

The Ethical climate at Workplace Environment and its Impact on Job Insecurity Applied Study for the Public Energy Production Management Office at Al- Furat Al- Awsat Region

Yamama Mudhher Azawi Al- salami

College of Fine Arts || University of Babylon || Iraq

Abstract: The ethical climate impacts the workers' behavior and the performance effectiveness. It establishes the values that dominate the work environment.

The research aims to identify the importance of the moral atmosphere which dominates the public energy production management office at Al- Furat Al- Awsat Region for under contract workers.

The research measures the job insecurity which could be affected by this atmosphere.

The results of this research proved that the moral atmosphere has a major impact on job insecurity workers' feelings at both the quantitative and the qualitative on an unequal rate.

Keywords: Ethical Climate , Work Environment , Job Insecurity.

المناخ الأخلاقي في بيئة العمل وأثره على عدم الأمان الوظيفي

دراسة تطبيقية على المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ الفرات الأوسط/ العاملين بالعقود

يمامة مظهر عزاوي السلامي

كلية الفنون الجميلة || جامعة بابل || العراق

الملخص: يؤثر المناخ الأخلاقي على سلوك العاملين واتجاهاتهم وفاعليتهم وأدائهم ويؤسس للقيم التي تسود بيئة العمل، ويهدف البحث الحالي إلى التعرف على أهمية المناخ الأخلاقي السائد في المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ الفرات الأوسط- العاملين بالعقود، وقياس أثر ذلك على شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى أن المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل له الأثر الكبير على شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي ببعديه، عدم الأمان الوظيفي الكمي، عدم الأمان الوظيفي النوعي وبنسب متفاوتة.
الكلمات المفتاحية: المناخ الأخلاقي، بيئة العمل، عدم الأمان الوظيفي.

المقدمة

تؤثر قيم العمل عادتاً في تشكيل سلوكيات واتجاهات الأفراد العاملين بالمنظمة، حيث تنشأ عن طريق التنظيمات الرسمية وغير الرسمية العديد من أنماط القواعد السلوكية والتي تظهر على شكل مظاهر اجتماعية معينة ثم تصبح تدريجياً قواعد أساسية لنشاطات تنظيمات الأعمال وتمثل نماذج سائدة للسلوك بصرف النظر فيما إذا هنالك بعض الأفراد لا يفضلون العمل بهذه القواعد خلال عملهم، ولم تعد الموارد المادية في المنظمات هي العنصر المهم على تحقيق أهدافها، فالموارد البشرية والبيئة التي تعمل بها هذه الموارد تعكس ثقافة المنظمة ومناخها

وما يحمله من قيم أخلاقية تشمل معتقدات شخصية ذاتية ودينية، وقيم اجتماعية تعتبر المصدر الأساسي لتحقيق ميزة تنافسية لها، وقد جاءت نتائج الكثير من الدراسات أن المناخ القائم على التعاون والمسؤولية والقيادة المرنة الحكيمة يؤثر إيجابياً على أداء المنظمة والعاملين فيها ويساهم بشكل لا يقبل الشك بشعور العاملين بالأمان والرضا الوظيفي، ويحفزهم على الانتماء والمواطنة بكافة أبعادها.

مشكلة البحث

يشكل المناخ الأخلاقي في بيئة العمل أساساً مهماً للمنظمات، حيث انه يساعد العاملين على التمسك والاهتمام بسلوكيات العمل والتي تعود بالنتيجة إلى المنظمة لتحقيق أهدافها وزيادة قدرتها التنافسية، كون القيم الأخلاقية العالية تمهد للعاملين التمسك بثقافة المنظمة وتحقيق الترابط بين العاملين من جهة وبين العاملين ومنظمتهم من جهة أخرى، وتزايد الاهتمام من قبل المنظمة بهذه السلوكيات يساعد على تعزيز العمل الوظيفي وشعور العاملين بالرضا والانتماء للمنظمة، وعكس ذلك سيشرعهم بعدم الأمان الوظيفي الذي يشمل التهديدات المرتبطة بخسارتهم لوظائفهم، أو التهديدات بشأن خسارة الخصائص والمميزات المرتبطة بهذه الوظيفة، أو عدم القدرة على مواجهة التهديدات الخاصة بخسارة الوظيفة نفسها ومميزاتها.

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الآتي:

(هل يؤثر المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل على شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي؟)

فروض البحث

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وشعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي في المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/الفرات الأوسط-العاملين بالعقود.
- من خلال الفرض أعلاه تتفرع الفروض التالية:
- 1- لا توجد علاقة بين المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي الكمي.
- 2- لا توجد علاقة بين المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي النوعي.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

- 1- التعرف على أهمية المناخ الأخلاقي في بيئة العمل.
- 2- قياس أثر المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل على شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي.
- 3- التعرف على أهم مسببات ونتائج عدم الأمان الوظيفي واتجاه العلاقة بين بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي.

أهمية البحث

تبرز أهمية البحث بالتالي:

- 1- أنه يتناول موضوع تتجه معظم المنظمات المعاصرة إليه بالوقت الحاضر، وهو دراسة المشاعر التي تنتاب العاملين لمنظمتهم وارتباطه بمستقبل المنظمة واستمرارها.
- 2- أنه يؤثر على كافة المستويات الإدارية في المنظمة كون المناخ الأخلاقي هو بمثابة قاسم مشترك بين كافة العاملين بالمنظمة.

3- يتناول موضوع البحث الحالي علاقات العمل بين العاملين ومدى شعورهم بأن منظماتهم قادرة على الاستمرار وتحقيق أهدافها وأهدافهم أيضا مما ينتج عنه شعورهم بالأمان الوظيفي.

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: أقتصر البحث على قياس أثر المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل على عدم الأمان الوظيفي الكمي، والنوعي.
- الحدود المكانية: اقتصر تطبيق البحث على المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ الفرات الأوسط/ العاملين بالعقود
- الحدود الزمانية: تم إجراء البحث كدراسة ميدانية عام 2018- 2019.

الدراسات السابقة:

جدول (1) الدراسات السابقة

اسم الباحث	عنوان الدراسة	النتائج التي تم التوصل لها	سنة أعداد الدراسة
سوزان صالح/ ديمة القواسمي	اثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي- دراسة تطبيقية على وزارة التعليم الأردنية	وجود مناخ عمل أخلاقي مرتفع، وان مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المبحوثين متوسط بسبب التكنولوجيا المستخدمة	2014
أسامة عبد الحليم مصطفى	الأخلاقيات في مجال العمل- إطار عام تكاملي مقترح لتنمية بيئة العمل الأخلاقية	وضع إطار تكاملي مقترح لتنمية بيئة العمل الأخلاقية يتكون من (إدارة القيم، دراسة الأنماط الأخلاقية، وضع معايير أخلاقية، مكافحة الفساد، تفعيل وتطوير نمط العلاقات الإنسانية)	2014
خليل عوض ابو العسل	المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحترق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الاقسام في مديريات التربية والتعليم	ان مستوى أنماط المناخ الأخلاقي السائد من وجهة نظر رؤساء الأقسام بشكل عام كان متوسط، ودرجة والاحترق النفسي كانت عالية في مجالات الاجهاد الانفعالي وتلبد المشاعر.	2011

في ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة تود الباحثة بيان الآتي:

- 1- تناولت بعض الدراسات موضوع المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وعلاقته بعدد من المتغيرات التنظيمية، وتفاوتت النتائج التي توصل إليها الباحثون من حيث ارتفاع أو انخفاض مستواه على عينة البحث وأثره على هذه المتغيرات.
- 2- قلة من الباحثين من تناول موضوع عدم الأمان الوظيفي بأبعاده، والتي اجتهد منهم بأن يراها بعددين فقط ومنهم من وجدها ثلاثة أو أكثر.
- 3- على حد علم الباحثة، لم يتم مسبقاً دراسة موضوع العلاقة بين المناخ الأخلاقي في بيئة العمل وأثره على عدم الأمان الوظيفي، لذا يتميز البحث الحالي بأنه يتناول موضوع مناخ العمل الأخلاقي الناشئ عن الثقافات

المختلفة للعاملين داخل المنظمة وأهميته على المنظمة التي لا بد لها أن تلتزم بمسؤوليتها تجاه الأعمال الأخلاقية ضمن نطاقها، وكذلك أهميته على العاملين الذين هم المورد المهم والأساسي للمنظمة والذي حالمًا شعروا بالأمان داخل البيئة التي يعملون بها ساعد ذلك على الولاء لمنظمتهم والانتماء إليها وقدرتهم على الإبداع بالعمل

المبحث الأول: المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل

أولاً: المناخ الأخلاقي في بيئة العمل

تناوب الباحثون في تعريفاتهم لبيئة العمل أو مناخ العمل (Work Environment) فمنهم من عرفها على أنها الموقع الذي يُستخدم لأداء مهمةٍ مُعيّنة حتى الانتهاء منها، وتشمل بيئة العمل المكان الجغرافي، والمناطق التي تُحيط بالعمل، مثل موقع المكاتب أو مبنى المنشأة، كما قد تشمل مُكوّناتٍ أخرى مثل مستوى الضوضاء، والمميّزات الإضافية الخاصة في العمل.

والكثير عرفها على أنها المكان الذي يستخدمه الناس للعمل، مثل المؤسسة، أو المصنع، أو المكتب، فقال (البلوي) هي البيئة التي تتكون من متغيرات داخل المنظمة، ولا تكون عادةً ضمن مجال التحكم قصير المدى للإدارة العليا، وتشكل هذه المتغيرات المحيط الذي يتم في إطاره إنجاز العمل، وتتضمن هذه المتغيرات (هيكل المنظمة، ثقافتها، موردها... الخ) (البلوي، 2007: 7)، أما مناخ العمل الأخلاقي فهو مجموعة من الإدراكات الخاصة بالأفراد العاملين للمعايير الأخلاقية المتعلقة بقواعد وقيم وإجراءات وممارسات المنظمة (Bobin, Barry J., 2000: 347).

والمناخ الأخلاقي هو المتغيرات الوظيفية التي يمكن أن تدار من أجل تحسين بيئة العمل، فهو ناشئ عن التصورات المختلفة للموظفين داخل المنظمة (Schwepker, 2001: 219).

وعرفت (سوزان، ديما) مناخ العمل الأخلاقي بأنه 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 تبنيه عندما يؤمن العاملون بأن هناك أنموذجاً للسلوك الأخلاقي المتوقع بناء على المعايير التي تطبق عند عملية اتخاذ القرارات داخل أقسام المنظمة (دوزه، شكري، 2014: 303).

لقد أصبح مفهوم مناخ العمل الأخلاقي من المفاهيم المهمة والتي لها الأثر بالتطوير الوظيفي ورفع الإنتاجية بالمنظمات، وقد ازداد وعي الإدارة العليا بالمسائل الأخلاقية وانعكاساتها على مناخ العمل، ومنها على سبيل المثال المصالح والأنشطة الخارجية والمسائل المتعلقة بالتعيين والتوظيف وغيرها من الأمور المتعلقة بالمورد البشري الذي يعتبر أهم مورد بالمنظمات التي تسعى دائماً إلى تحقيق أهدافها، لذلك نرى أن الخاصية الأهم التي تميز طبيعة مناخ العمل في المنظمة عن المنظمات الأخرى هي الطابع الأخلاقي الذي يعتبر بمثابة الجذور الأساسية التي ينطلق منها كيان المنظمة.

العوامل المحددة للمناخ الأخلاقي في بيئة العمل

يرتبط مفهوم الأخلاق بمجموعة القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصبح والخطأ، كما إنها تضع المعايير في التصرف والأفعال عن ما هو جيد أو سيء، لذا تناول المختصون في مجال الإدارة موضوع أخلاقيات العمل على إنها انعكاسات للقيم التي يتخذها الأفراد كمعايير تحكم سلوكياتهم.

والمناخ الأخلاقي ما هو إلا الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري بحيث يصبح هذا القرار خياراً أخلاقياً أخذاً في الاعتبار ما هو الصبح وجيد للفرد وللمجموعات وللمنظمة (P.w. Van vilock, 1993: 38).

ويرتبط المناخ الأخلاقي بمجموعة من العناصر الرئيسية والفاعلة المحددة في بيئة العمل بالمنظمات الإدارية، ومن هذه العوامل هي:

1- القيادة الإدارية

تعتبر القيادة الإدارية هي العمود الفقري وحجر الزاوية للمنظمات الإدارية على اختلاف أنواعها، والقائد هو المسؤول الأول عن ضمان واستقرار عملية اتخاذ القرارات الإدارية بها، ولقد زاد الوعي لدى الإدارة العليا بالمسائل الأخلاقية وانعكاساتها على مناخ العمل والأنشطة الخارجية والمسائل المتعلقة بالتعيين والتوظيف. تعددت تعاريف القيادة، ولكن جميعها تدور حول محور أساسي وهو أن القيادة هي أحد الأساليب المستخدمة في توجيه مجموعة من الأفراد من أجل تحقيق وإنجاز عمل ما. والقيادة هي عملية التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف محددة، وتتضمن محاولة التأثير في أنشطة فرد أو مجموعة من الأفراد نحو تحقيق هدف ما في موقف ما، ويعني ذلك أن محاولة استخدام التهديد أو الإرغام يخرج عن نطاق القيادة، كما أن الشخص الذي يحقق مستويات مرضية من الأداء في غياب تأثير أو توجيه رئيسه أو مسؤوله المباشر يخرج كذلك عن نطاق القيادة (جودة، 2010: 333).

للقيادة الدور الأكبر في وضع معايير أخلاقية توجه بها سلوك الأفراد العاملين وتؤثر في اتخاذهم للقرارات، حيث تعتبر عملية التأثير في سلوك الآخرين أحد مخرجات القيادة الفعالة، ويعتبر البعض أن القوة هي أداة التأثير الهامة والحيوية في التأثير بسلوك الأفراد العاملين والتي قد تكون قوة وظيفية (شرعية، إجبار)، أو قوة شخصية (خبرة، تحكم)، لذلك فالقيادة الفاعلة هي التي تسعى دائماً إلى خلق تفاعل بين سلوكيات الأفراد مع القواعد وإجراءات العمل، حيث تشكل هذه السلوكيات ثقافة المنظمة، فكلما كانت القيادة الإدارية فاعلة قادرة على التفاعل مع متطلبات الأفراد العاملين وقريبة منهم وتبتعد عن التهديد أو الضغط والإجبار بالعمل كلما شعر هؤلاء العاملين بالأمان الوظيفي.

2- القيم الأخلاقية والتنشئة الاجتماعية

القيم هي معتقدات عادتاً يكون مصدرها الثقافة السائدة في المجتمع والتفاعل الاجتماعي بين الأفراد وبين خبراتهم الحياتية، لذلك يرتبط نظام القيم في المجتمع ب:

- أ- القيم الاجتماعية وتشمل (قيم الجماعة، قيم العائلة، قيم العمل).
- ب- القيم والمعتقدات الشخصية وتشمل (القيم الذاتية والفطرية، المعتقدات الدينية والمذهبية، المستوى العلمي والخبرة بالعمل، الحالة النفسية والجسمانية) (ياغي، 2001: 106).

تنشأ القيم الأخلاقية لدى الأفراد من خلال ما يتلقونه من توجيه وإرشاد منذ نشأتهم مع العائلة والمدرسة والجماعة والعمل.... الخ، فيتعلم الفرد الصدق والأمانة والعدل واحترام العمل والتي هي أساس أخلاقيات العمل الوظيفي، لذلك عادتاً ينعكس ما يتلقاه الفرد من هذه الأخلاقيات على عمله الوظيفي الذي يتكيف من خلالها على منظومة القيم والأعراف الموجودة بالمنظمة.

قد نرى في جميع المنظمات أن الأفراد الجدد سرعان ما يعتنقوا القواعد السلوكية السائدة بهذه المنظمة، بالرغم من أنها قد تكون غير مكتوبة وغير واضحة ومفهومة، إلا أن تأثيرها كبير على أداء وفاعلية التنظيم، فكلما

كانت هذه القواعد أكثر إيجابية ساهم ذلك في إنجاح العمل بالمنظمة ورفع كفاءة الأداء، وعكس ذلك لو كانت هذه القواعد سلبية ساهم ذلك في إضعاف المنظمة والحد من كفاءتها وفعاليتها (مصطفى، 2014: 21).

ويمكن أن نلخص مما سبق أن القيم الاجتماعية التي يعتنقها أفراد المجتمع وبخاصة في مجال العمل سواء الإيجابي منها أو السلبي عملية ضرورية، لأنها تعد أحد الموجهات الأساسية لسلوك هؤلاء الأفراد، ينبغي تحليل جذورها ووضع الحلول اللازمة لمواجهتها والتغلب على سلبياتها ودعم إيجابياتها قبل أن يتضاعف خطرهما وتأثيرهما، وعادةً ما تنعكس على أداءهم بعملهم.

ثانياً: عدم الأمان الوظيفي

في ظل التغيرات الحاصلة بظروف العمل خلال السنين المنصرمة، دأبت الكثير من منظمات الأعمال على التعايش مع هذه الظروف لخلق بيئة تنافسية قادرة على مواجهة هذه التغيرات لزيادة الفعالية التنظيمية وتخفيض النفقات، فاستخدمت سياسات إعادة الهيكلة وتقليل حجم العمالة، هذه السياسات أدت إلى زيادة القلق لدى العاملين بتلك المنظمات واحتمال الاستغناء عن خدماتهم أو فقدان بعض المميزات المرتبطة بتلك الوظائف، وهو ما يسمى بعدم الأمان الوظيفي.

تعريف عدم الأمان الوظيفي

تناول عدة باحثون تعريف (عدم الأمان الوظيفي) فهو شعور الموظفين بالخوف فيما يتعلق بالخسارة المحتملة لوظائفهم بشكل غير اختياري (Garcia, 2009: 39).

ويرى (Ashford) أن عدم الأمان الوظيفي هي الدرجة التي يدرك فيها العاملين أن وظائفهم مهددة ويشعرون بالعجز عن فعل أي شيء لمواجهة هذا الشعور (Ashford, 1989: 803).

ويرى آخر على أنه التهديد بفقدان الوظيفة والذي قد ينشأ بسبب الطبيعة المؤقتة للعمل أو بسبب الإفلاس الوشيك أو الصعوبات المالية التي قد تواجهها الشركة (Buonocore, 2009).

لذلك أن الشعور بعدم الأمان الوظيفي ينبع من إحساس الفرد بأنه مهدد في مستقبله الوظيفي وأنه عرضه للفصل أو الاستغناء عن خدماته بالمنظمة، أما عن طريق إعفاءه من الخدمة أو تعرضه للتقاعد المبكر بسبب الزيادة في أعداد العمالة عن حاجة المنظمة، أو لأن أداءه ليس بالمستوى المرضي والمقبول من جانب إدارة المنظمة، أو من ناحية أخرى هو عدم وجود فرص للحصول على الترقية إلى مناصب أعلى أو عدم عدالة نظام الترقيات بالمنظمة (جودة، 2010: 364).

من خلال ما تقدم أعلاه نجد أن عدم الأمان الوظيفي هو تصور ذاتي أو إدراك من قبل العاملين بفقدان وظيفتهم أو المميزات التي يحصلون عليها من هذه الوظيفة وحسب الوضع الخاص بمنظمتهم وبطرق مختلفة، وقد يشعر البعض بعدم الأمان الوظيفي في حين أن استمرارية وظيفتهم في حقيقة الأمر ليست في خطر، وعلى العكس من ذلك، فقد يشعر آخرون بالأمان بشأن استمرار وظائفهم في المستقبل على الرغم أنه سيتم الاستغناء عنهم أو حرمانهم من بعض مميزات الوظيفة التي يشغلونها.

لذلك أن عدم الأمان الوظيفي يتخذ بعدين أساسيين هما: خطورة التهديد الذي يواجه الوظيفة، وشعور العاملين بالعجز على مواجهة هذا التهديد.

المقصود بالبعد الأول هو خطورة التهديد لاستمرارية الوضع الوظيفي (سواء فيما يتعلق بالوظيفة نفسها أو المميزات الهامة المرتبطة بتلك الوظيفة) على التركيز على جانبين، الأول يتعلق بالخسارة المحتملة للوضع الوظيفي، والثاني يتعلق بالاحتمالية الذاتية لحدوث تلك الخسارة (خشان، 2012: 49).

من أهم مصادر التهديد التي قد تسبب القلق للعاملين وشعورهم بعدم الأمان الوظيفي هي إعادة الهيكلة التي تقوم بها المنظمة والتي من خلالها القضاء على الوحدات الفرعية والمراكز الوظيفية، بالإضافة إلى ذلك التغييرات التكنولوجية والتي تساهم بشكل واسع على الشعور بعدم الأمان الوظيفي حيث انها تسعى إلى كسب العاملين ذات المهارات والقدرات في مجال التكنولوجيا، أو إلى حاجة المنظمة إلى إعادة تدريب العاملين، مما ينطوي هذا التهديد على خطر فقدان الوظيفة ذاتها، ومن إخطار التهديد أيضا هو عدم توفر بيئة أخلاقية قادرة على امتصاص شعور العاملين بعدم الأمان من خلال توفير قيادة تلتزم بالمعايير الأخلاقية والقانونية وتقديم ما هو أفضل لجميع العاملين بدون استثناءات أو محسوبيات، والنظر إلى العاملين بنظرة إيجابية وتشجيعهم على الإبداع من خلال عملهم الوظيفي.

أما البعد الثاني هو العجز عن مواجهات التهديدات حيث عرفة (Morcos, 2009): هو العجز عن منع خسارة الوظيفة أو الخصائص المرتبطة بها، في حين يرى (Ashford, 1989) أن الأفراد الذين يمتلكون قوة ذاتية أو قدرة على مواجهة التهديدات، هم ممن لديهم مستوى أقل من عدم الامان الوظيفي.

ورغم وضوح البعدين السابقين إلا أن الكثير من الباحثين قاموا بوضع أبعاد أو مسميات أخرى، وكان رأي (Chirumbolo and Areni, 2010: 195- 214) أن عدم الأمان الوظيفي يتكون من بعدين هما: عدم الأمان الوظيفي العاطفي والذي يعني الخوف من فقدان الوظيفة، وعدم الأمان الوظيفي المعرفي ويقصد به احتمالية فقدان الوظيفة.

في حين رأي البعض الآخر بأن عدم الأمان الوظيفي ينقسم إلى (عدم أمان وظيفي موضوعي، وعدم أمان وظيفي ذاتي) والمقصود بالموضوعي هي التغييرات التي تحدث داخل نطاق المنظمة، أما الذاتي هو الشعور بعدم الأمان والذي قد يختلف من شخص إلى آخر ويشير إلى التصور الذاتي الذي يبني على إدراك الفرد. وعلى الرغم من تعدد آراء الباحثين الخاص بتحديد أبعاد عدم الأمان الوظيفي، إلا أن في الآونة الأخيرة اجمع العديد منهم على أن هناك بعدين أساسيين وهما: (عدم الأمان الوظيفي الكمي، عدم الأمان الوظيفي النوعي) وستفصل أدناه المعنيين:

1- عدم الأمان الوظيفي الكمي: يهتم عدم الأمان الوظيفي الكمي بالتهديدات المتعلقة بالوظيفة واستمراريتها لذلك فهو حدث مستقبلي، وأقل وضوحاً في الوقت الحالي، فعرفه (De Witte, 2005: 1- 6) على أنه مفهوم يشير إلى احتمالية خسارة الوظيفة نفسها، حيث يكون الأفراد غير متأكدين بشأن ما إذا كانوا قادرين على الاحتفاظ بوظائفهم الحالية أم لا، لذلك فهو يشكل تهديداً أكثر غموضاً وأقل أدراك بالنسبة للفرد، ويشير إلى القلق والخوف بشأن استمرار الوظيفية بالمستقبل.

2- عدم الأمان الوظيفي النوعي: يهتم عدم الأمان الوظيفي النوعي بالتهديدات التي تضم الجوانب الملموسة للوظيفية مثل الرواتب، الأجور، عدد ساعات العمل، المسئوليات.. ويشير (DeWitte, 2005) إلى عدم التأكد بشأن الخسارة المحتملة للمميزات أو الخصائص القيمة المرتبطة بالوظيفة.

ويرى (Boya, 2008: 613) أن عدم الأمان الوظيفي النوعي يشير إلى التهديدات المدركة بشأن الخسارة المحتملة لعلاقات العمل أو لنوعية الموقف التنظيمي، مثل (نقص فرص العمل، انخفاض الدخل، تدهور ظروف العمل.... الخ)

ومن خلال ما تم عرضه أعلاه نجد أن معظم الباحثين قد اشتركوا بأن عدم الأمان الوظيفي هو إدراك ذاتي يختلف من فرد إلى آخر، ويتمثل ببعدين أساسيين حيث يشير الخوف والقلق من خسارة الوظيفة إلى عدم الأمان الوظيفي الكمي، والخوف من خسارة الخصائص المهمة والمميزات المرتبطة بالوظيفة وهي عدم الأمان الوظيفي النوعي.

المبحث الثاني (الإطار المنهجي)

- منهجية البحث: نتناول في هذا الإطار الإجراءات المنهجية للبحث من حيث المنهج الذي استخدمته الباحثة والأساليب الإحصائية التي تم معالجة البيانات بها وتحديد مجتمعه وعينته، وأدواته من حيث بنائها، والإجراءات المتبعة في التأكد من صدقها وثباتها، حيث تم اعتماد المبدأ الوصفي من خلال المصادر الثانوية في معالجة الإطار النظري للبحث والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة
- أما الدراسة الميدانية فقد تم معالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث من خلال الاستبانة كأداة رئيسية صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت على مفردات مجتمع البحث والتي تم تطويرها وتحليلها اعتماداً على عدد من الوسائل الإحصائية للوصول إلى النتائج التي تخدم البحث.
- مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/الفرات الأوسط- العاملين بالعقود، حيث تم توزيع (60) استبانة، وكانت المجموعة (55) وبذلك تشكلت النسبة المئوية ب 91، 6%.
- أداة البحث: قامت الباحثة بأعداد أداة البحث وهي عبارة عن الاستبانة التي تضمنت بالجزء الأول منها معلومات شخصية ووظيفية تصف العينة، وجزئها الثاني شملت (28) عبارة لوصف المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي والذي يتكون من خمس مستويات حيث يعبر الرقم (5) عن الحد الأقصى ثم تتدرج الأرقام تنازلياً حتى رقم (1) والذي يعبر عن الحد الأدنى.
- متغيرات البحث: تم تحديد متغيرات الدراسة وذلك لضبط أكبر عدد ممكن من المتغيرات غير المدروسة وتقليل المتغيرات الدخيلة، والتي تتحدد بالاتي:
- المتغير المستقل: المناخ الأخلاقي في بيئة العمل وتضمنت القيم الأخلاقية والتدشنة الاجتماعية والتي عبر عنها بالفقرات (1-6) والقيادة الإدارية ب (7-12).
- المتغير التابع: وتتضمن أبعاد عدم الأمان الوظيفي وهي: عدم الأمان الوظيفي الكمي وعبر عنها بالعبارات (13-20)، وعدم الأمان الوظيفي النوعي بالعبارات (21-28) في المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/الفرات الأوسط- العاملين بعقود.
- قامت الباحثة بتقنين قائمة الاستقصاء وذلك باستخدام المعايير الرئيسية التي تستخدم في تقييم المقياس المستخدم في الدراسة، والتي تنحصر في معياري الصدق والثبات، والتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وكل محور من محاورها، باستخدام اختبار ألفا كرونباخ، والجدول رقم (2) يوضح ذلك كما يلي:

جدول (2) صدق الاتساق الداخلي (اختبار ألفا كرونباخ)

معامل الثبات	الفقرات'vdr	المحور
.853	8	القيم الأخلاقية والتدشنة الاجتماعية
.879	8	القيادة
.733	8	عدم الأمان الوظيفي الكمي
.872	8	عدم الأمان الوظيفي النوعي

جدول (3) ن=55 توزيع عينة البحث لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)

بيان	الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	35	63.6
	أنثى	20	36.3
المؤهل العلمي	إعدادية فما فوق	3	5.45
	دبلوم	5	9.09
	بكالوريوس	46	83.6
	دراسات عليا	1	1.8
	أقل من 5 سنوات	9	16.3
عدد سنوات الخدمة بالعمل	من 5 إلى أقل من 10	15	27.2
	من 10 إلى أقل من 15	31	56.3
	من 15 فأكثر	-	-

يبين الجدول رقم (3) توزيع عينة البحث لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة بالعمل)، بالنسبة لمتغير (الجنس) توزعت النتائج بين 63، 6% للذكور، و 36، 3% للإناث ونستنتج من ذلك أن المديرية اعتمدت في التعيين على نسبة الذكور أكثر من الإناث، وقد يرجع السبب إلى أن قطاع الكهرباء من القطاعات الصعبة والخطرة وان طبيعة العمل تأخذ الطابع الميداني والخروج في أوقات متفرقة وهذا لربما يعيق قدرة الإناث على ذلك وخاصة في مجتمعاتنا الشرقية.

أما متغير (المؤهل العلمي) فقد توزعت النتائج بين (9، 09%-، 1، 8%) والتي أظهرت أن نسبة حاملي شهادة البكالوريوس هم أكبر شريحة كون المديرية تحتاج إلى التخصصات العلمية بعملها من حاملي شهادة (مهندس كهرباء) مثلا أو التخصصات المجاورة لها، أما الشهادات العليا فجاءت نسبتها ب 1، 8، نلاحظ قلة الكادر من حاملي هذه الشهادات من العاملين بالمديرية ويرجع السبب لربما أن هذه الشريحة دائما يكون لديها الرغبة للعمل بقطاع التعليم العالي والجامعات بالعراق.

أما متغير (عدد سنوات الخدمة بالعمل) فانحصرت النتائج بين (16، 3%-، 56، 3%) والتي توضح أن المديرية قد اعتمدت بعملها من العاملين ممن لديهم خبرة كبيرة بالعمل كونه من القطاعات المهمة من الناحية الاقتصادية والخبرة لها أهمية كبيرة في هذا المجال.

التحليل الإحصائي: نتائج اختبارات الفروض

ندرج أدناه عرض للنتائج التي توصل إليها البحث من خلال التحليل الإحصائي والإجابة على أسئلتها: أولاً: التعرف على تصورات المبحوثين عن أبعاد المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل في المديرية، وذلك من خلال استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

جدول (4) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتصورات المبحوثين عن المناخ الأخلاقي السائد ن=55

المناخ الأخلاقي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	مستوى الأهمية
القيم الأخلاقية والتنشئة الاجتماعية	3.79	0.7	1	مرتفع
القيادة الإدارية	3.57	0.8	2	مرتفع
وسط المناخ الأخلاقي	3.68	0.75	-	مرتفع

يبين الجدول رقم (4) أن تصورات المبحوثين عن أبعاد المناخ الأخلاقي في بيئة العمل في المديرية، حيث جاءت قيم الوسط الحسابي الكلي مرتفعة بنسبة (3، 68) وانحراف معياري (0، 75).

ثانياً: على مستوى (عدم الأمان الوظيفي)

جدول (5) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتصورات المبحوثين عن عدم الامان الوظيفي الكمي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية	المستوى
13	إنني قلق بشأن إمكانية خسارة وظيفتي الحالية والانتقال إلى وظيفة أخرى في مستوى أقل	3.4182	.85399	7	متوسط
14	اشعر بعدم الأمان بشأن مستقبلي الوظيفي في المديرية	4.25545	0.555170	1	مرتفع
15	إنني خائف من أن يتم فصلي أو الاستغناء عني نهائياً من العمل	3.9636	.79264	2	مرتفع
16	إنني قلق من أن أتعرض لضغوط من قبل المديرية للموافقة على إنهاء عقدي	3.9455	.82593	3	مرتفع
17	إنني قلق بشأن إمكانية خسارة وظيفتي الحالية في أي وقت	3.9455	.80319	4	مرتفع
18	لدى قلق من إمكانية الاستغناء عن القسم الذي اعمل به أو دمج مع قسم آخر	3.6727	.86184	5	مرتفع
19	من المحتمل أن افقد وظيفتي الحالية وانتقل إلى وظيفة أخرى بنفس المستوى داخل المديرية	3.6364	.86845	6	مرتفع
20	اعتقد أن المديرية ليس لديها مانع من الاستغناء عن اغلب الموظفين	3.2545	1.02231	8	متوسط
	الوسط الكلي	3.7614	0.8225	-	مرتفع

بالجدول أعلاه رقم (5) نجد أن الوسط الكلي لتصورات المبحوثين لبعد (عدم الأمان الوظيفي الكمي) جاء مرتفعاً، وإن معظم الفقرات جاءت مرتفعة ماعدا الفقرتين (13، 20) كانت بمستوى (متوسط) وهذا يفسر شعور العاملين بالتهديد على مستقبل وظائفهم، فهم يعملون بالمديرية بعقود يتم تجديدها سنوياً، وغير متأكدين إذا كانوا قادرين على الاحتفاظ بوظيفتهم، لذلك أن شعورهم بالتهديد الخاص باستمرارهم بالوظيفة يشعورهم بعدم الأمان الوظيفي.

جدول (6) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتصورات المبحوثين عن عدم الأمان الوظيفي النوعي

رقم العبارة	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية	المستوى
21	لا أعتقد أن فرص الترقية في المديرية ستكون متاحة بشكل كافي	3.5818	1.08339	6	مرتفع
22	لا أعتقد بأن المديرية سوف تحتاج إلى خدماتي ومهاراتي في المستقبل	4.0182	.75745	1	مرتفع

رقم العبارة	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية المستوى
23	لا تتوفر لدي الحرية الكافية لأداء عملي بالأسلوب الذي أراه مناسباً	3.8727	.94388	مرتفع 5
24	إنني قلق بشأن إمكانية خسارة علاقات العمل الخاصة بي	4.0000	.79349	مرتفع 2
25	تتسم مهام وظيفتي بأنها روتينية	3.5636	1.08463	مرتفع 7
26	لا أشعر بأن المديرية ستضمن لي فرصة الحصول على زيادة في راتي بصورة دورية	3.9818	.97165	مرتفع 3
27	لا أعتقد بأن المديرية ستقوم بزيادة راتي بالقدر الذي كنت أتوقعه	3.9455	.73076	مرتفع 4
28	لا أشعر بأن المديرية ستوفر لي ظروف عمل تحفيزية في المستقبل القريب	3.3455	1.15819	متوسط 8
	الوسط الكلي	3.7886	0.9404	مرتفع -

بالجدول أعلاه رقم (6) نجد أن الوسط الكلي لتصورات المبحوثين لبعد (عدم الأمان الوظيفي النوعي) جاء مرتفعاً، وإن معظم الفقرات سجلت ارتفاع ماعدا الفقرة (28- متوسط)، وهذا يفسر شعور العاملين باحتمالية خسارة ما تقدمه هذه الوظيفة لهم من الراتب الشهري، الحوافز السنوية، علاقات العمل التي تكونت خلال وجودهم بالمنظمة، فرص الترقية، والذي ينتج عنه عدم الأمان الوظيفي.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

قبل تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، تم إجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لفرضيات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي: 1- فيما يتعلق بافتراض ضرورة عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة "Collinearity- Multi قامت الباحثة بإجراء معامل تضخم التباين VIF- Factor " Inflation Variance، واختبار التباين المسموح به "Tolerance" لكل متغير، حيث نلاحظ أن قيمة (VIF) للمتغيرات كانت أقل من (10) وتراوح بين (1, 612- 2, 061) وأن قيمة التباين المسموح "Tolerance" لجميع المتغيرات تتراوح بين (0, 485- 0, 520) ولذلك يمكن القول أنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عال للمتغيرات المستقلة (جدول رقم 7) أدناه:

جدول (7) قياس اختبار التباين ومعامل التضخم والالتواء

Skewness	Co linearity Statistics		المتغير المستقل
	VIF	Tolerance	
0,000	1.612	.520	القيم الأخلاقية والتنشئة الاجتماعية
.036	2.061	.485	القيادة الإدارية

ومن أجل التحقق من افتراض التوزيع الطبيعي Distribution Normal للبيانات فقد تم استناد إلى احتساب قيمة معامل الالتواء (Skewness) للمتغيرات، وكما يشير الجدول رقم (7) فإن قيمة معامل الالتواء لجميع

متغيرات الدراسة المستقلة كانت اقل من (1) ولذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بالتوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وشعور العاملين بعد الأمان الوظيفي.

جدول (8) اختبار فرضية البحث

Sig.	F	Mean Square	R ²	df	Sum of Squares	Model
0.000	3.365	0.717		4	2.869	Regression
		0.213	0.7879	50	10.658	Residual
				54	13.527	Total

يوضح الجدول رقم (8) نموذج اختبار فرضية البحث الرئيسية، ونظرا لارتفاع قيمة F المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ودرجات حرية (4، 50) حيث أن بعد المناخ الأخلاقي في بيئة العمل يفسر (79%) من التباين، وهذا يؤكد دور المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل على عدم الأمان الوظيفي وبناء على ذلك يقتضي رفض الفرضية الصفرية التي تنص (بعدم وجود دلالة إحصائية حول المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وشعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي)

جدول (9)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		المناخ الأخلاقي
		Beta	Std. Error	B		
0,027	2.283	0,364	0,110	0,252		القيم الأخلاقية والتنشئة الاجتماعية
.030	3.216	.039	.098	.021		القيادة الإدارية

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (9) أن قيم اختبار (t) للمتغيرات (القيم الأخلاقية والتنشئة الاجتماعية، القيادة)، بلغت على التوالي (2.283 و 3.216) وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يؤكد رفض الفرضية الصفرية وكما سبق يقتضي والتي تنص على (بعدم وجود دلالة إحصائية حول المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وشعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي) على مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

جدول (10) تحليل الانحدار المتعدد

t	R ²	ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ
3.591	0.604	التنشئة الاجتماعية والقيم الأخلاقية
2.454	0.7879	القيادة الإدارية

عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Regression Multiple Stepwise لتحديد أهمية المتغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر المناخ الأخلاقي على عدم الأمان الوظيفي، كما يتضح من الجدول رقم (10) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير التنشئة الاجتماعية

والقيم الأخلاقية قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 60% من التباين في المتغير التابع، و يليه دخل متغير القيادة حيث فسر ما مقداره 78% من التباين في المتغير التابع.

* الإجابة على الفرضيات الفرعية

- لا توجد علاقة بين المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي الكمي

جدول (11)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
		Beta	Std. Error	B	
0,001	3,591	0,442	0,85	0,306	عدم الأمان الوظيفي الكمي

أظهرت النتائج المدرجة في الجدول رقم (11) أن المناخ الأخلاقي له أثر على عدم الامان الوظيفي الكمي حيث بلغت قمة (t=3,591) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ وبالتالي تقبل الفرضية البديلة التي تنص:

توجد علاقة بين المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي الكمي بمستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$

- لا توجد علاقة بين المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي النوعي

جدول (12)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
		Beta	Std. Error	B	
0,017	2,454	0,319	0,071	0,174	عدم الأمان الوظيفي النوعي

أظهرت النتائج المدرجة في الجدول رقم (12) أن المناخ الأخلاقي له أثر على عدم الأمان الوظيفي النوعي حيث بلغت قمة (t=2,454) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ وبالتالي تقبل الفرضية البديلة التي تنص:

توجد علاقة بين المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي النوعي.

نتائج البحث

توصل البحث الحالي على النتائج التالية:

- 1- أظهرت النتائج أن تصورات الباحثين عن أبعاد المناخ الأخلاقي في بيئة العمل في المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/الفرات الأوسط - العاملين بالعقود مرتفعة، حيث جاءت قيم الوسط الحسابي الكلي بنسبة (3,68)، وهذا يؤكد علاقة المناخ الأخلاقي السائد كمتغير مستقل على عدم الأمان الوظيفي، وأنه يوجد تقاليد أخلاقية وأنظمة يجب على العاملين الالتزام بها داخل منظماتهم
- 2- شعور الباحثين بعدم الأمان الوظيفي الكمي جاء بنسبة (3,591) وهي قيمة معنوية عند دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وهذا يفسر التهديد الذي يشعرون به العاملين كونهم يعملون ب (عقود سنوية) وان مستقبلهم الوظيفي مهدهد، وفيما إذا كانوا قادرين على الاحتفاظ بوظائفهم، أو أن منظماتهم ستقوم بالاستغناء عن خدماتهم حال انتهاء عقدهم.

- 3- أن مستوى شعور المبحوثين بعدم الأمان الوظيفي النوعي جاء بنسبة (2, 454) وهي قيمة معنوية عند دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، ويفسر هذا شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي واحتمالية خسارتهم لما تقدمه لهم الوظيفة من راتب شهري، حوافز، علاقات العمل.....الخ
- 4- إن المناخ الأخلاقي السائد ببعديه (التنشئة الاجتماعية والقيم الأخلاقية، القيادة) له الأثر على المتغير التابع (عدم الأمان الوظيفي) حيث فسر بعد التنشئة الاجتماعية والقيم الاجتماعية ما قيمته 60% بالمتغير التابع (عدم الأمان الوظيفي)، والبعد الثاني (القيادة الإدارية) فسر ما قيمته 78% من المتغير التابع، وهذا يدل على وجود علاقة وثيقة بين المناخ الأخلاقي السائد في بيئة العمل وعدم الأمان الوظيفي، وان الآثار السلبية لعدم الأمان الوظيفي ينتج عنه زيادة بظغوط العمل وعدم الرضا الوظيفي إضافة إلى انخفاض مستويات الأداء والالتزام التنظيمي، لذا جاءت نتائج البحث الحالي متوافقة مع ما هدف إليه

التوصيات والمقترحات

أوصى البحث التوصيات التالية:

- 1- يجب على المنظمات أن تسعى إلى بناء بيئة عمل قائمة على القيم الأخلاقية من خلال تعامل القيادات الإدارية بالعاملين والتقرب منهم ليشعروا بالأمان في عملهم.
- 2- على المنظمات التي ليس لديها درجات وظيفية لتعيين العاملين بوظيفة دائمة مخصصة لها ميزانية سنوية عدم التعاقد مع عدد كبير من العاملين والذين ينتابهم الشعور المستمر بعدم الأمان الوظيفي خوفاً من الخسارة المحتملة للوظيفة أو الخصائص الهامة المرتبطة بها مثل (الراتب الشهري، الترقية، الحوافز، علاقات العمل، المركز الاجتماعي.... الخ).
- 3- للنقابات دور مهم في تعزيز قوة الفرد على مقاومة التهديدات التي تتعرض لها وظائفهم من خلال توفير نظام للحماية وللضمان الاجتماعي وتعزيز الثقة بينها وبين العاملين.
- 4- ثقافة المنظمة عامل مهم لتعزيز الأمان الوظيفي للعاملين، من خلال إيجاد قواعد ومعايير أخلاقية قائمة على العدالة التنظيمية في توزيع الأجور والحوافز والترقية....الخ، مما يساعد العاملين على الإبداع بعملة بدلاً من الشعور بالتهديد بوظائفهم.
- 5- مقترحات لبحوث مستقبلية؛ تقترح الباحثة بعض الدراسات المستقبلية وعلى النحو التالي:
 1. دراسة العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي.
 2. دراسة العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وضغوط العمل.
 3. دراسة مناخ العمل الأخلاقي وأثره على تحسين أداء المنظمات في عصر المعرفة.
 4. دراسة توسيط الذكاء العاطفي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والانتماء الوظيفي.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- 1- البلوي، موسى سعد علي، " الخصائص الشخصية والوظيفية وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو بيئة العمل الداخلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم، 2007.
- 2- جودة، عبد المحسن، نجم، عبد الحكيم احمد، "السلوك التنظيمي"، بدون ناشر، مصر- المنصورة، 2010.

- 3- جودة، يسري السيد يوسف، عبد النبي، إبراهيم، " الإدارة مدخل الفعالية في وظائف المدير العصري"، مكتبة تبارك، مصر، 2010.
- 4- خشان، محمد عبد النبي، " توسيط عدم الأمان الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، كلية التجارة، 2012.
- 5- دروزه، سوزان صالح، شكري، ديماء، " أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاعتزاز الوظيفي"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 2، 2014.
- 6- مصطفى، أسامة عبد الحليم، " الأخلاقيات في مجال العمل- إطار عام تكاملي مقترح لتنمية بيئة العمل الأخلاقية"، مجلة البحوث التجارية، العدد الثاني، المجلد 63، جامعة الزقازيق- كلية التجارة، 2014.
- 7- ياغي، محمد عبد الفتاح، " الأخلاقيات في الإدارة"، مكتبة اليقظة للنشر والتوزيع، الأردن- عمان، 2001.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- 1- Ashford, S.J., Lee, C, "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory- Based Measure and Substantive Test," The Academy of Management Journal, Vol..32, No.4, 1989.
- 2- Ba, oy, F. O., Demiral , Y., Ergor, A., Akvardar, Y., and De Witte, H., " Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses", Industrial Health, Vol.46, 2008.
- 3- Bobin, Barry J., James S. Boles, and Donald P. Robin, " Representing the perceived Ethical Work climate Among Marketing Employees", Academy of Marketing science , 28, 2000.
- 4- Buonocore, F, "Behavioural Consequences of Job Insecurity and Perceived Insider Status for Contingent Workers", Http// www.Woa 2009 It/ Papers/ Buonocore- Metallo- Salvatore. Pdf.
- 5- Chirumbolo, A., and Areni, A, " Job Insecurity Influence on Job Performance and Mental Health: Testing the Moderating Effect of the Need for Closure", Economic and Industrial Democracy, Vol 31, NO.2, 2010.
- 6- De Witte, H, "Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Pervallence Antecedents and Consequences", Sajournal of Industrial Psychology, Vol.31, No.4, 2005.
- 7- Gracia, " Job Insecurity and Well- Being: Moderation by Employabil", J Happiness Stud, Vol.10, 2009.
- 8- Morcos, Marcellofe, " Employability and Job In- Security", Master Thesis, College of Education and Human development, University of Louisville, 2009.
- 9- P.w. Van vilock, " Ethics of Management in H- B Maynard. Handbook of Business Administration", McGraw- Hill Book Co.n y, 1993.