



كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

**الانتماء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين
المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية**

"دراسة تطبيقية على شركات القطاع العام للبترول"

**Organizational Commitment as a Mediator
Variable in the Relationship between Ethical
Climate and Counterproductive
Work Behaviors**

**"An Applied Study on the Public Sector
Companies of the Petroleum Sector"**

رسالة

مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد

نسرين مسعد أحمد حريه

إشراف

أ.د/ عمرو محمد أحمد عواد /د/ عنايات إبراهيم محمد

مدرس بقسم إدارة الأعمال

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة- جامعة عين شمس

كلية التجارة- جامعة عين شمس

٢٠١٧



كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

الانتماء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية "دراسة تطبيقية على شركات القطاع العام للبترول"

الباحث: نسرین مسعد أحمد حریبه.

الدرجة العلمية: ماجستير.

الكلية: التجارة.

الجامعة: عين شمس.

سنة المنح: ٢٠١٧.



كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

رسالة ماجستير

إسم الباحثة/ نسرین مسعد أحمد حریبه

عنوان الرسالة: الانتماء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية: دراسة تطبيقية على شركات القطاع العام للبترول

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

رئيساً

١- الأستاذ الدكتور/ عمرو عبد المجيد غنايم

أستاذ إدارة الأعمال ورئيس أكاديمية السادات الأسبق

عضواً

٢- الأستاذة الدكتورة/ عايدة سيد خطاب

أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة عين شمس

مشرفاً

٣- الأستاذ الدكتور/ عمرو محمد أحمد عواد

أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة عين شمس

أجيزت الرسالة بتاريخ

/ /

ختم الإجازة

/ /

موافقة مجلس الجامعة

/ /

موافقة مجلس الكلية

/ /



سورة التوبة الآية (١٠٥)

الشكر والتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، وله الشكر على فضله وتوفيقه لإنجاز هذا العمل، والصلاة والسلام على سيد المرسلين محمد وآله وأصحابه الطيبين الطاهرين.....وبعد،،

تتوجه الباحثة بجزيل الشكر إلى **الأستاذ الدكتور/ عمرو محمد أحمد عواد** أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة، ولما بذله من جهد ووقت ثمين في متابعة هذه الرسالة، ولما قدمه من آراء وتوجيهات سديدة كان لها عظيم الأثر في إنجاز هذه الرسالة، فليسانته كل الشكر والتقدير وجزاه الله تعالى عني وعن جميع الباحثين خير الجزاء.

كما تتقدم الباحثة بوافر الشكر إلى **الدكتورة/ عنايات إبراهيم محمد** مدرس بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس لتفضلها بالإشتراك في الإشراف على هذه الرسالة، فلها مني وافر الشكر على تعاونها وتقديم النصح والإرشاد وتوجيه الباحثة، فليسانته كل الشكر والتقدير وجزاها الله خير الجزاء.

كما تتقدم الباحثة بخالص الشكر إلى **الأستاذ الدكتور/ عمرو عبد المجيد غنايم** أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة ورئيس أكاديمية السادات الأسبق لتفضله بالموافقة ورئاسة لجنة المناقشة والحكم على الرسالة، فليسانته جزيل الشكر والتقدير وجزاه الله خير الجزاء.

كما تتقدم الباحثة بخالص الشكر إلى **الأستاذة الدكتورة/ عايذة سيد خطاب** أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس لتفضلها بقبول المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على الرسالة، فليسانته كل الشكر والتقدير وجزاها الله خير الجزاء. وأخيراً لا تنسى الباحثة أن تشكر كل من ساعدها في إتمام هذه الرسالة، وكل من ساندتها في جميع مراحل دراستها.

والشكر لله أولاً وآخراً.....والحمد لله رب العالمين.



كهي إلى من صنع في الإنسان، وزرع في المحبة، إلى الحضن الدافئ
(والدتي ووالدي حفظهما الله)

كهي إلى صاحبة الدعاء الشافي
(جدتي رحمها الله)

كهي إلى إخوتي الأعزاء على قلبي
(محمود، خالد، ميار، هاجر، آية)

كهي إلى أختي وصديقة العمر
(نرمين)

كهي إلى أختي التي لم تلدها أمي ولكن ولدتها لي الأيام والمواقف
(مريم)

كهي إلى من أكرمني الله به، إلى من يبدلني الهموم سروراً، إلى نصفي
الثاني ورفيق الدرب
(زوجي الحبيب)



مستخلص الرسالة

الباحثة/ نسرین مسعد أحمد حربية

عنوان الرسالة: الانتماء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية: دراسة تطبيقية على شركات القطاع العام للبترو. **الدرجة:** ماجستير في إدارة الأعمال.

هدفت الدراسة إلى: معرفة مدى توافر المناخ الأخلاقي داخل شركات القطاع العام للبترو. **بالقاهرة الكبرى،** معرفة مدى توافر الانتماء التنظيمي داخل شركات القطاع العام للبترو. **بالقاهرة الكبرى،** معرفة مدى انتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية داخل شركات القطاع العام للبترو. **بالقاهرة الكبرى،** بحث أثر أبعاد المناخ الأخلاقي في أبعاد الانتماء التنظيمي، بحث أثر أبعاد الانتماء التنظيمي في أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية. **وبحث** أثر أبعاد المناخ الأخلاقي في أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية. **بالإضافة إلى** تحديد ما إذا كانت أبعاد الانتماء التنظيمي تلعب دور الوسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية. **وأخيراً** التوصل لمجموعة من النتائج والتوصيات التي تفيد القيادات الإدارية والتي من شأنها تدعيم المناخ الأخلاقي والانتماء التنظيمي والحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بما يحقق التميز في الأداء.

مجتمع وعينة البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين بشركات القطاع العام التابعة للهيئة العامة للبترو. **ونقتصر** الباحثة على دراسة العاملين بتلك الشركات الموجودة بالقاهرة الكبرى حيث أنهم يمثلون ٥٨% من إجمالي العاملين. **وقد قامت** الباحثة بتوزيع استمارات الاستقصاء على العاملين بشكل عشوائي بناءً على أعداد العاملين في كل شركة. **وقد بلغ** عدد الاستمارات المستردة والقابلة للتحليل (٣٥٤) استمارة بنسبة ٩٢.٢% من إجمالي حجم العينة.

توصلت الدراسة إلى أن:

- يوجد تأثير معنوي للمناخ الأخلاقي على الانتماء التنظيمي.
- يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- يوجد تأثير معنوي للمناخ الأخلاقي على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- يوجد تأثير معنوي جزئي للانتماء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

الكلمات المفتاحية:

- المناخ الأخلاقي.
- الانتماء التنظيمي.
- سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

Abstract of the Thesis

Researcher / Nisreen Mossad Ahmed Harbia

Thesis Title: Organizational Commitment as a Mediator Variable in the Relationship between Ethical Climate and Counterproductive Work Behaviors: An Applied Study on the Public Sector Companies of the Petroleum Sector.

Degree: Master of Business Administration.

The study aimed to: Know the availability of the ethical climate within the public sector companies of the petroleum sector in Great Cairo, know the availability of the organizational commitment within the public sector companies of the petroleum sector in Great Cairo, identify the prevalence of counterproductive work behaviors within the public sector companies of the petroleum sector in Great Cairo, examining the impact of the dimensions of the ethical climate in the dimensions of the organizational commitment, examining the impact of the dimensions of the organizational commitment in the dimensions of the counterproductive work behaviors and examining the impact of the dimensions of the ethical climate in the dimensions of the counterproductive work behaviors. In addition to determine whether the dimensions of organizational commitment play a role of mediator in the relationship between ethical climate and counterproductive work behaviors. Finally, reaching a set of conclusions and recommendations that benefit the administrative leadership, which will strengthen the ethical climate and organizational commitment and reduce the counterproductive work behaviors to achieve excellence in performance.

The Study Sample: The research community consists of all employees of public sector companies affiliated to the General Petroleum Corporation. The researcher is limited to studying the employees of those companies located in Great Cairo, where they represent 58% of the total employees. The researcher distributed the survey forms to the workers randomly according to the number of employees in each company. The number of retrieved and analyzed forms was (354) with 92.2% of the total sample size.

Research Results:

- 1- There is a significant impact of the ethical climate on the organizational commitment.
- 2- There is a significant impact of the organizational commitment on the Counterproductive work behaviors.
- 3- There is a significant impact of the ethical climate on the Counterproductive work behaviors.
- 4- There is a partial significant impact of organizational commitment as mediator variable in the relationship between ethical climate and Counterproductive work behaviors.

Key Words:

- Ethical Climate.
- Organizational Commitment.
- Counterproductive Work Behavior

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٣٠ - ٢	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
٢	أولاً: مقدمة
٣	ثانياً: التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث
٨	ثالثاً: الدراسات السابقة
٢١	رابعاً: مشكلة البحث
٢٣	خامساً: متغيرات البحث
٢٤	سادساً: فروض البحث
٢٦	سابعاً: أهداف البحث
٢٦	ثامناً: منهجية البحث
٢٨	تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة
٢٩	عاشراً: مجتمع وعينة البحث
٥٦ - ٣٢	الفصل الثاني المناخ الأخلاقي
٣٢	مقدمة
٣٢	أولاً: مفهوم ومداخل الفلسفة الأخلاقية
٣٤	ثانياً: نظرية التطور المعرفي الأخلاقي
٣٧	ثالثاً: نشأة وتطور مفهوم المناخ الأخلاقي
٤١	رابعاً: أهمية المناخ الأخلاقي
٤١	خامساً: أبعاد المناخ الأخلاقي
٤٣	سادساً: محددات المناخ الأخلاقي
٤٦	سابعاً: أنواع المناخ الأخلاقي
٥١	ثامناً: آثار المناخ الأخلاقي
٥٤	تاسعاً: خصائص المعضلات الأخلاقية في القطاع العام
٥٥	عاشراً: عوامل تحسين المناخ الأخلاقي في المنظمات

تابع قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٧٤-٥٨	الفصل الثالث الانتماء التنظيمي
٥٨	مقدمة
٥٨	أولاً: مفهوم الانتماء التنظيمي
٦٠	ثانياً: مداخل الانتماء التنظيمي
٦٣	ثالثاً: أهمية ودوافع اهتمام المنظمات بالانتماء التنظيمي
٦٤	رابعاً: العوامل المؤثرة على الانتماء التنظيمي
٦٩	خامساً: خصائص الانتماء التنظيمي
٧٠	سادساً: مراحل تطور الانتماء التنظيمي
٧١	سابعاً: طرق تنمية الانتماء التنظيمي
٧٢	ثامناً: آثار الانتماء التنظيمي
٩٩-٧٦	الفصل الرابع سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية
٧٦	مقدمة
٧٦	أولاً: مفهوم سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية
٧٨	ثانياً: شروط ومعايير الحكم على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية
٧٨	ثالثاً: أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية
٨٢	رابعاً: النموذج الاستدلالي السببي لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية
٨٥	خامساً: دور الشخصية الأخلاقية في التنبؤ بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية
٩٢	سادساً: الطرق المتبعة لتحديد ومنع سلوك العامل المضاد للإنتاجية
٩٥	سابعاً: المنهج المتبع لمعالجة الإحتفاظ بالعاملين المضادين للإنتاجية
٩٧	ثامناً: التوافق الإستراتيجي الناتج من سياسات وممارسات الموارد البشرية
٩٨	تاسعاً: آثار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

تابع قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
١٤٤-١٠١	الفصل الخامس الدراسة الميدانية
١٠١	مقدمة
١٠١	أولاً: توزيع عينة الدراسة تبعاً للخصائص الديموجرافية
١٠٢	ثانياً: اختبار صدق وثبات المقاييس المستخدمة
١٠٥	ثالثاً: الإحصائيات الوصفية
١٠٨	رابعاً: اختبار الفروض
١٥٥-١٤٦	الفصل السادس النتائج والتوصيات
١٤٦	مقدمة
١٤٦	أولاً: مناقشة وتفسير نتائج اختبارات الفروض
١٤٩	ثانياً: التوصيات
١٥٥	ثالثاً: حدود الدراسة وفرص البحوث المستقبلية
١٨١-١٥٧	مراجع الدراسة
١٥٧	أولاً: المراجع باللغة العربية
١٦١	ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية
	الملاحق
	ملخص الرسالة باللغة العربية
	ملخص الرسالة باللغة العربية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	بيان الجدول	رقم الجدول
٨	الدراسات السابقة المتعلقة بالمناخ الأخلاقي	١
١١	الدراسات السابقة المتعلقة بالانتماء التنظيمي	٢
١٤	الدراسات السابقة المتعلقة بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	٣
١٧	الدراسات السابقة التي ربطت بين المناخ الأخلاقي والانتماء التنظيمي	٤
١٨	الدراسات السابقة التي ربطت بين الانتماء التنظيمي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	٥
٢٣	العلاقات النظرية للبحث	٦
٢٩	أعداد العاملين بشركات القطاع العام التابعة للهيئة العامة للبتترول بالقاهرة الكبرى	٧
٣٥	مراحل التطور المعرفي الأخلاقي لنظرية كولبرج	٨
٤٨	نموذج مناخ العمل الأخلاقي (Victor & Cullen, 1988)	٩
٥٠	نموذج مناخ العمل الأخلاقي (Pierce & Henry, 1999)	١٠
٧٤	الآثار المترتبة على الانتماء التنظيمي على مستوى الفرد وجماعة العمل والتنظيم	١١
١٠١	توزيع عينة الدراسة تبعاً للخصائص الديموجرافية	١٢
١٠٣	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لجميع عبارات المقياس	١٣
١٠٤	معاملات الثبات كرونباخ ألفا لأبعاد متغيرات الدراسة	١٤
١٠٥	الإحصائيات الوصفية لأبعاد المناخ الأخلاقي	١٥
١٠٦	الإحصائيات الوصفية لأبعاد الانتماء التنظيمي	١٦
١٠٧	الإحصائيات الوصفية لأبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	١٧
١٠٨	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والانتماء العاطفي	١٨

تابع قائمة الجداول

رقم الصفحة	بيان الجدول	رقم الجدول
١٠٩	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد المناخ الأخلاقي على الانتماء العاطفي	١٩
١١٠	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والانتماء الاستمراري	٢٠
١١١	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد المناخ الأخلاقي على الانتماء الاستمراري	٢١
١١٢	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والانتماء المعياري	٢٢
١١٣	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد المناخ الأخلاقي على الانتماء المعياري	٢٣
١١٤	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد الانتماء التنظيمي والسلوكيات الثانوية المضادة للإنتاجية على المستوى التنظيمي	٢٤
١١٥	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد الانتماء التنظيمي على السلوكيات الثانوية المضادة للإنتاجية على المستوى التنظيمي	٢٥
١١٦	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد الانتماء التنظيمي والسلوكيات الخطيرة المضادة للإنتاجية على المستوى التنظيمي	٢٦
١١٧	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد الانتماء التنظيمي على السلوكيات الخطيرة المضادة للإنتاجية على المستوى التنظيمي	٢٧
١١٨	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد الانتماء التنظيمي والسلوكيات الثانوية المضادة للإنتاجية على المستوى الشخصي	٢٨

تابع قائمة الجداول

رقم الصفحة	بيان الجدول	رقم الجدول
١١٩	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد الانتماء التنظيمي على السلوكيات الثانوية المضادة للإنتاجية على المستوى الشخصي	٢٩
١٢٠	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد الانتماء التنظيمي والسلوكيات الخطيرة المضادة للإنتاجية على المستوى الشخصي	٣٠
١٢١	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد الانتماء التنظيمي على السلوكيات الخطيرة المضادة للإنتاجية على المستوى الشخصي	٣١
١٢٣	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسلوكيات الثانوية المضادة للإنتاجية على المستوى التنظيمي	٣٢
١٢٤	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد المناخ الأخلاقي على السلوكيات الثانوية المضادة للإنتاجية على المستوى التنظيمي	٣٣
١٢٥	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسلوكيات الخطيرة المضادة للإنتاجية على المستوى التنظيمي	٣٤
١٢٦	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد المناخ الأخلاقي على السلوكيات الخطيرة المضادة للإنتاجية على المستوى التنظيمي	٣٥
١٢٧	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسلوكيات الثانوية المضادة للإنتاجية على المستوى الشخصي	٣٦
١٢٨	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد المناخ الأخلاقي على السلوكيات الثانوية المضادة للإنتاجية على المستوى الشخصي	٣٧
١٣٠	معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد المناخ الأخلاقي والسلوكيات الخطيرة المضادة للإنتاجية على المستوى الشخصي	٣٨

تابع قائمة الجداول

رقم الصفحة	بيان الجدول	رقم الجدول
١٣١	نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأبعاد المناخ الأخلاقي على السلوكيات الخطيرة المضادة للإنتاجية على المستوى الشخصي	٣٩
١٣٣	نتائج تحليل المسار للدور الوسيط للانتماء العاطفي في العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	٤٠
١٣٦	نتائج تحليل المسار للدور الوسيط للانتماء الاستمراري في العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	٤١
١٣٩	نتائج تحليل المسار للدور الوسيط للانتماء المعياري في العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	٤٢
١٤٢	نتائج تحليل المسار للدور الوسيط لأبعاد الانتماء التنظيمي في العلاقة بين المناخ الأخلاقي كمتغير إجمالي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية كمتغير إجمالي	٤٣
١٥٠	توصيات البحث	٤٤