية الحميمة، فهو بعيد عن حوله من الأفراد وإن كانوا كثر مما يولد لديه شعور بالرفض الاجتماعي والانفصال عن القيم والمعايير الخاصة بالمجتمع وكذا المنظمة. تمّ قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة (34-37)

عدم الرضا: هو عكس الرضا أي عدم التوافق النفسي للفرد الذي يعلن عن نفسه من خلال سلوك الفرد بقلة الإنتاجية 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. (تمّ قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة 38-41)

فرضيات الدراسة:



الشكل (1)
أنموذج الدراسة

منهجية الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها من آراء أفراد عينة الدراسة، ومن خلال الأسئلة التي تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عنها، فقد جاءت هذه الدراسة وصفية وميدانية تحليلية، فعلى صعيد المنهج الوصفي تمّ الرجوع إلى الدراسات السابقة والبحوث النظرية التي تعزز الإطار النظري الذي تقوم عليه الدراسة، أما من الناحية الميدانية التحليلية، فقد تمّ جمع المعلومات من خلال الاستبانة التي تمّ تطويرها وتحليلها، اعتماداً على جملة وسائل وأدوات إحصائية للوصول إلى النتائج التي تخدم أهداف الدراسة، بهدف التعرف إلى أثر مناخ العمل

الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في المملكة الأردنية الهاشمية، البالغ عددهم (200) موظف، حيث تمّ التوزيع على جميع عناصر المجتمع، استبعاد (12) استبانة منها لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (188) استبانة لتشكّل (94%) من عناصر المجتمع. والجدول (1) يوضّح خصائص عناصر المجتمع.

الجدول (1)

خصائص عناصر المجتمع

المتغير	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	57.4
	أنثى	42.6
العمر	30 سنة فأقل	23.4
	31 - 40 سنة	38.3
	41-50 سنة	26.6
	50-61 سنة	11.7
المؤهل التعليمي	توجيهي فأقل	29.8
	دبلوم	29.8
	بكالوريوس	34
	دراسات عليا	6.4
عدد سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	38.3
	6-10 سنوات	36.2
	11 - 15 سنة	11.7
	أكثر من 15 سنة	13.8

أداة الدراسة

بعد مراجعة الدراسات والأدبيات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، تمّ تطوير استبانة لدراسة أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم

العالي والبحث العلمي اعتماداً على كلا من (Seeman,1990)، (Putranta,2008)، (بن زاهي، 2008). حيث شكّلت أداة الدراسة (41) فقرة تمحورت حول أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والشعور بالاغتراب الوظيفي.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المنتمين إلى حقل علوم الإدارة، والإحصاء، بقصد الإفادة من خزينهم المعرفي، مما طور المقياس وجعله أكثر موضوعية. كذلك تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا

(Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبانة وفقا لإجابات الأفراد المبحوثين البالغ عددهم (188)، والجدول (2) يوضح نتائج الاختبار، حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لجميع متغيرات الدراسة ولأداة ككل مقبولة في البحوث والدراسات الإنسانية.

الجدول (2)

قيمة معاملات الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

الرقم	متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	قيم معامل الثبات
1	مناخ العمل الأخلاقي	13	0.85
	الجانب الفردي الأخلاقي	10	0.95
2	الاعتراب الوظيفي	5	0.96
	الشعور بالتشاؤم	5	0.88
	الشعور بالعجز	4	0.84
	الانعزالية	4	0.78
	عدم الرضا	4	

المعالجة الإحصائية:

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

- الإحصاء الوصفي: اعتمدت الدراسة على مقاييس الإحصاء الوصفي في عرض الخصائص العامة لعينة الدراسة، ومن هذه المقاييس (التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية)
- واستعانت الباحثتان بمقياس التحكيم الآتي للحكم على درجة استجابة المستجيبين على فقرات أداة الدراسة:

الدرجة	قيم الوسط الحسابي
منخفضة	1 - 2.33
متوسطة	2.34 - 3.67
مرتفعة	3.68 - 5

- الإحصاء التحليلي: اعتمدت الدراسة على اختبارات الإحصاء التحليلي وذلك بغرض اختبار الفرضيات

وفحص العلاقات بين المتغيرات المستقلة، ومن هذه الاختبارات:

- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة (Kolmogorov-Smirnov).
- اختبار معامل تضخم التباين (VIF) Variance Inflation Factory واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة.
- تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لاختبار الفرضيات.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما مدى وجود مناخ العمل الأخلاقي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة لمحور مناخ العمل الأخلاقي، وذلك وفقا للأبعاد

الأخلاقي (3.74) وبانحراف معياري (0.67) فيما بلغ المتوسط الحسابي الكلي للجانب المنظمي الأخلاقي (3.97) وبانحراف معياري (0.84)، أما المتوسط الكلي لمناخ العمل الأخلاقي فقد بلغ (3.86) وبانحراف معياري (0.61).

المكونة له، الجانب الفردي، والجانب المنظمي. يشير الجدول (3) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات مناخ العمل الأخلاقي، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه، وجاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للجانب الفردي

الجدول (3)

تصورات المبحوثين حول مناخ العمل الأخلاقي

المجال	رقم الفقرة	فقرات المجال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى
الجانب الفردي الأخلاقي	1	أجد صعوبة في تقبل وجهة نظر زملائي المتعارضة مع وجهة نظري.	1.37	3.23	متوسط
	2	أتمسك دائماً بمعتقداتي.	1.31	3.43	متوسط
	3	أنظر إلى الأمور من مختلف وجهات النظر قبل اتخاذ القرار.	0.94	4.24	مرتفع
	4	أدافع عن القضايا العادلة، حتى لو كانت محط انتقاد زملائي.	0.93	4.07	مرتفع
	5	أدافع عن زملائي في العمل إذا تعرض أي منهم للسخرية أو الظلم.	0.93	4.26	مرتفع
	6	أعتقد بأن لكل مشكلة تعترضني في العمل جانبين في الحل وأحاول دائماً النظر إلى كليهما.	0.88	4.17	مرتفع
	7	عندما أكون مستاء من زميل لي، أحاول أن أضع نفسي مكانه قبل اتخاذ القرار.	0.87	4.18	مرتفع
	8	قبل أن انتقد زميلي، أحاول أن أتخيل نفسي مكانه لأشعر بشعوره.	0.84	4.17	مرتفع
	9	عادة ما يكون انطباعي الأول تجاه الأشخاص صائباً.	0.95	3.94	مرتفع
	10	لا يهمني ما يعتقد زملائي تجاهي .	1.31	3.30	متوسط
	11	أغتاب زملائي في غيابهم .	1.44	2.47	متوسط
	12	أتجنب الإصغاء إلى زملائي عندما يتحدثون بسرية.	1.50	3.52	متوسط
	13	أشعر بأنني شخص عقلاني (أحكم عقلي وليست عاطفتي قبل أي قرار).	1.13	3.69	مرتفع
		الجانب الفردي الأخلاقي	0.67	3.74	مرتفع
الجانب المنظمي الأخلاقي	14	المصلحة العامة هي مصلحة جميع الموظفين.	0.86	4.22	مرتفع
	15	ينظر الزملاء إلى بعضهم نظرة إيجابية.	1.09	3.77	مرتفع
	16	احترام القوانين هو الاعتبار الأول في الوزارة.	1.06	4.09	مرتفع
	17	تلتزم الوزارة بالمعايير القانونية.	0.93	3.95	مرتفع
	18	تلتزم الوزارة بالمعايير الأخلاقية.	0.96	4.02	مرتفع
	19	يلتزم جميع الموظفين بإجراءات العمل.	1.10	3.83	مرتفع
	20	يلتزم الموظفون بشكل صارم بالطاعة لسياسة العمل المتبعة.	1.05	3.86	مرتفع
	21	يتصرف الموظفون من خلال شعورهم الشخصي بما يحقق العدالة.	0.96	3.98	مرتفع
	22	يسترشد الموظفون بما لديهم من أخلاقيات شخصية خاصة بهم.	1.00	4.10	مرتفع
	23	الهدف الأول للوزارة هو تقديم الأفضل للآخرين.	1.13	3.98	مرتفع
		الجانب المنظمي الأخلاقي	0.84	3.97	مرتفع
		مناخ العمل الأخلاقي	0.61	3.86	مرتفع

المعيارية الكلية الى الاغتراب الوظيفي وأبعاده، وقد جاءت بمستوى متوسط، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للشعور بالتشاؤم (3.16) وبانحراف معياري (1.27) فيما بلغت قيمة المتوسط الحسابي للشعور بالعجز (3.09) وبانحراف معياري (1.14)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي للانعزالية (3.32) وبانحراف معياري (1.06) أما عدم الرضا، فقد بلغ متوسطه الحسابي (2.76) وانحراف معياري (1.10) وكان المتوسط الكلي الى الاغتراب الوظيفي (3.08) وبانحراف معياري (1.02).

السؤال الثاني: ما مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؟
للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثتان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات موظفي أفراد عينة الدراسة على العبارات الواصفة لمحور الاغتراب الوظيفي، وذلك وفقا للأبعاد المكونة له وهي: الشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية وعدم الرضا.
يشير الجدول (4) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات

الجدول (4)

تصورات المبحوثين حول الاغتراب الوظيفي

المجال	رقم الفقرة	فقرات المجال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى
الشعور بالتشاؤم	24	يبدو مستقبلي المهني غامضا.	1.34	3.23	متوسط
	25	ليس في حياتي المهنية ما يجعلني متفائلا.	1.33	3.17	متوسط
	26	أشعر بأن لا مستقبل لي في هذه الوزارة.	1.36	3.18	متوسط
	27	أشعر أن وضعي الوظيفي لن يتحسن أبدا.	1.41	3.11	متوسط
	28	أتوقع أن لا أحصل على حوافر في عملي.	1.42	3.11	متوسط
		الشعور بالتشاؤم	1.27	3.16	متوسط
الشعور بالعجز	29	قدرتي على المشاركة في اتخاذ القرارات معدومة.	1.48	3.07	متوسط
	30	أشعر بانحطاط نفسي وأنا في عملي.	1.39	2.97	متوسط
	31	أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل	1.43	2.91	متوسط
	32	أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به.	1.45	2.74	متوسط
	33	أستطيع إيجاد حلول للمشكلات التي تعترض عملي.	1.19	3.72	مرتفع
		الشعور بالعجز	1.14	3.09	متوسط
الانعزالية	34	اتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه.	0.98	3.85	مرتفع
	35	أشعر بعدم الانسجام مع زملائي في العمل.	1.40	3.01	متوسط
	36	علاقتي مع زملاء العمل رسمية (فقط ضمن ساعات العمل).	1.43	3.04	متوسط
	37	مشاركتي في أنشطة الوزارة الاجتماعية محدودة (الاحتفالات والمناسبات).	1.30	3.37	متوسط
			الانعزالية	1.06	3.32
عدم الرضا	38	يعامل رئيسي زملائي في العمل أفضل من معاملتي.	1.49	3.00	متوسط
	39	شعوري بالانتماء للوزارة غير موجود.	1.46	2.80	متوسط
	40	راحتي في العمل وسط زملائي غير متوافرة .	1.45	2.58	متوسط
	41	طبيعة العمل الذي أقوم به ضمن طموحي.	1.22	2.65	متوسط
			عدم الرضا	1.10	2.76
		الاغتراب الوظيفي	1.02	3.08	متوسط

الجدول (5) أن بيانات الدراسة تنتج التوزيع الطبيعي، حيث كان مستوى الأهمية لجميع المتغيرات باستثناء "الشعور بالعجز" أكبر من (0.05)، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على نتائج تحليل الانحدار.

اختبار الفرضيات: للتحقق من مدى خضوع البيانات لاختبار التوزيع الطبيعي، تم استخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnov)، حيث تبين من خلال نتائج الاختبار والموضحة في

الجدول (5)

نتائج اختبار توزيع متغيرات الدراسة باستخدام (Kolmogorov-Smirnov)

المتغير	قيمة الابتعاد المطلق	قيمة الابتعاد الإيجابي	قيمة الابتعاد السلبي	اختبار K-S	مستوى الأهمية
الجانب الفردي الأخلاقي	0.090	0.10	-0.06	0.89	0.41
الجانب المنظمي الأخلاقي	0.120	0.11	-0.12	1.17	0.13
الشعور بالتشاؤم	0.10	0.10	-0.10	0.94	0.34
الشعور بالعجز	0.16	0.16	-0.12	1.50	0.02
الانعزالية	0.12	0.12	-0.10	1.15	0.14
عدم الرضا	0.13	0.13	-0.10	1.24	0.09

وللتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity)، قامت الباحثتان بإجراء معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل أحد من أبعاد المتغير المستقل، حيث إذا كان معامل تضخم التباين (VIF) أقل من "5" وكانت قيمة التباين المسموح به أكبر من 0.05 وبلغت (0.91)، لذلك يمكن القول إنه لا يوجد ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة.

وللتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity)، قامت الباحثتان بإجراء معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل أحد من أبعاد المتغير المستقل، حيث إذا كان معامل تضخم التباين (VIF) أقل من "5" وكانت قيمة التباين المسموح به أكبر من 0.05، فإن ذلك يعني عدم

الجدول (6)

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به

المتغيرات	التباين المسموح به (Tolerance)	معامل تقييم التباين (VIF)
الجانب الفردي الأخلاقي	0.91	1.10
الجانب المنظمي الأخلاقي	0.91	1.10

بالاغتراب الوظيفي بأبعاده (الشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.62) عند مستوى ($\alpha < 0.05$). أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.39)، ويعني هذا أن مناخ العمل الأخلاقي يُفسر ما نسبته (39%) من الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة التي بلغت (58.84) وهي دالة عند مستوى ($\alpha < 0.05$). وهذا يؤكد عدم

الفرضية الرئيسية الصفرية الأولى: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الأخلاقي كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، حيث أظهرت النتائج وكما هي مبينة في الجدول (7) وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه (الجانب الفردي الأخلاقي والجانب المنظمي الأخلاقي) على الشعور

0.05) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي كمتغير مستقل على الشعور بالاعتراب الوظيفي كمتغير تابع.

صحة الفرضية الرئيسية الأولى، وعليه ترفض الفرضية الصفرية، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر مهم ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$)

الجدول (7)

نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لأثر مناخ العمل الاخلاقي في الشعور بالاعتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Sig مستوى الدلالة	T المحسوبة	B معامل الانحدار		Sig مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	المتغير التابع
0.00	10.83	0.99	الجانب الفردى	0.00	2	58.84	0.39	0.62	الشعور بالاعتراب الوظيفي
					185				
0.01	-1.86	- 2.65	الجانب المنظمي		187	المجموع			

* عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

العلمي، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.61) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R^2 ، فقد بلغ (0.37)، أي أن الجانب الفردي الأخلاقي يُفسر ما نسبته (37%) من الشعور بالاعتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كما بلغت قيمة درجة التأثير (0.92)، وهذا يعنى أن الزيادة بقيمة واحدة في الجانب الفردي الأخلاقي يؤدي إلى زيادة في الشعور بالاعتراب الوظيفي بقيمة (0.92)، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة t المحسوبة التي بلغت (10.35) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). وهذا يؤكد رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر مهم ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي (الجانب الفردي الاخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاعتراب الوظيفي كمتغير تابع

وللتحقق من أثر كل بُعد من أبعاد مناخ العمل الاخلاقي على الشعور بالاعتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط.

الفرضية الفرعية الصفرية الاولى:

لا يوجد أثر مهم ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الاخلاقي (الجانب الفردي الاخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاعتراب الوظيفي كمتغير تابع ولاختبار هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، حيث أظهرت النتائج وكما هي مبينة في الجدول (8) وجود أثر ذي دلالة احصائية للجانب الفردي الاخلاقي على الشعور بالاعتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث

الجدول (8)

تحليل الانحدار البسيط لأثر الجانب الفردي الأخلاقي الشعور بالاغتراب الوظيفي

T	β	Sig*	(R ²)	(R)	أثر الجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي
المحسوبة	معامل الانحدار	مستوى الدلالة	معامل التحديد	الارتباط	
10.350	0.92	0.00	0.37	0.61	

* عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

الأخلاقي، حيث بلغت قيمة t المحسوبة (0.45) وهي غير دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الأخلاقي (الجانب المنظمي الأخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع.

الفرضية الفرعية الصفرية الثانية: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين لمناخ العمل الأخلاقي (الجانب المنظمي الأخلاقي) كمتغير مستقل على الشعور بالاغتراب الوظيفي كمتغير تابع. لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، حيث أظهرت النتائج كما هي مبينة في الجدول (9) عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للجانب المنظمي

الجدول (9)

تحليل الانحدار البسيط لأثر الجانب المنظمي الأخلاقي الشعور بالاغتراب الوظيفي

T	β	Sig	(R ²)	(R)	أثر الجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي
المحسوبة	معامل الانحدار	مستوى الدلالة	معامل التحديد	الارتباط	
0.45	0.04	0.75	0.01	0.03	

* عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

وجود أنظمة وتعليمات ومدونات عمل أخلاقية ينبغي أن يلتزم بها موظفو الوزارة.

- كما بينت النتائج أن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المبحوثين جاء بمتوسط حسابي متوسط، حيث بلغ (3.08)، مما يدل على وجود حالة من الاغتراب الوظيفي وقد يعود ذلك إلى تكنولوجيا العمل المستخدمة في الوزارة، وضعف نظام الحوافز، وضعف مقومات القيادة، وغياب التخصص في العمل.

- دلت النتائج على ثبات صلاحية نموذج اختبار فرضية الدراسة الرئيسية نظراً لارتفاع قيمة (F)، التي

النتائج والتوصيات

النتائج:

في ضوء ما تقدم، فإن الدراسة خلصت إلى النتائج الآتية: ما مدى وجود مناخ العمل الأخلاقي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؟

- بينت النتائج أن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للجانب الفردي الأخلاقي (3.74) والمتوسط الحسابي الكلي للجانب المنظمي الأخلاقي (3.97)، وهذا يدل على

أخلاقيات الفرد وأخلاقيات المنظمة سيؤكد شعورا بالاغتراب الوظيفي.

- أظهرت النتائج عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للجانب المنظمياً الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وقد يعزى ذلك إلى حتمية التزام الموظفين بالتشريعات والاجراءات والمدونات الاخلاقية التي تجبرهم على الانصهار ضمنها للحليولة دون تعرضهم للعقاب، وسعيها الى الثواب والحوافز المعمول بها داخل الوزارة.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تمّ التوصل إليها توصي الدراسة بما يلي:

1. ضرورة الاهتمام ببيئة العمل من حيث: إحقاق نظام حوافز فعّال وعادل، واتباع مبدأ الشفافية في الإعلان عن تلك الحوافز (المادية والمعنوية).
2. أهمية التركيز على دور الفرد، بحيث يتم تمكين العاملين بما يعطي سقفا من الحرية لتأهيل كوادر قادرة على حمل المسؤولية.
3. العمل على إعداد الفرد في بداية تعيينه لدورة توجيهية (Orientation) ليُصار الى اطلاعه على حقوقه وواجباته والمدونات الأخلاقية التي تعمل ضمنها الوزارة.
4. ضرورة السعي الى بناء ثقافة تنظيمية تكون قادرة على جعل الأفراد يتبنون هذه الثقافة طوعا.
5. نظرا لأهمية موضوع الاغتراب، تأملت الباحثتان إجراء دراسات مستقبلية تبحث في متغيرات أخرى تؤثر في أداء المنظمات.

بلغت 58.84 وبمستوى دلالة أقل من 0.05، حيث أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط قيمتها 0.62 بين مناخ العمل الأخلاقي والشعور بالاغتراب الوظيفي، كما فسّر مناخ العمل الأخلاقي 39% من التغير في الشعور بالاغتراب الوظيفي، وقد يُعزى ذلك إلى أهمية مناخ العمل الذي يعمل ضمنه الموظف وتأثيره الواضح على دافعية الموظف للإنجاز، حيث لا تأتي الدافعية للإنجاز في ظل شعور بالاغتراب الوظيفي لدى الموظف، وهذه النتيجة جاءت متفقة مع نتيجة دراسة بن زاهي (2007).

- أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، حيث يفسّر الجانب الفردي (37%) من التغير في الشعور بالاغتراب الوظيفي، وكانت علاقة الارتباط فيما بينهما علاقة طردية، وكان معامل التأثير للجانب الفردي الأخلاقي (0.92) أي أن الزيادة بقيمة واحدة في الجانب الفردي الأخلاقي يؤدي إلى زيادة في الشعور بالاغتراب الوظيفي بقيمة (0.92)، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن أحد أهم العوامل التي تساعد في بناء مناخ عمل أخلاقي هو التنشئة الاجتماعية والأخلاق الفردية والقيم التي يحملها الموظف معه إلى المنظمة، أما فيما يتعلق بالعلاقة الطردية فيما بينهما فقد يُعزى إلى أن الشعور بالاغتراب يكون نتيجة الاختلاف لما يحمله الفرد من قيم وأخلاق وما تكون عليه المنظمة، وهذا يؤكد دور تنشئة الفرد وأخلاقه ومدى تأثيرها على عمله، لأن التقصير أو الاختلاف فيما بين

المراجع

المراجع العربية

أبو ريا، مرسى محسن (2010)، علاقة الاغتراب النفسي ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية

والنفسية، جامعة عمان العربية.

أبو سلطان، مياسة سعيد (2008)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى

عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2001)، إدارة الأفراد، الطبعة الأولى، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر.

عبد الغني، جمال محمد سعيد (1989)، آراء علماء النفس في الخوف ومثيراته، مكتبة زهراء الشرق: القاهرة .

عبدالله، مجدي محمد (2002)، السلوك الاجتماعي ودينامياته: محاولة تفسيرية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

العسال، رنا محمد (2009)، الاغتراب الوظيفي لدى معلمى المدارس الثانوية العامة فى الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم، أطروحة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة عمان العربية.

عنوز، عبد اللطيف ماجد، (1999)، الاغتراب الوظيفي ومصادره، دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية في القطاع الصحي الاردني في إقليم الشمال، مجلة الإدارة العامة، المجلد 39، العدد 2، 343-385 العيسوي، عبد الرحمن محمد (1997)، علم النفس والانتاج، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية

الكبيسي، عامر خضير حميد (2004)، سيكولوجية التدريب: الاستراتيجيات والتقنيات الاشكاليات، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية: الرياض.

المغربي، كامل محمد (1995)، السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.

الهوري، سيد (2000)، المدير الفعال، القاهرة، مكتبة عين شمس.

اليوسف، علي محمد، (2013)، فلسفة الاغتراب ، بيروت ، دار العربية للموسوعات

كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة

أبو سن ،احمد ابراهيم (1991)، الإدارة في الاسلام، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة

أبو العسل، خليل عوض (2011)، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحترق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية.

بن زاهي، منصور (2007)، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

السباعي، زهير احمد وعبد الرحيم، شيخ ادريس (1996)، القلق وكيف تتخلص منه، دار القلم للتوزيع والنشر: دمشق.

السكران، ناصر محمد (2004)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على قطاع ضباط قوات الأمن الخاصى بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

شاخت، ريتشارد (2001)، مستقبل الاغتراب، طبعة اولى، ترجمة هبة طلعت أبو العلا ، الاسكندرية، مطبعة عام جابر .

شتا، السيد (1993)، نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.

الشواف، سعد علي (2003)، جريدة عكاظ، العدد 13521. الموقع الالكتروني: www.OKAZ.com.sa

المراجع العربية باللغة الإنجليزية

Abu Rea, Morsi (2010), **The Relationship Between Psychological Alienation, and Level of Aspiration in terms of Variables of Gender, Specialization and Achievement Level: among Secondary School Students in Akka Region**, Unpublished Thesis, Amman Arab University.

Abu Sultan, Mayyasa Saeed (2008), **Job Alienation and Its Relationship to Job Performance of Employees in the**

Ministry of Education and Higher Education in Gaza, Unpublished Thesis, Faculty of Commerce, Islamic University, Gaza.

Abu Senn, Ahmad Ibrahim (1991), **Management In Islam**, Alm Al-Ktobfor publication and distribution, Cairo

Abu Alassal, Khalil (2011), **The Ethical Climate and Its relation to Psychological Burnout and Organizational Commitment for Heads of Departments in the**

- Directorates of Education**, Unpublished Dissertation, Amman Arab University.
- Benzahi, Mansour (2007), **The Relationship Between work Alienation and work Achievement of SONATRACH Intermediate staff**, Unpublished Dissertation, Faculty of Humanities and Social Sciences University of Mentouri,, Constantine, Algeria
- Sbaai, Zuhair Ahmad and Abed elraheem Sheikh Idrees, **Anxiety and How to Get rid of it**, Dar Al-Qalam for Publishing & Distribution, Damascus.
- Sakaran, Naser Mohammad (2004), **Organized Climate and Its Correlation to the Job Performanc: A Survey Study on the Special Security Forces Officials of the Riyadh City**, Unpublished Thesis, Administrative Sciences Department, Naif Arab University for Security Sciences.
- Schacht, Richard (2001), **The Future of Alienation**, first edition, translated to Arabic by Hiba Abu El Huda, Alexandria, Aam Jaber press.
- Shatta, Al sayyed (1993), **Alienation Theory from the Sociology Perspective**, University Youth Institution, Alexandria
- Shawwaf, Saad Ali (2003), Okaz Newspaper, number 13521, online: www.OKAZ.com.sa
- Abd al Baqi, Salah al Din Muhammad (2001), **Personnel Management**, first edition, Technical Radiation Press, Egypt.
- Abdul Ghani, Jamal Mohammed Said (1989), **The Views of Psychologists in Fear and Its Incentive**, Zahraa Al Sharq Library, Cairo.
- Abdullah, Majdi Mohammed (2002), **Social Behavior and Dynamics: An Attempt Explanatory**, Dar Elmaarefa for Publication and Distribution, Alexandria
- Assal, Rana (2002), **Job Alienation of High School Teachers in Jordan as perceived by them and its relationship with Job Performance as perceived by their principles**, Unpublished Dissertation, Amman Arab University.
- Anoz, Abdul Latif, (1999), Career Alienation and Its Sources, A Field Study about Their Relationship with Some Personal Variables and Functional in the Health sector in North Jordan, **Journal of Public Administration**, Volume 39, Issue 2, 343 - 385
- Issawi, Abdul Rahman Mohammed (1997), **Psychology and Production**, Aldar Aljameya for publication and distribution, Alexandria
- Kubaisi, Amer Khudair (2004), **the Psychology of Training: Strategies, Techniques and Dilemmas**, Studies and Research Center , Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh.
- Moghrabi, Mohammed Kamel (1995), **Organizational Behavior: Concepts and Bases of Individual and Group Behavior in the Organization**, Second Edition, Amman, Dar Al Fikr for publication and distribution.
- Hawari, Syed (2000), **Effective Manager**, Cairo, Ain Shams library.
- Yousuf, Ali Mohammad, (2013), **The Philosophy of Alienation**, Beirut Arab Encyclopedia House

المراجع الأجنبية

- Brown, M.E., Trevino, L.K., Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for constructs development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, *Elsevier*, 97 (2), 117-134.
- Dose, J.J. 1997. Work values: An integrative framework and illustrative application to organization socialization, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240
- Linley, Eversley, (2008), *Investigation of the Influence of Position, Profession and Organizational Climate on Ethical Attitudes in the Private Sector*, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of philosophy, University of Idaho.
- Litwin, George H. and Robert A. Stringer, Jr. , 1968, *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge: Harvard University Press.

- Olson, L. L. (1995). Ethical Climate in Health Care Organizations, *International Nursing Review*, 42 (3), 85-90.
- Putranta, M. P. (2008), *The relationships between ethical climates, ethical ideology, and organisational commitment*, Doctoral thesis, University of Notre Dame Australia, Fremantle, WA
- Seeman, M., (1959) On the meaning of alienation, *American Sociological Review*, 24, 270-284.
- Seeman, M. (1990), Alienation and anomie. In J.P.R. Robinson & L.S. Rightsma (eds.) *Measures of Personality and Psychological Attitudes*, 1, 291-371.
- Schwepker, Ch., (2001), Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce, *Journal of Business Research*, 54, 39– 52,
- Valadbigi, A., Ghobadi, (2012), The study of The Elements of Work Alienation (A Case Study of The "Orumiyeh White Cement Factory": Western Azarbayjan Proving, Iran), *International Journal of Sustainable Development*, 4(9), 71-84
- Venezia, Chiulien, (2008), A Study Of Ethical Work Climates Between Filipino And Taiwanese Accountants, *International Business & Economics Research Journal*, 7 (8), 33-46.
- Victor, B., and Cullen, J., (1988), The Organizational Bases of Ethical Work Climates, *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 101-125.

**The Impact of Ethical Work Climate on Work Alienation Feelings
(An Empirical Study of the Ministry of Higher Education & Scientific Research)**

Suzan S., Darwazeh¹, Dema Sh., Alkawasm²

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the degree of impact of Ethical Climate (Individual and Organizational dimensions) on Work Alienation Feelings (Pessimism, Powerlessness, Isolation and Dissatisfaction) at Ministry of Higher Education & Scientific Research in Jordan which has staff of around (200) employees. The applied methodology is analytical and descriptive one, it uses both theoretical and field approaches.

The major findings of the study were as follows:

- High perceptions of the respondents regarding the existence of ethical climate within the ministry. However their perceptions regarding work alienation is considered to be at average i.e. moderate level.
- The study showed a significant statistical impact of ethical work climate for both dimensions (individual and organizational) on work alienation at the Ministry. Furthermore, it showed that there was a statistical significant impact of the ethical individual side on work alienation and that there is no a statistical impact of organizational ethical side on the work alienation.

Accordingly, the study highly recommended for the Ministry to pay more attention for work environment, Human Resources incentive schemes, job security and building attractive organizational culture that strives for employees self belonging and loyalty.

KEYWORDS: Ethical Work Climate (WEC), Work Alienation, Ministry of Education & Scientific Research, Jordan.

¹ Assistant Professor, The World Islamic Sciences & Education University,
Business and Finance Faculty, Administration Department.
suzandarwazeh6@hotmail.com

² Assistant Professor, Petra University, Administrative & Financial Sciences
Faculty, Business Administration Department.
dqawasm²@uop.edu.jo

Received on 4/8/2013 and Accepted for Publication on 27/4/2014.