



The Role of an ethical work climate in reducing aggressive behavior in the workplace an analytical study of the opinions of a sample of the staff at the Technical Institute / Diwaniyah

\* Khariya Abed Fadel<sup>a</sup> , Asmaa Abdul Wahid Malik<sup>b</sup> & Muaamal Hussein Jwesim<sup>c</sup>

<sup>a,b,c</sup> AI-Furat Al-Awsat Technical University (ATU), Technical Institute of Al-Diwaniyah, Health Management Technologies Department

## Abstract

This study aims to test the effect of the dimensions of the ethical work climate (care climate, rules and procedures climate, laws climate, independence climate, performance climate) in reducing aggressive behaviors in the workplace (hostility, anger, physical aggression, verbal aggression). The study was applied to a sample of the functional/technical staff at (the Technical Institute/Diwaniya) through a questionnaire prepared for this purpose and distributed to a sample of (226) employees, and after distributing the questionnaire form for the purpose of analyzing and collecting data and excluding invalid ones, the approved sample subject to study and analysis became (198). (technical) and it was analyzed through a set of statistical tools and methods. The study reached a set of conclusions, the most important of which was the existence of an inverse significant correlation between the dimensions of the ethical work climate and aggressive behaviors in the workplace, and the presence of a significant effect of the dimensions of the ethical work climate on aggressive behaviors in the workplace, and it was concluded. The study made a set of recommendations, the most important of which was the direction of the researched organization to pay serious attention to the phenomenon of aggressive behaviors in the workplace and its negative impact on the organization and work to address it by taking some measures that would contribute to reducing these behaviors.

## Information

Received: 1/3/2024  
Revised: 20/3/2024  
Accepted: 1/4/ 2024  
Published: 6/7/2024

## Keywords:

Ethical work climate,  
Aggressive behaviors in the  
workplace.

\* Corresponding author: E-mail addresses <sup>a</sup> [dw.khyr@atu.edu.iq](mailto:dw.khyr@atu.edu.iq), <sup>b</sup> [asmaa.waheed@atu.edu.iq](mailto:asmaa.waheed@atu.edu.iq), <sup>c</sup> [dw.mol@atu.edu.iq](mailto:dw.mol@atu.edu.iq).

## دور مناخ العمل الأخلاقي في الحد من السلوك العدواني في مكان العمل: دراسة تحليلية لآراء عينه من الكادر الوظيفي في المعهد التقني /ديوانية

أ.م. د خيريه عبد فضل<sup>a</sup> ، م. د أسماء عبد الواحد مالك<sup>b</sup> و مؤمل حسين جويسم<sup>c</sup>

<sup>a,b,c</sup> جامعة الفرات الأوسط التقنية / المعهد التقني ديوانية/ قسم تقنيات الإدارة الصحية.

### الملخص

تستهدف هذه الدراسة اختبار تأثير ابعاد مناخ العمل الأخلاقي (مناخ الرعاية، مناخ القواعد والاجراءات، مناخ القوانين، والمناخ الاستقلالي، المناخ الأدائي) في الحد من سلوكيات العدوان في مكان العمل (العداء ، الغضب، العدوان الجسدي، العدوان اللفظي) ، وقد تم تطبيق الدراسة على عينه من الكادر الوظيفي / الفني في ( المعهد التقني /ديوانية ) عن طريق استبانة اعدت لهذا الغرض تم توزيعها على عينه بلغ عدد افرادها (226) موظف وبعد توزيع استمارة الاستبيان لغرض تحليل البيانات وجمعها واستبعاد الغير صالحة أصبحت العينة المعتمدة والخاضعة للدراسة والتحليل (198) فني وقد تم تحليلها عن طريق مجموعه من الأدوات والأساليب الإحصائية وتوصلت الدراسة الى مجموعه من الاستنتاجات كان أهمها وجود ارتباط معنوي عكسي بين ابعاد مناخ العمل الأخلاقي وسلوكيات العدوان في مكان العمل ، ووجود تأثير معنوي لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على السلوكيات العدوانية في مكان العمل ، واختتمت الدراسة بمجموعه من التوصيات كان أهمها توجه المنظمة المبحوثة الى الالتفات بشكل جدي لظاهرة السلوكيات العدوانية في مكان العمل وتأثيرها السلبي على المنظمة والعمل على معالجتها من خلال اتخاذ بعض الإجراءات التي من شأنها ان تساهم في الحد من هذه السلوكيات

الكلمات المفتاحية: مناخ العمل الأخلاقي، سلوكيات العدوان في مكان العمل.

## المقدمة

2. هل يمتلك الافراد العاملين سلوكيات عدوانية داخل المنظمة المبحوثة.
3. أي بعد من ابعاد مناخ العمل الأخلاقي يكون له الدور الأكبر في الحد من السلوكيات العدوانية بالمنظمة المبحوثة..

### أهداف الدراسة:

يمثل الهدف الرئيس للبحث في اختبار دور ابعاد مناخ العمل الأخلاقي في الحد من السلوكيات العدوانية في مكان العمل فضلا عن عدد من الاهداف الاخرى التي يمكن اجمالها في الاتي:

1. التحقق من امتلاك المنظمة ابعاد المناخ الأخلاقي.
2. التحقق من وجود السلوكيات العدوانية لدى الافراد في المنظمة.
3. التحقق من قدرة ابعاد مناخ العمل الأخلاقي في الحد من السلوكيات العدوانية لدى الافراد في المنظمة.
4. العمل على تشخيص السلوكيات السلبية في مكان العمل واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها.

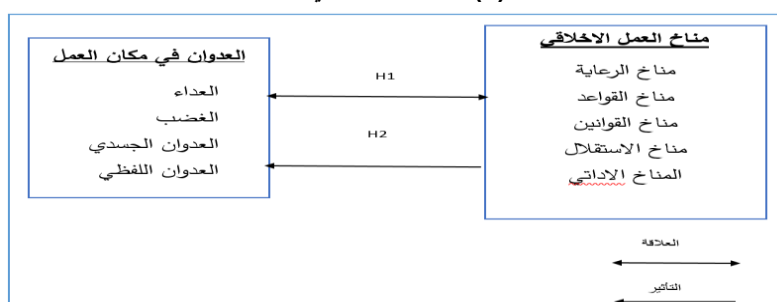
### اهمية الدراسة:

تتبع اهمية البحث الحالي من خلال تطرقه الى أحد المواضيع المهمة متمثلة بموضوع مناخ العمل الاخلاقي فضلا عن سعي البحث لمعرفة دوره في الحد من السلوكيات العدوانية في مكان العمل ومن هنا تأتي اهمية هذا البحث في انها:

1. إدراك أهمية امتلاك المنظمات مناخ عمل اخلاقي من شأنه ان يقلل من السلوكيات السلبية في مكان العمل ويعزز قيم التعاون والاحترام بين افرادها.
2. التركيز على الوسائل والأساليب التي يمكن ان تقلل من السلوكيات السلبية لدى الأفراد في مكان العمل والمتمثلة بالغضب والعداء والعدوان النفسي والجسدي.
3. يساهم هذا البحث المنظمة المبحوثة في تسليط الضوء على السلوكيات العدوانية داخل مكان العمل واثاره السلبية التي من شأنها ان تزعزع استقرار المنظمة وتحد من قدرتها على التقدم الى الامام.
4. الاستفادة من النتائج التي أسفر عنها البحث في المنظمة المبحوثة لغرض صياغة إستراتيجية تعمل على خلق وتطوير مناخ عمل أخلاقي يساهم في تحسين البيئة التي يعمل بها الافراد من خلال تقديم الدعم والتوجيه من قبل الإدارة واتباع سياسات وإجراءات عمل عادله.

### مخطط الدراسة الفرضي:

الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة



المصدر: من اعداد الباحث .

العديد من المنظمات تحاول توجيه سلوك العاملين لديها بما يتماشى مع رغباتها وتحقيق اهدافها ونجاحها فالمنظمات تتوقع من عاملها ان يمارسوا سلوكيات وتصرفات محددة ولكن بعض الافراد يتصرفون بطريقة لا تتفق مع رغبات المنظمة واهدافها وتنشأ السلوكيات الغير مقبولة نتيجة مواقف سلبية يتعرض لها العاملين في مكان العمل ومثل هذه المواقف تعرض الفرد العامل الى سلوك العدوان في مكان العمل اذ تشكل السلوكيات العدوانية في مكان العمل خطرا مهنيا ومشكلة كبيرة في مكان العمل، فالعمل في المنظمات يتطلب التواصل والتفاعل اليومي لإنجاز العمل. وان وجود مثل هذه السلوكيات من شأنه ان يعرقل سير العمل والذي بدوره ينعكس سلبا على قدرة المنظمة على أداء اعمالها وتحقيق أهدافها، اذ يترتب على مثل هذه السلوكيات الكثير من التكاليف التي يمكن ان تتكبدها المنظمة في حالة عدم التصدي لمثل هذه السلوكيات ومعالجتها، وضرورة اتخاذ الإجراءات الوقائية التي من شأنها خلال خلق بيئة عمل آمنة صحية وتوفير مناخ أخلاقي قادر على التعامل مع هذه السلوكيات اذ يمثل المناخ الأخلاقي إطار تنظيمي للسلوكيات المتوقعة في المنظمة أي هو السلوك الذي يحترم كرامة وتنوع وحقوق الأفراد ومجموعات الأشخاص، من أجل إحداث تأثيرات على الأحكام والسلوك في مكان العمل، فهو يحدد ما هو السلوك الصحيح وكيف ينبغي التعامل مع القضايا الأخلاقية داخل المنظمات ولهذا السبب، فإنه يلعب دورا رئيسيا في الحياة التنظيمية لذا يركز البحث الحالي على معرفة هل إن المناخ الاخلاقي يؤثر في انخفاض ممارسة سلوك العدوان مكان العمل ؟

### مشكلة الدراسة

انطلقت مشكلة البحث الحالي لتوضح الدوافع التي دعت الباحثين لدراسة مواضيع مهمة كموضوع العدوان في مكان العمل والذي يمثل الجانب السلبي من السلوك التنظيمي ودراسة العوامل التي ممكن ان تخفف او تقلل من العدوان في مكان العمل ومن هذه المتغيرات المناخ الاخلاقي. فممارسة السلوك العدواني في مكان العمل يسبب تكاليف مادية ومعنوية تؤثر سلباً بمكان العمل وينتج عنها العديد من العواقب التي تعرقل العمل لاسيما ذلك العمل الذي يعتمد على المشاركة في إنجازها من قبل أعضاء المنظمة.

ويمكن صياغة مشكلة البحث بالإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما مدى توفر ابعاد مناخ العمل الاخلاقي في المنظمة المبحوثة.

## فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الرئيسية الاولى (توجد علاقة ارتباط سلبية بين المناخ الأخلاقي بإبعاده مع العدوان في مكان العمل) وتنبثق منها أربع فرضيات فرعية:
  1. توجد علاقة ارتباط سلبية بين المناخ الأخلاقي بإبعاده مع بعد العدا.
  2. توجد علاقة ارتباط سلبية بين المناخ الأخلاقي بإبعاده مع بعد الغضب
  3. توجد علاقة ارتباط سلبية بين المناخ الأخلاقي بإبعاده مع بعد العدوان الجسدي.
  4. توجد علاقة ارتباط سلبية بين المناخ الأخلاقي بإبعاده مع بعد العدوان اللفظي.

2. الفرضية الرئيسية الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمناخ الأخلاقي بإبعاده على تخفيض ممارسة سلوك العدوان في مكان العمل) وتنبثق منها أربع فرضيات فرعية:
  1. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمناخ الأخلاقي بإبعاده على تخفيض بعد العدا.
  2. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمناخ الأخلاقي بإبعاده على تخفيض بعد الغضب.
  3. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمناخ الأخلاقي بإبعاده على تخفيض بعد العدوان الجسدي.
  4. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمناخ الأخلاقي بإبعاده على تخفيض بعد العدوان اللفظي.

## منهج البحث

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، إذ يعتبر هذا المنهج ملائم لطبيعة البحث، إذ يمكن دراسة الظاهرة محل البحث من خلال هذا المنهج.

## حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في أربع مجالات وكما يأتي:

- 1- الحدود البشرية:
 

اختبرت الدراسة الحالية فرضياتها على عينة من الكادر الوظيفي الفني من حملة الشهادات الأولية في المعهد التقني /ديوانية.
- 2- الحدود المكانية:
 

تحدد الدراسة مكانياً على موقع المعهد التقني/ ديوانية التابع لجامعة الفرات الاوسط التقنية.
- 3 – الحدود الزمانية:
 

امتدت الحدود الزمنية للبحث خلال الفترة (من شهر 12/2023 لغاية شهر 3/ 2024)
- 4- حدود الموضوع:
 

تتخصص الدراسة في موضوع (تأثير ابعاد مناخ العمل الأخلاقي في الحد من السلوك العدواني في مكان العمل).

## الاساليب المستخدمة في البحث

لجأت الباحثين إلى استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة بقصد تحليل إجابات عينة الدراسة متمثلة بالآتي:

1. الوسط الحسابي.
2. الانحراف المعياري.
3. معامل الارتباط البسيط.
4. نمذجة المعادلة الهيكلية.

## الإطار النظري

### أولاً. مناخ العمل الأخلاقي

أصبحت أخلاقيات العمل موضوعاً شائعاً على مدار العقدين الماضيين، خاصة بعد الكشف عن فضائح الشركات مثل (Enron و WorldCom و Tyco) بسبب هذه الحقائق وغياب الشفافية بين المنظمات (Yener et al, 2012: 424)، فالأخلاق لها دور مهم في خلق مناخ لجميع العاملين في المنظمات فيعض القضايا الأخلاقية وحماية حقوق الموظف والمسؤولية الاجتماعية وغيرها تحتاج لوجود مناخ عمل اخلاقي (Taba et al., 2019: 70). ففي السنوات الأخيرة ازداد حجم النشاط غير الأخلاقي وتسبب في خسارة كبيرة لسمعة المنظمات، وتؤكد هذه الحالات على أهمية مناخ العمل الأخلاقي في شرح كيفية ولماذا يحدث السلوك غير الأخلاقي فالمناخ الأخلاقي هو أحد العوامل الرئيسية التي تعدل العلاقات فيما بين المنظمات وتؤثر على مواقف الموظفين، وبالتالي فإن له تأثيراً كبيراً على النتائج التنظيمية (Acar et al., 2018: 31). إذ تم اعتبار المناخات الأخلاقية مجموعات فرعية من مناخات العمل، وبالتالي فهي تصورات لممارسات وإجراءات الشركة ذات المحتوى الأخلاقي، لذلك فقد حددوا المناخ الأخلاقي لمنظمة ما على أنه " التصورات المشتركة لما هو السلوك الصحيح أخلاقياً وكيف يجب التعامل مع القضايا الأخلاقية" (Yüksel, 2012: 48). ويمكن أن يؤدي وجود مناخ أخلاقي إلى زيادة في رضا الموظفين عن العمل والالتزام التنظيمي، ويؤثر على الأداء الوظيفي والنية المتعلقة بدوران الموظفين. ويمثل مناخ العمل الأخلاقي التصور المشترك لدى الموظفين فيما يتعلق بالسياسات والممارسات والإجراءات التي تمنحها المنظمة وتدعمها وتتوقعها فيما يتعلق بالأخلاقيات. ويتوقف تحقيق الميزة التنافسية على سلوك الموظفين وتحديد هويتهم التنظيمية، كما يرتبط ارتباطاً قوياً بمواقف الموظفين الوظيفية في خلق مناخ أخلاقي للعمل (Acar et al., 2018: 31). فيمكن للمناخ الأخلاقي الملائم الذي يراه الموظفون أن يعزز علاقة جيدة بين أعضاء المنظمة، ويؤثر على مواقف وسلوكيات الموظفين ويزيد من أداء المنظمة (Baskin et al., 2016: 74)، على الرغم من المحاولات العديدة والمتنوعة لتعريف المناخ الأخلاقي، يبدو أن هناك إجماعاً نسبياً على أنه بناء نفسي قائم على جميع التصورات الفردية (Filipova, 2007: 26) وقد قدم Victor & Cullen عام 1987 التعريف الأكثر استخداماً للمناخ الأخلاقي من قبل الباحثين إذ عرفوه بأنه التصورات المشتركة للمنظمة حول السلوك الصحيح أخلاقياً وكيفية التعامل مع القضايا الأخلاقية" (Victor & Cullen, 1987: 51). كما عرف بأنه مرآة للقيم الأخلاقية السائدة

## 5. المناخ الاداتي

يمثل هذا النوع من المناخات الخصائص التي ترتبط بمعايير الأناية المحلية والفردية (Yüksel,2012:61)، كما يتعلق باتخاذ القرار المبني على المصالح الشخصية التي يفرضها التوجيه الذاتي أو التوجيه التنظيمي (Sibiya et al., 2016:62). إذ ان حاجات ومصالح الآخرين (داخل نفس الإدارة أو المنظمة) هي أقل أهمية لان الهدف الأساسي هو خدمة المصالح الذاتية أو تقديم منافع شخصية (Filipova, 2007:39).

### ثانياً. العدوان في مكان العمل.

يعد السلوك العدواني من بين الاضطرابات السلوكية الانفعالية، التي تؤثر على حياة الفرد سلبيًا، والذي قد يعمل على تسبب جرح نفسي أو جسدي بطريقه تؤدي إلى الموت أو العجز الدائم وأيضا يمكن إن يكلف المنظمة تكاليف مباشرة أو غير مباشرة، كفقدان معدلات الإنتاج لعدم رغبة العاملين في العمل، وكذلك تكاليف إصلاح الضرر والمصاريف القضائية (Roderick, 2010: 1).، ويعتبر أحد المظاهر الخطيرة المنتشرة في المجتمع، لما له من تأثيرات ومخاطر سلبية على الأفراد وحتى المنظمات. فهو سلوك يتبناه الأفراد عندما يواجهون صعوبات وعقبات في تحقيق أهدافهم واحتياجاتهم ورغباتهم. ومهما اختلف المعنى فهو تعبير يهدف إلى الإيذاء (Bjorkqvist et al., 2006:28)، والذي يصدر من قبل فرد معين واحد بقصد تسبب الأذى للأشخاص داخل مكان العمل والذي قد يكون سلوكاً طبيعياً (الضرب، وتلف الممتلكات) بالإضافة إلى السلوك النفسي والشفوي (الاهانات الشفوية، إهمال الأهداف)، وكذلك يمكن ان يكون علني أو سري (وبمعنى آخر أعمال عدوانية واضحة أو مجهولة)، وقد يكون بصورة مباشرة او غير مباشرة (Dupre, et al, 2006: 987). فقد تم تعريفه على أنه أفعال تم التخطيط لها والموافقة عليها من قبل المهاجم بقصد إيذاء الطرف الآخر شخصياً (Bjorkqvist et al., 1994:28) ويرى (Hogh, 2003: 11) بأنه فعل مقصود ومدرك يؤدي إلى إيذاء شخص آخر يرغب بتفاديه. أما (2008:165)، فهو يرى السلوك العدواني في مكان العمل بأنه أي عمل أو سلوك قد يكون هجومي أو لفظي، والذي يكون غير مبادل وغير مرغوب به. ويعرفه (Barling et al, 2009: 672) بأنه السلوك الذي يبدأ من قبل العامل والذي يهدف إلى إلحاق الأذى بالفرد المقابل في المنظمة او المنظمة ذاتها وقد يكون نفسياً او بدنياً. وينظر له (Ferris, 2016: 1779) بأنه مجموعة من الأفعال السلبية والتي تكون مخططة ومقصودة اذ تعمل على تسبب الأذى للطرف الاخر. كما عرف من قبل (Pacheco et al, 2016: 28) بأنه سلوك طبيعياً ونفسياً، اذ يمكن ان يكون واضح نشيط أو سلبي (علني أو سري)، غير مباشر أو مباشر، ضد المنظمة ويدعى (بالعدوان التنظيمي) أو ضد اي شخص يعمل في المنظمة ويدعى (بالعدوان الشخصي). ويعرف أيضا بأنه سلوك فرد أو مجموعة من الأفراد، من خارج أو داخل المنظمة التي تنوى إيذاء موظف او عامل جسدياً أو نفسياً، والذي يحدث في مكان العمل”.

وعلى ذلك فان السلوك العدواني قد يكون لفظياً او غير لفظي، مباشر او غير مباشر، صريحاً او ضمناً، موجهاً ضد الآخرين او الذات او

والسلوكيات التنظيمية والممارسات والسياسات الأخلاقية التي تشكل تجربتهم في الشركة (Chouaib & Zaddem, 2013: 17) وعرف بأنه مجموعة من المبادئ التوجيهية التي تشجع الأفراد في المنظمة على اتخاذ قرارات تتفق مع نظام قيم الفرد و القيم في المنظمة (Venezia et al.,2012: 9).

وقد اعتمدت الباحثتان في قياس المناخ الأخلاقي على دراسة Victor & Cullen (1988) وذلك بسبب وجود اتفاق كبير بين الباحثين حول الأبعاد الخمس للمناخ الأخلاقي والمتمثلة بـ(مناخ الرعاية، مناخ القواعد والاجراءات، مناخ القوانين، والمناخ الاستقلالي، المناخ الأدائي). وكما موضح ادناه:

### 1. مناخ الرعاية

مناخ الرعاية هو "مزيج من المناخ الفردي / الخير والمحلي / مناخ الخير" (Fritzsche, 2000: 129) في هذا النوع من المناخ، يُظهر العاملون درجة عالية من الاهتمام برفاهية الذات والمنظمة ككل وعادة ما تكون مناخات عمل الرعاية هي نوع المناخ الذي يفضله العاملون في الغالب (Yüksel,2012: 59).

### 2. مناخ القواعد والإجراءات

يعتمد هذا المناخ الخاص على البنية المحددة على أنها قواعد وإجراءات المنظمة، ففي مناخ القواعد يُنظر إلى القرارات التنظيمية على أنها تسترشد بمجموعة قوية وواسعة الانتشار من القواعد والمعايير المحلية مثل قواعد السلوك، وقد ارتبطت مناخات القواعد أيضاً بنتائج إيجابية مثل المستويات المرتفعة من الرضا والالتزام وانخفاض معدل دوران الموظفين وان الأفراد الذين يعملون وفقاً لمناخ القواعد يعلمون أن هناك مدونة سلوك يمكن التحقق منها داخل المنظمة، وبالتالي يبدو من المرجح أن مناخات القواعد سوف ترتبط سلباً بالفساد التنظيمي (Stanusch & Simha, 2013: 437).

### 3. مناخ القوانين

يتأثر الأفراد المنخرطون في المنظمات التي لديها قانون ومناخ مدون بشدة بالقوانين والمعايير المنصوص عليها خارج حدود المنظمة يتم تشجيع الأفراد على الانخراط في صنع القرار والسلوك الذي يتزامن مع المعايير القانونية والدينية والمهنية القائمة. إن الالتزام الصارم بالقواعد والمعايير المهنية والقانونية له أهمية قصوى، بما يتجاوز تلك التي وضعتها المنظمة نفسها أو المعايير الأخلاقية للفرد (Baskin et al.,2016: 74).

### 4. مناخ الاستقلال

يرتبط مناخ الاستقلال باستقلالية الفكر والعمل ففي هذا النوع من المناخات، يعتقد الأفراد أنهم بحاجة إلى التصرف بناءً على قناعات أخلاقية راسخة وشخصية لاتخاذ قرارات أخلاقية ويؤكد اتخاذ القرار في مناخات الاستقلال على المعتقدات الأخلاقية الشخصية مع مراعاة الحد الأدنى من التأثيرات الخارجية (Stanusch & Simha, 2013:437).

3. العدوان الجسدي: هو استخدام القوة الجسدية ضد شخص أو مجموعة أخرى، مما يؤدي إلى ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي، ويشمل الضرب والركل والصفع والطعن وإطلاق النار والدفع والعض والقرص، من بين أمور أخرى (Kamchuchat et al., 2008:202). وهو أحد أنواع العنف بين الأشخاص الذي يساهم في الإعاقة والمشاكل النفسية والاجتماعية وفقدان الأرواح وغيرها من الأمراض المرتبطة بالصحة. يُعرّف كذلك بأنه "الاستخدام المتعمد للقوة البدنية أو القوة، سواء بالتهديد أو فعلياً، ضد الذات أو ضد شخص آخر أو ضد مجموعة أو مجتمع، مما يؤدي أو من المحتمل أن يؤدي إلى الإصابة أو الوفاة أو الأذى النفسي أو سوء النمو (Subba et al., 2008:308)

4. العدوان اللفظي: تشير الإساءة اللفظية إلى استخدام التعليقات الكيدية المعروفة، أو التي ينبغي أن تكون معروفة، بأنها غير مرحب بها أو محرجة أو مسيئة أو تهديدية أو مهينة لشخص آخر بما في ذلك الشتائم أو اللفظ السيء أو لغة متعالية (Kamchuchat et al., 2008:202).

### الجانب العملي

#### أولاً. مجتمع وعينة الدراسة

طبق البحث الحالي في أحد المؤسسات التعليمية التابعة لجامعة الفرات الأوسط التقنية وهي المعهد التقني /ديوانية إذ تم اختيار هذا المعهد كمجتمع للبحث الحالي ومن هذا المجتمع تم اختيار عينة طبقت عليها الدراسة الحالية والمتمثلة بالكادر الوظيفي من الفنيين والبالغ عددهم (226) فني وبعد توزيع استمارة الاستبيان لغرض تحليل البيانات وجمعها واستبعاد الغير صالحة أصبحت العينة المعتمدة والخاضعة للدراسة والتحليل (198) فني. والجدول رقم(1) ادناه يبين خصائص العينة.

جدول 1: خصائص عينة البحث

ت	المتغيرات	الفئات المستهدفة	التكرار	النسبة
1	النوع الاجتماعي	ذكور	76	38%
		إناث	122	62%
		المجموع	198	100%
2	العمر	من 25 فما دون	8	4%
		30-26	26	13%
		35-31	57	29%
		40-36	63	32%
		أكثر من 40	44	22%
		المجموع	198	100%
3	المؤهل العلمي	الدبلوم الفني	119	60%
		البكالوريوس	78	39%
		الدبلوم العالي	1	0.5%

المنظمة ، ولكن يترتب عليه في النهاية إلحاق الأذى والضرر المادي والنفسي أو البدني للشخص نفسه أو للآخرين .

### ثالثاً. إبعاد السلوك العدواني في مكان العمل

استخدمت غالبية الأبحاث حول العدوان في مكان العمل مقياس (Buss & Perry, 1992) وهو مقياس يتكون من أربعة أبعاد فرعية تتمثل في (العداء، الغضب، العدوان الجسدي، العدوان اللفظي).

1. العداء: يتضمن العداء السلوكيات التي يمكن أن تسبب ضرراً للهدف، وبالتالي يتم تحفيز الهدف لتجنبها. ومع ذلك، فإن العداء يتضمن فقط نوبات عداء لا ليس فيها والتي تحدث بشكل متكرر على يد شخص أو مجموعة من الأشخاص (Selden & Downey, 2012:2) العداء هو سلوك يسعى إلى ارتكاب ضرر غير مادي بطبيعته وأكثرها شيوعاً هي تلك العداءات الملحوظة في المنظمات، وهو أسلوب يتميز بالوقاحة والفضول وعدم احترام الآخرين ( Keng, 2017:5).

2. الغضب: عاطفة سلبية ذاتية، تُختبر ذاتياً كحالة من العداء تجاه شخص ما أو شيء يُنظر إليه على أنه مصدر لحدث مكره. يتم تحفيزها أو استفزازها من خلال الأحداث التي يُنظر إليها على أنها تشكل ضرراً متعمداً من قبل المحرض تجاه نفسه أو تجاهه. عادة ما يعتبر الغضب بمثابة استجابة مبررة لبعض "الخطأ" الذي تم ارتكابه وفي حين أن الغضب ينشأ خارجياً من خلال الأحداث الحادة القريبة، فإنه يتشكل ويسهل وفقاً للسياق من خلال الظروف التي تؤثر على الأنظمة المعرفية والسيولوجية والسلوكية التي تشمل ردود أفعال الغضب والقواعد الاجتماعية التي تحكم التعبير عن الغضب ويرتبط بتنشيط الغضب أيضاً بشكل مركزي بإدراك التهديد والاستجابة للبقاء على قيد الحياة (Novaco, 2016:285).

المجموع	198	100%
أقل من 10 سنوات	66	33%
11 – 15 سنة	20	10%
16 – 20 سنة	77	39%
21-25 سنة	12	6%
26-30 سنة	13	7%
31 سنة فما فوق	10	5%
المجموع	198	100%

المصدر: الباحث بالاستناد الى برنامج SPSS .

تعد عملية اختبار سلامة مقاييس البحث خطوة مهمة جداً تجاه الحصول على نتائج دقيقة ولغرض الوصول الى هذا الهدف فان هذا يتطلب التحقق من معيارين أساسيين هما الثبات (Reliability) والصدق (Validity) . وقد اعتمد الباحثين في هذا البحث على عدد من المقاييس المستخدمة سابقاً في ادبيات الادارة والتي تمتاز بالثبات والمصدقية العالية . وقد تم التحقق من الثبات البنائي لأداة القياس الخاصة بالبحث الحالي من خلال حساب معامل الثبات للمقاييس باستخدام معامل ارتباط الفا كرونباخ باستخدام برنامج (SPSS. 24) بالموضوع في الجدول (2).

وتبين نتائج الجدول الاتي:

1. ان النسبة الغالبة في المعهد التقني هي من الاناث وبنسبة (62%).
2. النسبة الغالبة من الفئة العمرية في المعهد التقني/ديوانية هي فئة (36-40) وتبلغ (32%).
3. شهادة الدبلوم الفني هي اغلب تحصيل دراسي للكادر الوظيفي من الفنيين لدى عينة البحث وبنسبة (60%).
4. الخدمة الفعلية الغالبة في المعهد كانت لـ (16 – 20 سنة) وبنسبة (39%).

ثانياً. اختبار اداة القياس

الجدول ( 2 ) معاملات كرونباخ الفا لمتغيرات البحث

المتغير	كرونباخ الفا للمتغير	البعد	كرونباخ الفا للبعد
مناخ العمل الاخلاقي	0.912	1. مناخ الرعاية	0.845
		2. مناخ القواعد	0.879
		3. مناخ القوانين	0.911
		4. مناخ الاستقلال	0.902
		5. المناخ الاداتي	0.795
العدوان في مكان العمل	0.872	1.العداء	0.844
		2. الغضب	0.872
		3.العدوان الجسدي	0.881
		4. العدوان اللفظي	0.803

المصدر: الباحث بالاستناد الى برنامج SPSS .

(Bernstein, 1994) ، والتي تدل على إن مقاييس أداة قياس البحث تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

ويظهر الجدول (2) معاملات كرونباخ الفا لمقاييس البحث اذ يتبين بان جميع القيم قد تراوحت بين (0.795-0.912) ، وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (Nunnaly (0.75)

## ثالثاً. الوصف الإحصائي

وحددت الدراسة مستوى الإجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتمائها لأي فئة ولتحديد قيم المتوسطات الحسابية ضمن أي مستوى يتم مقارنتها وفق الجدول رقم (3) ادناه:

تتناول هذه الفقرة قضية الوصف الإحصائي لنتائج البحث التطبيقية مع تحليل وتفسير هذه النتائج. وتتضمن هذه الفقرة جانبين أساسيين، الأول يتعرض إلى متغير المناخ الأخلاقي بأبعاده، أما الجانب الثاني فيتعلق بمتغير (العدوان في مكان العمل وابعاده) وشملت كل الجوانب عرض للمتوسطات الحسابية لفقرات المقياس وانحرافات الأهمية النسبية.

الجدول (3) درجات مستويات قيم الأوساط الحسابية

تقدير الاجابة	1.80-1	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5.0-4.21
مستوى الاجابة	منخفض جداً	منخفض	معتدل	مرتفع	مرتفع جداً

المصدر: الباحث بالاستناد الى برنامج spss.

قد احتلت المرتبة الاولى وفق اجابات التدريسين عينة البحث وقد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية والذي بلغ (4.18) وبانحراف معياري (0.15). اذ ان الافراد عينة البحث في المعهد يتبعون القواعد والاجراءات ويلتزمون بها. اما اقل مستوى إجابة كان لبعده المناخ الاستقلالي بمستوى معتدل، اذ حصل على وسط حسابي (3.19) وانحراف (0.47).

## اولاً. المناخ الاخلاقي

يظهر من خلال الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لإجابات عينة البحث اتجاه أبعاد متغير المناخ الاخلاقي. اذ يلاحظ في هذا الجدول ان بعد القوانين

## جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية المناخ الأخلاقي

ت	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	مناخ الرعاية	3.35	0.22	معتدل	3
2	مناخ القواعد	4.18	0.15	مرتفع	1
3	مناخ القوانين	3.72	0.07	مرتفع	2
4	مناخ الاستقلال	3.12	0.47	معتدل	5
5	المناخ الاداتي	3.22	1.33	معتدل	4
	المعدل العام	3.52	0.45	مرتفع	

المصدر: الباحث بالاستناد الى برنامج spss.

هو بعد الغضب اذ حصلت هذا البعد على أعلى المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.06) وبانحراف معياري (1.02). في حين حصلت بعد العدوان الجسدي على أدنى وسط حسابي والذي يبلغ (1.83) وبانحراف معياري (0.31).

## ثانياً. العدوان في مكان العمل

يظهر من خلال الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لإجابات عينة البحث اتجاه متغير العدوان في مكان العمل. اذ يلاحظ في هذا الجدول من خلال اجابات الكادر الوظيفي عينة البحث ان البعد الأكثر تواجد في المعهد

## جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمتغير العدوان في مكان العمل

ت	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
---	---------	-----------------	-------------------	---------------	-----------------



3	منخفض	0.45	2.47	1. العدا	1
1	معتدل	1.02	3.06	2. الغضب	2
4	منخفض	0.31	1.82	3. العدوان الجسدي	3
2	معتدل	0.24	3.01	4. العدوان اللفظي	4
	منخفض	0.92	2.59	المعدل العام	

المصدر: الباحث بالاستناد الى برنامج spss.

#### رابعاً. اختبار الفرضيات

##### 1. فرضيات الارتباط

يبين الجدول (6) مصفوفة الارتباط بين المناخ الأخلاقي والعدوان

في مكان العمل من خلال استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

جدول (6)  
مصفوفة الارتباط

العدوان اللفظي	العدوان الجسدي	الغضب	العداء	العدوان في مكان العمل	المتغيرات
-0.368**	-0.462**	-0.443*	-0.352**	*-0.421	المناخ الأخلاقي
-0.423*	-0.364*	-0.411**	-0.225*	-0.403*	مناخ الرعاية
-0.426*	-0.407**	-0.365**	-0.422*	-0.342**	مناخ القواعد
-0.455**	-0.362*	-0.451*	-0.407**	-0.334**	مناخ القوانين
-0.382*	-0.415*	-0.337*	-0.317**	-0.411*	مناخ الاستقلال
0.305**	0.297**	0.301**	0.328*	0.366*	المناخ الاداتي

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. تبين نتائج الجدول بوجود علاقة سلبية بين المناخ الأخلاقي بإبعاده وبين بعد العدوان الجسدي وهذا يثبت صحة الفرضية الأولى.

4. تبين نتائج الجدول بوجود علاقة سلبية بين المناخ الأخلاقي بإبعاده وبين بعد العدوان اللفظي وهذا يثبت صحة الفرضية الأولى.

وتدعم هذه النتائج صحة الفرضية الرئيسية الأولى.

##### 1. فرضيات التأثير

يبين في الجدول رقم (7) نتائج اختبار فرضية التأثير باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية وسيتم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية كما موضح في الجدول ادناه:

وقد اظهرت النتائج بأن هنالك علاقات ارتباط سلبية وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05، 0.01) بين أبعاد المناخ الاخلاقي وابعاد متغير العدوان في مكان العمل وهذا ويدل على انه كلما أدرك الموظفين في المعهد ان مناخ العمل هو مناخ أخلاقي كلما قلت ممارسة سلوك العدوان في مكان العمل وبالتالي يوضح الجدول نتائج صحة الفرضيات وكالاتي:

1. تبين نتائج الجدول بوجود علاقة سالبة بين المناخ الأخلاقي بإبعاده وبين بعد العدا وهذا يثبت صحة الفرضية الأولى.

2. تبين نتائج الجدول بوجود علاقة سلبية بين المناخ الأخلاقي بإبعاده وبين بعد الغضب وهذا يثبت صحة الفرضية الأولى

الجدول (7) نتائج تأثير ابعاد المناخ الاخلاقي في العدوان في مكان العمل

الاحتمالية (P)	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	الوزن المعياري	المسار
0.002	-2.26	0.022	-0.325	العدوان في مكان <---

الاخلاقي	العمل			
المناخ الاخلاقي	العداء	<---	-0.355	0.031
المناخ الاخلاقي	الغضب	<---	-0.414	0.025
المناخ الاخلاقي	العدوان الجسدي	<---	-0.361	0.027
المناخ الاخلاقي	العدوان اللفظي	<---	-0.403	0.031

المصدر: الباحث بالاستناد الى برنامج spss.

#### ❖ الاستنتاجات:

1. يعد موضوع العدوان في مكان العمل من المواضيع المهمة التي تعاني منه العديد من المنظمات لما له من تأثير سلبي على الفرد نفسه وعلى الأفراد الآخرين وحتى على المنظمة.

2. أشارت تصورات الكادر الوظيفي في المعهد عينة البحث وإدراكهم إلى ان مكان العمل يشوبه نسبياً مظاهر العدوان والتي تتجسد بمجموعة من التصرفات تدفع الموظف ان يسلك سلوكاً عدوانياً يتمثل بالتغيب الدائم عن المنظمة أو يتأخر عن الدوام فضلاً عن تدني مستوى أدائه وعدم مشاركته في أنشطة المنظمة وقيامة بسلوكيات ضارة.

3. ان جميع أبعاد المناخ الاخلاقي كانت بين المستوى المعتدل والمرتفع، لكن البعد الأكثر تواجداً في المعهد كان لمناخ القواعد.

4. بينت النتائج بوجود علاقة ارتباط عكسية بين المناخ الاخلاقي والعدوان في مكان العمل، أي كلما تواجد المناخ الاخلاقي سوف يخلق بيئة عمل آمنة وصحية وبالتالي تنخفض ممارسة سلوكيات العدوان في مكان العمل.

5. كما بينت نتائج البحث ان المناخ الاخلاقي له تأثير كبير على سلوكيات الافراد العاملين وأنها تخلق مجموعة متنوعة من نتائج العمل اذ ان المناخ الاخلاقي هو أحد العوامل الرئيسية التي تعدل العلاقات فيما بين المنظمات وتؤثر على مواقف وسلوكيات الموظفين وبالتالي تؤثر على انخفاض ممارسة العدوان في مكان العمل.

#### ❖ التوصيات:

1. ان تعمل الادارة على وضع خطة متكاملة للتعامل مع السلوك العدواني من خلال تحديد ماهيته والتعرف على أسبابه واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل معه.

2. التصدي للسلوكيات السلبية التي من شأنها ان تخل بقواعد السلوك في المنظمة من خلال عدم التسامح مع الأشخاص واتخاذ الإجراءات والعقوبات اللازمة بحقهم.

3. العمل على خلق مناخ عمل أخلاقي وبيئة يسودها التعاون والاحترام من خلال عقد الندوات التثقيفية حول السلوكيات السلبية في مكان العمل

تبين نتائج الجدول أعلاه ان بيئة العمل إذا اتصفت بوجود مناخ أخلاقي سيؤدي ذلك الى احداث تحسين وتغيير في السلوك العدواني لدى الكادر الوظيفي في المعهد ان مقدار التأثير الذي ينتج من وجود المناخ الاخلاقي على العدوان في مكان العمل كان (-0.325) وهذا يعني ان المناخ الاخلاقي يؤثر في العدوان بمكان العمل بنسبة (-32.5%) على مستوى المعهد عينة البحث أي ان متغير العدوان في مكان العمل سينخفض بمقدار (32.5%) في حالة زيادة المناخ الاخلاقي بوحدة واحدة. كما ان قيمة معامل التأثير هي معنوية لان قيمة النسبة الحرجة في الجدول (7) معنوية والبالغ قيمتها (-2.26).

ويوضح الجدول رقم (7) نتائج فرضيات التأثير الفرعية وعلى النحو الآتي:

1. تبين النتائج صحة الفرضية الفرعية الأولى بوجود تأثير عكسي للمناخ الاخلاقي على بعد العداء وان الانخفاض الحاصل ببعد العداء يعود بنسبة (-35.5%) بسبب وجود المناخ الاخلاقي بإبعاده. وان النسبة الحرجة معنوية بمقدار (-3.19).

2. ايضاً النتائج تبين صحة الفرضية الفرعية الثانية وهي وجود تأثير عكسي للمناخ الاخلاقي بإبعاده على بعد الغضب وان الانخفاض الحاصل ببعد الغضب يعود بنسبة (41.4%) بسبب وجود المناخ الاخلاقي بإبعاده. وان النسبة الحرجة معنوية بمقدار (-2.01).

3. ايضاً النتائج تبين صحة الفرضية الفرعية الثانية وهي وجود تأثير عكسي للمناخ الاخلاقي بإبعاده على بعد العدوان الجسدي وان الانخفاض الحاصل ببعد العدوان الجسدي يعود بنسبة (-0.36.1%) بسبب وجود المناخ الاخلاقي بإبعاده وان النسبة الحرجة معنوية بمقدار (-1.99).

4. ايضاً النتائج تبين صحة الفرضية الفرعية الثانية وهي وجود تأثير عكسي للمناخ الاخلاقي بإبعاده على بعد العدوان اللفظي وان الانخفاض الحاصل فيه يعود بنسبة (-40.3%) بسبب وجود المناخ الاخلاقي بإبعاده. وان النسبة الحرجة معنوية بمقدار (-3.31).

ومما سبق تبين النتائج صحة الفرضية الرئيسية الثانية.

#### الاستنتاجات والتوصيات

- Workplace Aggression", *Cademy Of Management Journal*, Vol. 59, No. 5.
8. Filipova, Anna A., (2007), "Perceived Organizational Support and Ethical Work Climates as Predictors of Turnover Intention of Licensed Nurses in Skilled Nursing Facilities". Dissertation for Doctoral. Western Michigan University.
9. Fritzsche, D.: 2000, *\_Ethical Climates and the Ethical Dimension of Decision-Making\_*, *Journal of Business Ethics* 24, 125–140.
10. Hogh , Annie .(2003)," aggression at work bullying, nasty teasing and violence prevalence, mediating factors and consequences " , *National Institute of Occupational Health Faculty of Social Science* .
11. Kamchuchat, C., Chongsuvivatwong, V., Oncheunjit, S., Yip, T. W., & Sangthong, R. (2008). Workplace violence directed at nursing staff at a general hospital in southern Thailand. *Journal of occupational health*, 50(2), 201-207
12. Keng, M. The result of hierarchical work environment because of incivility (liaising part of mental capital).
13. Kirsti M.J .(1994) " Lagerspetz, Karin & Osterman, ,Kaj ; Bjdrkqvist Sex Differences in Covert Aggression Among Adult", *Aggressivebehavior* , Vol .20 .
14. Novaco R.W. (2016) Anger. In: Fink George (ed.) *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, Volume 1 of the *Handbook of Stress Series*, pp. 285-292. Burlington: Academic Press.
15. Pacheco, Emelda ; Cunha , Madalena & Duarte , João .(2016)," Violence, Aggression and Fear in the Workplace" , 2nd International Conference on Health and Health Psychology .
16. Pacheco, Emelda ; Cunha , Madalena&Duarte , João .(2016)," Violence, Aggression and Fear in the Workplace" , 2nd International Conference on Health and Health Psychology .
- والنتائج الوخيمة والأضرار التي يمكن ان تحدث في حالة انتشارها في مكان العمل.
4. تشجيع التواصل الواضح والمستمر وتعزيز الثقة بين الافراد العاملين من خلال أقامه الدورات التدريبية التي تؤكد على اهميه السلوكيات الإيجابية في تحقيق أهدافهم واهداف
- ❖ المصادر
1. Acar, P., Yener, M. İ., Tayan, A. (2018). The Effect of an Ethical Work Climate On Organizational Identification an Example of a Logistics Company. *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, V.5(1), P.13-21.
2. Barling, Julian ; Dupre , Kathryn E & Kelloway , E. Kevin .(2009) ," Predicting Workplace Aggression and Violence " , *The Annual Review of Psycftology is online at psych.annualreviews.org* .
3. Baskin, Meagan E. Brock, Vardaman, James M. & Hancock, Julie I., (2016), *The Role of Ethical Climate and Moral Disengagement in Well-Intended Employee Rule Breaking*, *Institute of Behavioral and Applied Management*. All Rights Reserved, Pp.71-90.
4. Chouaib, Afef & Zaddem Ferid, (20213), *THE ETHICAL CLIMATE AT WORK, RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 9(2), pp:15-30.
5. Corney, Barbara .(2008) ," Aggression in the workplace A study of horizontal violence utilising Heideggerian hermeneutic phenomenology" , *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 22 No. 2.
6. Dupre , Kathryn E ; Inness , Michelle & Connelly , Catherine E .(2006)," Workplace Aggression in Teenage Part-Time Employees " , *Journal of Applied Psychology* , Vol. 91 , No.5 .
7. Ferris , D. Lance ; Yan , Ming ; G. Lim , Vivien K ; Chen , Yuanyi & Fatimah , Shereen .(2016) ," An Approach-Avoidance Framework Of

26. Yener, Mujdelen, Yaldiran, Miray & Ergun, Sinem, (2012), The Effect of Ethical Climate on Work Engagement, 8th International Strategic Management Conference , 58,724-733.
27. Yüksel, Suna, (2012), The Impact of Perceptions of Ethical Work Climates and Organizational Justice on Workplace Deviance, In Partial Fulfillment of the Requirements for The Degree of Master of Science in the Department of Business Administration.
18. Roderick , Rachel .(2010) ," Examining Causes and Prevention of Violence and Aggression in the Workplace ", Seminar Research Paper Series.
19. Selden, M. P., & Downey, R. G. (2012). Workplace hostility: Defining and measuring the occurrence of hostility in the workforce. *Work*, 42(1), 93-105.
20. Sibiya, Ms Lindiwe, Makoni, Ms Thelma & Wyk, Prof. René Van, (2016), Investigating The Relationship Between Ethical Climate and Psychological Capital, Proceedings of The 28th Annual Conference of the Southern African Institute of Management Scientists, Pp.57-71.
21. Stanusch, Stachowicz , A.; Simha, A. 2013. An Empirical Investigation of the Effects of Ethical Climates on Organizational Corruption, *Journal of Business Economics and Management* 14(Supplement 1): S433–S446.
22. Subba, S. H., Binu, V. S., Menezes, R. G., Kumar, V., & Rana, M. S. (2010). Physical assault related injuries in Western Nepal—a hospital based retrospective study. *Journal of forensic and legal medicine*, 17(4), 203-208.
23. Taba, M. I., Jillbert, J., Muis, M., Haerani, S., & Rahmawati, A. (2023). Employment of Business Ethics Typology to Measure Influence of Owner Support, Ethical Climate and Career Success on Job Satisfaction within Small Medium Enterprises in Indonesia. *Proceedings International Economics and Business Conference*, 1(1), 285-292.
24. Venezia, Chiulien C, Yeh, Yaying, Chien, Wen-Wen & Mayer, Roger, (2012), Work Experience, Ethical Work Climates and Their Impact on East Asian Accountants, *Journal of Behavioral Studies in Business*, Vol. 11, P P.1-9.
25. Victor, B., & Cullen J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. In W. C. Frederick (Ed.), *Research in Corporate Social Performance and Policy* (pp.51 -71). Greenwich, CT: JAI Press.