



**الإنفصال الأخلاقي كوسيط في العلاقة بين ادراك عدم الأمان  
الوظيفي والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة –الهوية  
الأخلاقية كمعدل : بالتطبيق علي العاملين في فروع تقديم  
الخدمات لشركات المحمول بمحافظة الجيزة**

**Moral disengagement as mediator in the relation  
between Job insecurity and unethical pro-  
organizational behavior -Moral identity as  
moderator: Applied study on the employee at  
service provision branches of mobile companies  
in Giza Governorate**

**د / مرفت حسين حسن اسماعيل  
أستاذ إدارة الأعمال المساعد  
كلية التجارة – جامعة بني سويف  
m.esmaeel1971@yahoo.com**

**مجلة الدراسات التجارية المعاصرة**

**كلية التجارة – جامعة كفر الشيخ  
المجلد التاسع . العدد السادس عشر  
يوليو 2023 م**

**رابط المجلة : <https://csj.journals.ekb.eg>**

## الملخص :

استهدف البحث اختبار الدور الوسيط للانفصال الأخلاقي في العلاقة بين ادراك العاملين لعدم الأمان الوظيفي وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة, والدور التفاعلي المعدل للهوية الأخلاقية في علاقة التأثير المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث بالتطبيق على العاملين في مراكز تقديم الخدمات لشركات المحمول بمحافظة الجيزة من خلال استقصاء عينة عشوائية قدرها 384 مفردة

اظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن هناك تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لادراك عدم الأمان الوظيفي على الانفصال الأخلاقي للعاملين , كما تبين ان هناك تأثير ايجابي للانفصال الأخلاقي على إنخراط الأفراد في ممارسة سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة, كما أظهرت النتائج أن الهوية الأخلاقية للأفراد تضعف العلاقة الإيجابية المباشرة لادراك عدم الأمان الوظيفي والانفصال الأخلاقي كما تعدل ايضا من العلاقة المباشرة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة

الكلمات المفتاحية: عدم الأمان الوظيفي – الانفصال الأخلاقي – السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة - الهوية الأخلاقية – مراكز تقديم الخدمة – شركات المحمول

## Abstract:

The research aimed to test the mediating role of moral disengagement in the relation between job insecurity and unethical pro-organizational behaviors, and the interactive, moderating role of moral identity in the direct and indirect relations between the research variables by applying on employees in service provision centers for mobile companies in Giza Governorate through a sample survey. A random sample of 384 items.

The results showed that there is a significant positive effect of the perception of job insecurity on the moral d disengagement of employees, and that there is a positive effect of moral disengagement on practicing unethical pro-organizational behaviors. The results also showed that the moral identity of individuals weakens the direct positive relations between job insecurity and moral disengagement. It also modifies the direct relationship between perception of job insecurity and unethical pro-organizational behaviors

**Key Words:** Job insecurity- Moral Disengagement- Unethical Pro-organizational behavior- Moral Identity- Service provision branches - Mobile Companies

## 1:- مقدمة .

يُعد سلوك الموظف غير المنتج والانحراف في مكان العمل أو سلوكيات العمل الغير اخلاقية من بين الموضوعات الرئيسية في علم النفس التنظيمي ومجالات أخلاقيات العمل تم إجراء العديد من الدراسات حول أسباب وآثار السلوك غير الأخلاقي الذي يضر بالمنظمة (إساءة استخدام موارد الشركة، الكذب، السرقة، الإساءة، التخريب، انتهاك سياسات الشركة وما إلى ذلك) أو يضر بالأعضاء الآخرين (التنمر، التحرش، الإساءة، العنف). ومع ذلك، قد يخرط الموظفون أحياناً في سلوكيات مشكوك فيها أخلاقياً من أجل حماية المنظمة أو إفادة المنظمة، وهي تلك "الإجراءات التي تهدف إلى تعزيز الأداء الفعال للمنظمة أو أعضائها (على سبيل المثال، القادة) وتنتهك القيم المجتمعية الأساسية أو الأخلاق أو القوانين أو معايير السلوك السليم" وهو ما اطلق عليه "السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم أو للمنظمة"

يقصد بانعدام الأمن الوظيفي الشعور بالعجز عن الحفاظ على الاستمرارية المرغوبة في حالة العمل المهددة، والتي يمكن أن تمتد من تهديدات فقدان الوظيفة الوشيك إلى فقدان بعض مميزات الوظيفة المهمة (على سبيل المثال الترقية، وتطوير الرواتب، والاستقلالية الوظيفية). يؤثر إنعدام الأمان الوظيفي ، علي صحة الموظفين ومزاجهم ورفاههم ويؤثر على أدائهم الوظيفي

يمثل الانفصال الأخلاقي عملية عقلية تنطوي على تعطيل الأخلاق، مما يؤدي إلى ممارسة عمل غير أخلاقي. ويعتبر وسيلة يتحايل بها الأفراد على المعايير الأخلاقية لتجريد الأخلاق من الفعل الضار ومسؤوليتهم عنه. تشير النتائج التجريبية إلى أن الانفصال الأخلاقي هو عامل حاسم في تفسير السلوكيات غير الأخلاقية المختلفة التي تظهر في مكان العمل، ووفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية (Social cognitive theory) فإن السلوك غير الأخلاقي ينشأ من عملية معرفية تعرف باسم "الانفصال الأخلاقي" تتضمن تعطيل الأخلاق بما قد يؤدي إلى القيام بأفعال غير أخلاقية.

تعكس الهوية الأخلاقية المفهوم الذاتي للفرد وتنطوي على مجموعه من السمات الأخلاقية التي تساعد في الحكم على سلوكيات الفرد وسلوكيات الآخرين ، وتعكس المعايير الأخلاقية الداخلية للفرد وأهمية الجودة الأخلاقية في مفهوم الذات كما تلعب دور التنظيم الذاتي في الحفاظ على الصورة الذاتية الأخلاقية للأفراد، وبالتالي فمن المتوقع أن إمتلاك مستويات عالية من الهوية الأخلاقية سيمنع الفرد من الانغماس في مجموعة من السلوكيات المنحرفة، ويُعتقد أن مستويات عالية من الهوية الأخلاقية تقمع السلوك غير الأخلاقي بسبب قربيه من النزاهة الأخلاقية للمفهوم الذاتي للفرد (Bryant & Merritt , 2021)

لذا جاءت هذه الدراسة بهدف دراسة التأثير المباشر وغير المباشر لادراك عدم الأمان الوظيفي علي ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة من خلال الانفصال الأخلاقي كوسيط، بالإضافة الى اختبار الدور المعدل للهوية الأخلاقية في العلاقات المباشرة وغير المباشرة.

## 2:- مشكلة البحث

قام الباحثون بدراسة العوامل التنظيمية والموقفية التي تؤدي الى إنخراط العاملين في سلوكيات غير اخلاقية بشكل عام وممارسة بعض السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة -خاصة مع انتشار هذه السلوكيات في العديد القطاعات- مثل الأنماط القيادية السائد مثل القيادة المستغلة

(Saad et al., 2023) والقيادة الأخلاقية (Hsieh, et al., 2020), بالإضافة الي علاقة الرئيس /المروؤوس (Kelebek, & Alniacik, 2022; Bryant, & Merritt, 2021; Nguyen, et al., 2021), والإشراف المسئ (Guo, L, et al., 2020), أو ممارسة المديرين لنفس السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة (Nguyen, et al., 2021) وتناول آخرون المقدمات الإتجاهية التي تؤدي الي إنخراط العاملين السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة مثل الرسوخ الوظيفي (Ghosh, 2017), والتماثل التنظيمي (Xu, L, et al., 2022; Umphress, et al., 2010), و الالتزام التنظيمي (Matherne, et al., 2012), وادراك عدم العدالة التنظيمية (Bryant, & Merritt, 2021; Aliedan, et al., 2022).

أشارت بعض الدراسات الى ان تعرض العاملين للتهديد بفقد وظائفهم أو فقدان بعض المزايا الوظيفية الهامة يُمثل نوع من انواع الضغوط النفسية والوظيفية (De Witte, et al., 2016) والتي قد ينتج عنها تبني العاملين لسلوكيات منحرفة تنتهك المعايير التنظيمية أو القيم الإجتماعية مثل ممارسة سلوكيات مضادة للإنتاجية (Ma, et al. 2019), كما يؤثر عدم الأمان الوظيفي على العديد من النتائج الوظيفية مثل المشاركة الوظيفية، وأعراض الإجهاد النفسي (Xiao et al., 2018; Dogantekin, et al., 2022), وأشار (Nauman, S, et al., 2020) الى ان ادراك عدم الأمان الوظيفي يؤثر على الإجهاد النفسي والإسحاب من العمل كما يعمل علي زيادة صراع العمل الاسرة.

يري بعض الباحثين أن السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة تمثل استراتيجية للتعامل مع أو مواجهة الضغوط (Thau et al., 2015; Zhang et al., 2018; Chen and Chen, 2021); من بينها انعدام الأمن الوظيفي الذي يعتبر من الضغوط الشائعة ، أظهرت الأبحاث السابقة أن ضعف التنظيم الذاتي الناتج عن عدم الامن الوظيفي أدى إلى المشاركة في سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة (Lawrence & Kacmar, 2017) حيث تساعد الطبيعة المزدوجة "للسلوك غير الأخلاقي" و "المؤيدة للتنظيم" في تفسير مثل هذه السلوكيات كاستراتيجية للتكيف مع ادراك عدم الأمان الوظيفي. حيث أن الأفراد الذين يشعرون بالقلق إزاء استمرار وجود وظائفهم (انعدام الأمن الكمي) والمميزات الوظيفية الهامة (انعدام الأمن النوعي) يحاولون قمع المشاعر السيئة أو السلبية والعمل بجد لإثبات قيمتهم للمنظمة التي يعملون فيها (Otto et al., Shoss, 2017); 2011; وقد أشارت الدراسات إلى تفسيرين محتملين لإنخراط الأفراد غير الأمنين وظيفياً في ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة (Guo et al., 2020; Lawrence and Kacmar, 2017):

أولاً: الأفراد يصبح لديهم الدافع للالتزام بالسلوكيات غير الأخلاقية بدلا من مقاومتها (على الرغم من طبيعتها غير الأخلاقية), فقد ينخرط الموظفون غير الأمنين وظيفياً في تلك السلوكيات كجزء من استراتيجية الحفاظ على وظائفهم

ثانياً: يشارك الأفراد غير الأمنين وظيفياً في سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة بسبب تناقص الموارد التنظيمية الناتجة عن مساعي التنظيم الذاتي لمقاومة الاحساس بعدم الأمان الوظيفي، فقد يختار هؤلاء الموظفون الالتزام بتلك السلوكيات غير الأخلاقية كوسيلة لمقاومة استنفاد الموارد.

أشارت الدراسات السابقة أن الانفصال الأخلاقي يوفر أساس للسلوك غير الأخلاقي حيث يقترحون أن الموظفين الذين يعانون من انعدام الأمان الوظيفي يُعززون التجارب السلبية، جزئياً إلى الإجراءات اتخذت من قبل المنظمة حيث يدرك هؤلاء الموظفون أن تصرفات الإدارة وزملائهم في العمل خلقوا بيئة عمل غير آمنة لهم وهذا يمكنهم من تقديم أسباب أخلاقية لسلوكهم غير الأخلاقي (Newman, et al., 2022; Claybourn, 2011; Moore et al., 2012)، ونظراً لأن انعدام الأمان الوظيفي يخلق التهديد بفقْدان الموارد مما يجعل الضحايا يشعرون بأنهم يعاملون بشكل غير عادل، مما يترك لهم موارد أقل ومشاعر عميقة بالمعاملة غير العادلة. ومع ذلك، يحتاج الموظفون الذين يعانون من انعدام الأمان الوظيفي إلى أسباب أخلاقية لتبرير سلوكهم المدمر المحتمل. وعلى هذا الأساس فإنهم يحاولون تجنب لوم الذات، وبالتالي، فإن الانفصال الأخلاقي يحررهم من التزاماتهم الأخلاقية (Zhang, et al., 2022).

مما سبق تقترح الباحثة أن الهوية الأخلاقية تخفف/تعديل من آثار عدم الأمان الوظيفي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة من خلال الانفصال الأخلاقي. ويحدث هذا لأن محور الهوية الأخلاقية هو مفاهيم الاستيعاب (internalization) والترميز (symbolization) (Aquino and Reed, 2002). حيث يشير الاستيعاب إلى أنه عندما يكون لدى الأفراد هوية أخلاقية عالية، فإنهم أكثر تقبلاً للمعلومات الأخلاقية، في حين يرتبط الترميز بكيفية نقل الموظفين إلى المجتمع أنهم يظهرون أو يقومون بسلوكيات أخلاقية وأنهم يرغبون في الحصول على الاعتراف من الآخرين (Winterich et al. 2013).

انطلاقاً مما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في محاولة الاجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما هي طبيعة تأثير إدراك عدم الأمان الوظيفي على الشعور بالانفصال الأخلاقي؟.
- 2- ما هو تأثير الانفصال الأخلاقي للعاملين على ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة؟.
- 3- ما هو تأثير ادراك العاملين في مراكز تقديم خدمات شركات المحمول لعدم الأمان الوظيفي في ممارستهم لسلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة؟.
- 4- ماهي طبيعة الدور المعدل للهوية الأخلاقية للعاملين في مراكز تقديم خدمات شركات المحمول على العلاقة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي والشعور بالانفصال الأخلاقي؟.
- 5- ما هو التأثير المعدل للهوية الأخلاقية في العلاقة المباشرة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي وممارسة العاملين للسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة؟.

### 3- الأهداف

#### يهدف البحث إلى:

- 1- تحديد مستوى ادراك العاملين لعدم الأمان الوظيفي والانفصال الأخلاقي وإنخراط العاملين في سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة لعينه من العاملين في فروع تقديم الخدمات لشركات المحمول بمحافظة الجيزة
- 2- قياس تأثير ادراك عدم الأمان الوظيفي على الانفصال الأخلاقي للعاملين في فروع تقديم الخدمات لشركات المحمول بمحافظة الجيزة

- 3- قياس التأثير المباشر للانفصال الأخلاقي على إنخراط العاملين في ممارسة سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة
- 4- تحديد طبيعة العلاقة التأثير المباشره بين ادراك العاملين لعدم الأمان الوظيفي وإنخراطهم ممارسة في سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة
- 5- تحديد طبيعة العلاقة التأثير غير المباشره بين ادراك العاملين لعدم الأمان الوظيفي وممارسة سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة من خلال توسيط الانفصال الأخلاقي
- 6- تحديد طبيعة الدور المعدل للهوية الأخلاقية في العلاقة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي والانفصال الأخلاقي للعاملين في فروع تقديم الخدمات لشركات المحمول بحفاظة الجيزة
- 7- اختبار معنوية الهوية الأخلاقية كمتغير معدل في العلاقة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي والانفصال الأخلاقي

#### 4:- الأهمية

تنبع أهمية البحث من الاعتبارات التالية:

- 1- ندرة الدراسات العربية التي تناولت مفهوم السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة مقارنة بالدراسات الأجنبية التي تناولت هذا المفهوم ومسبباته ونتائجه, برغم أهميته وانتشار تلك السلوكيات في العديد من القطاعات.
- 2- أهمية تناول مفهوم الهوية الأخلاقية وخاصة مع نقص الدراسات العربية التي تناولت المفهوم وتأثيراته على سلوكيات العمل خاصة السلبية منها حيث لم تتوصل الباحثة إلا الي دراسة واحدة فقط تناولت الهوية الاخلاقية.
- 3- نظرا للتغيرات الاقتصادية والتنافسية الحادة التي تمر بها القطاعات الاقتصادية بشكل عام بالاضفة الى انخفاض مستويات التوظيف عالميا ومحليا خاصة بعد أزمة كوفيد19 فإن الشعور بعدم الأمان الوظيفي أصبح يمثل أحد أنواع الضغوط الشائعة التي تؤثر سلبا على سلوكيات الأفراد ويجب دراسة تأثيره على سلوكيات الأفراد بشكل عام ومدى استعدادهم لممارسة سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة نتيجة لهذا التهديد بفقد وظائفهم.
- 4- تساهم نتائج هذا البحث في معرفة تأثيرات ادراك عدم الأمان الوظيفي كأحد سوابق السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة من خلال تقديم دليل على مدى تأثير عدم الأمان الوظيفي كعامل مساهم في ممارسة مثل هذه السلوكيات.
- 5- تسلط نتائج هذا البحث الضوء على كيفية ارتباط ادراك العاملين بعدم الأمان الوظيفي بممارستهم لسلوكيات غير الأخلاقية مؤيدة للمنظمة من خلال الكشف عن دور الوساطة الذي يلعبه الانفصال الأخلاقي.
- 6- يساهم البحث في ادبيات السوكيات الأخلاقية من خلال إختبار الدور المعدل للهوية الأخلاقية التي تؤثر على العلاقة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي والانفصال الأخلاقي للعاملين.
- 7- يساهم البحث في ادبيات السوكيات الأخلاقية من خلال إختبار الدور المعدل للهوية الأخلاقية التي تؤثر على العلاقة المباشرة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة.

## 5:- الإطار النظري

### أولاً- السلوكيات الغير اخلاقية المؤيدة للتنظيم (Unethical Pro-organizational behavior UPB)

يشير السلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمة إلى "الإجراءات التي تهدف إلى تعزيز الأداء الفعال للمنظمة أو أحد أعضائها، وينتهك القيم المجتمعية الأساسية أو الأعراف أو القوانين أو المعايير المناسبة للسلوك" مثل تزوير البيانات المالية لرفع أسعار الأسهم، أو تعمد إخفاء عيوب المنتج لزيادة مبيعات المنتجات (Umphress and Bingham, 2011), مثل هذا السلوك له سمات متضاربتان: أنه سلوك مؤيد للتنظيم والمنظمة وغير أخلاقي في نفس الوقت (Umphress et al., 2010). حيث أن الطبيعة المؤيدة للتنظيم تفيد المتلقين مؤقتاً، لكن طبيعتها غير الأخلاقية يمكن أن تحولها في النهاية عن نيتها الأصلية وتسبب سلسلة من الأضرار خاصة على الأجل الطويل، مما يعرض مصالح الأطراف الأخرى للخطر (Umphress et al., 2010; Lee et al., 2020).

عرّف Umphress et al., (2010,2011) السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة بأنها "إجراءات غير أخلاقية تهدف إلى إفادة المنظمة و/أو أعضائها", ويتضمن هذا التعريف عنصرين رئيسيين:

أولاً: تشمل السلوكيات الأخلاقية المؤيدة للمنظمة سلوكيات مثل أعمال العمولة (المبالغة في الأرقام لجعل الشركة تبدو أكثر ربحية وجذب الاستثمار) أو الإغفال (حجب المعلومات السلبية عن منتجات الشركة عن العملاء)، وكلاهما سلوكيات إما غير قانونية أو تنتهك المعايير والقيم المجتمعية.

ثانياً: تُعد السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة نوع من السلوك المؤيد للتنظيم غير محدد في التوصيفات الوظيفية الرسمية ولا يتم طلبه من قبل الرؤساء، ومع ذلك يتم تنفيذه بهدف محدد هو مساعدة المنظمة .

تختلف السلوكيات الغير اخلاقية المؤيدة للتنظيم عن أشكال سلوك العمل غير الأخلاقي ذات النية المؤيدة للذات (مثل السلوك المنحرف) حيث يتم تنفيذ هذه السلوكيات بهدف تأييد للمنظمة أو مساعدة المنظمة (Lee et al., 2020; Umphress et al., 2010) كما إن العنصر غير الأخلاقي يميزها عن السلوكيات الاخرى المؤيدة للتنظيم، مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تمثل سلوكيات أخلاقية واضحة أو الولاء والإلتزام التنظيمي، وعلى الرغم من أن هذه السلوكيات تنتهك معايير السلوك الأخلاقي، إلا أن الخطر يكمن في النظرة الإيجابية لهذا السلوك لما يحققه من نفع للمنظمة أو لبعض العاملين أو للقاده لدرجة التي قد تؤدي بالبعض لأن يرى ذلك السلوك إيجابياً بل وأحياناً سلوكاً مرغوباً.

هناك عدد الشروط التي تميز السلوكيات غير الأخلاقية الموالية للمنظمة والتنظيم عن غيرها من السلوكيات ذات الصلة أو المشابهة لضمان صحة ما يندرج ضمن السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة، وما يخرج عن نطاق هذا المفهوم وتم تحديد ثلاثة مواقف تبرز هذه الشروط على النحو التالي (Lee et al., 2020; Umphress et al., 2010; Tsiavia, 2016; Umphress and Bingham, 2011):

• قد يرتكب بعض أعضاء المنظمة أفعالاً غير أخلاقية دون أن تتوافر لديهم أية نوايا تتعلق بإفادة أحد أو إلحاق الضرر بأحد، وعلى الرغم من أن هذه الأفعال تندرج ضمن السلوكيات ذات الصلة بالعمل أو المرتبطة به، إلا أنها لا تعدو عن كونها سلوكيات تنطوي على خطأ أو إهمال ومن ثم تخرج مثل هذه السلوكيات تماماً عن نطاق السلوكيات غير الأخلاقية المولوية للمنظمة، ذلك كونها لا تعدو خطأ أو إهمالاً صادراً لا يستهدف إفادة أحد أو إلحاق الضرر بأحد .

• قد يرتكب بعض أعضاء المنظمة أفعالاً غير أخلاقية بدون وعي كامل بالنتائج المترتبة عليها، ومن ثم فإن بعضاً من الأفعال غير الأخلاقية الصادرة عن العاملين داخل الأطر التنظيمية قد تفشل في الوفاء بشرط نية تحقيق نتائج مسبقة قبل الإقدام على ممارستها، ومثل هذه السلوكيات تخرج أيضاً عن نطاق السلوكيات غير الأخلاقية المولوية للتنظيم وذلك كون هذه السلوكيات الأخيرة لم تستهدف إفادة المنظمة أو العاملين بها وبشكل واع قبل الإقدام على ممارستها داخل بيئة العمل.

• يمكن لبعض الأفراد الإقدام على ممارسة بعض السلوكيات غير الأخلاقية بقصد تحقيق منافع ذاتية، دون أن تتوافر لديهم نية امتداد تلك المنافع للمنظمة أو أن تتجاوزهم شخصياً إلى غيرهم من العاملين بها، ومن ثم فإن مثل هذه السلوكيات ذات الصفة الأنانية والمتمركزة حول الذات لاتصنف ضمن السلوكيات غير الأخلاقية المولوية للمنظمة.

أظهرت مراجعة الأدبيات العربية ندرة واضحة في تناول هذا المفهوم حيث توصلت الباحثة لدراستين فقط تناولتا بالتحليل السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة حيث استهدفت دراسة عبد الناصر، (2021) التعرف على العلاقة بين المكيافيلية والسلوكيات الغير الأخلاقية المولوية للمنظمة والدور التفاعلي لكلا من الهوية التنظيمية للفرد ومعتقدات رد التعامل الموجب للفرد في هذه العلاقة بالتطبيق على العاملين في شركة مصر الوسطي لتوزيع الكهرباء، وأشارت النتائج الى وجود علاقة بين المكيافيلية بإبعادها وبين ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المولوية للمنظمة، كما تبين وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كل من الهوية التنظيمية للفرد، ومعتقداته بشأن رد التعامل الموجب بالمثل من جانب والسلوكيات غير الأخلاقية المولوية للتنظيم من جانب آخر. أسفرت النتائج عن ثبوت الدور التفاعلي للهوية التنظيمية في تأثير المكيافيلية كمتغير إجمالي على السلوكيات غير الأخلاقية المولوية للتنظيم، وهدفت دراسة بناي والظالمي، (2019) إلى الكشف عن تأثير القيادة الإستبدادية في السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم من خلال السلوكيات السلبية التي تمارسها القيادة الإستبدادية التي تؤدي الى زيادة المشاعر السلبية والسلوكيات غير الأخلاقية للموظفين العاملين في الشركات الغذائية العراقية، وتمت دراسة علاقات الارتباط والتأثير بين القيادة الإستبدادية وبين السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم وتوصل الباحثان الى التأثير الإيجابي لنمط القيادة الإستبدادية على ممارسة الأفراد لسلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة.

#### ثانياً- عدم الأمان الوظيفي (Job Insecurity JI)

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم عدم الأمان الوظيفي، حيث عرفه Rosenblatt, (1984) Greenhalgh & على أنه "الشعور بعدم القدرة على الحفاظ على استمرارية الوظيفة الحالية" (Xiao Z, et al., 2018), كما عرفه Ashfor et al., (1989) على أنه "الدرجة التي يدرك فيها الموظفين بأن وظائفهم مهددة ويشعرون بالعجز عن فعل أي شيء لمواجهة هذا الشعور"، كما يقصد به "قلق الموظفين بشكل عام بشأن استمرار وظائفهم في المستقبل" (Chirumbolo & Areni, 2010), ويرى De Witte et al., (2005) أن عدم الأمان الوظيفي هو "إدراك ذاتي لإحتمالية فقدان الوظيفة بشكل غير اختياري"، وتناوله (Buonocore et al., )



2009) باعتباره "التهديد بفقدان الوظيفة والذي قد ينشأ بسبب الطبيعة المؤقتة للعمل أو بسبب الإفلاس الوشيك أو الصعوبات المالية التي قد تواجهها الشركة" وقد أشار (Shoss, 2017; Urbanaviciute, al et., 2018 الى مفهوم عدم الأمان الوظيفي بأنه "التهديد المدرك لإستمرارية الوظيفة في المستقبل والتهديد بشأن خسارة الخصائص الهامة المرتبطة بالوظيفة " وأعتبره Sahi & Ahmad, (2019) أنه "الشعور بالعجز عن الحفاظ على الاستمرارية المرغوبة في حالة العمل المهددة".

تناول الباحثون أبعاد عدم الأمان الوظيفي من خلال زوايا متعددة فقد أشار Alghamdi, (2018) الى بعدين لعدم الأمان وهما عدم الأمان الوظيفي الموضوعي وعدم الأمان الوظيفي الذاتي. حيث عُرف عدم الأمان الوظيفي الموضوعي بأنه "إدراك الفرد لعدم الأمان الوظيفي الناتج عن تدهور الحالة الإقتصادية"، وعدم الأمان الوظيفي الذاتي هو "الشعور الشخصي بعدم الأمان فيما يتعلق بالإحتفاظ بالعمل في المستقبل". تناول Dhanpat, et al.,(2019) عدم الأمان الوظيفي من خلال بعدين هما الإدراكي والعاطفي. فعُرف عدم الأمان الوظيفي الإدراكي بأنه "الإحتمال المدرك لفقدان الوظيفة"، في حين عرف عدم الأمان الوظيفي العاطفي على أنه "الخوف والقلق من فقدان الوظيفة"، وقد إتفق عدد من الباحثين على وجود بُعدين لعدم الأمان الوظيفي وهما عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي والكمي. وهو ما سنتعرض له الباحثة بشكل موجز Shoss, 2017; Urbanaviciute et al., 2018; Boya et al., 2008; De Witte et al., 2016) والدمباوى 2020 ; أمل عثمان (2022):

#### (أ) عدم الأمان الوظيفي الكمي Quantitative Job Insecurity:

يشير إلى احتمالية خسارة الوظيفة نفسها، حيث يكون الأفراد غير متأكدين بشأن ما إذا كانوا قادرين على الإحتفاظ بوظائفهم الحالية أم أنهم سيصبحون عاطلين (De Witte et al., 2016). ويهتم بالتهديدات أو المخاوف المتعلقة باستمرارية الوظيفة نفسها، وهذا الخوف يتعلق بحدث ما قد يحدث في المستقبل، والذي من المحتمل أن يكون أقل وضوحاً في الوقت الحالي. و بكلمات أخرى، فإن عدم الأمان الوظيفي الكمي يشكل تهديداً أكثر غموضاً وأقل إدراكاً بالنسبة للفرد (Areni, Chirumbolo & 2010)

#### (ب) عدم الأمان الوظيفي النوعي Qualitative Job Insecurity:

يشير إلى عدم التأكد بشأن الخسارة المحتملة للمميزات أو الخصائص القيمة المرتبطة بالوظيفة مثل الأجور وساعات العمل والزملاء ومضمون الوظيفة، كما يرتبط بالتهديدات الخاصة بالجوانب الملموسة للوظيفة والتي ترتبط بشكل مباشر بدور الوظيفة، مثل التهديدات التي تتعرض لها المهام والمسئوليات المرتبطة بالوظيفة (Chirumbolo & Areni, 2010). ويرى (Boya et al., 2008) أنه يشير إلى التهديدات المدركة بشأن الخسارة المحتملة لعلاقات العمل أو نوعية الموقف التنظيمي، مثل انخفاض الدخل، ونقص فرص العمل، وتدهور ظروف العمل، والمخاوف بشأن تكيف الفرد مع المنظمة في المستقبل.

#### (ج) العجز عن مواجهة التهديدات Powerlessness to Counteract the Threat:

العجز عن مواجهة التهديدات يشير الي العجز عن منع خسارة الوظيفة نفسها أو الخصائص الهامة المرتبطة به (De Witte, 2005). ويشير إلى عدم قدرة الفرد على مقاومة التهديدات

الخاصة بالوظيفة نفسها أو الخصائص المرتبطة بها، وذلك لعدم قدرته على التحكم في الأشياء السلبية غير المتوقعة التي قد تؤثر على وضعه الوظيفي الحالي. ويوضح Ashford et al., (1989) أن الأفراد الذين يمتلكون قوة أو قدرة أكبر على مواجهة تلك التهديدات، سيكون لديهم مستوى أقل من إدراك عدم الأمان الوظيفي.

يعتبر عدم الأمان الوظيفي سابقة هامة للعديد من النتائج السلبية في مكان العمل حيث أشارت الدراسات التي وجود علاقة تأثير لعدم الأمان الوظيفي على السلوكيات السلبية في مكان العمل، مثل التمر (Shoss, 2017) وسلوكيات العمل السياسية (Lee et al., 2018)، والسلوكيات غير الأخلاقية (Zhang et al., 2022). أشار (Aitken, 2009) الى وجود ارتباط ايجابي بين عدم الأمان الوظيفي وضغوط العمل وهناك ارتباط سلبي بين عدم الأمان الوظيفي وارتباط الفرد بوظيفته، كما يؤثر عدم الأمان الوظيفي سلبي على كل من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي (Ashford, 1989)، بالإضافة الى التأثير السلبي لعدم الأمان الوظيفي على صحة الموظفين ورفاهيتهم بما يؤثر بالتالي على أدائهم الوظيفي (Ferrie et al., 2001; De Witte et al., 2016)

تناولت الأدبيات العربية التأثيرات السلوكية لإدراك عدم الأمان الوظيفي، حيث أشارت دراسة الدمنواوي & زينب رمضان (2020) الى وجود تأثير معنوي للرضاء الوظيفي والإلتزام المهني كأبعاد للنجاح المهني على إدراك عدم الأمان الوظيفي. وأظهرت نتائج دراسة فؤاد بكر، (2021) الي أن خوف العاملين في الخطوط الأمامية بالمطاعم من كوفيد-19 كان له تأثير معنوي في كل من إدراك عدم الأمان الوظيفي والإنهاك العاطفي، وقد كان للخوف من كوفيد-19 تأثير غير مباشر في الإنهاك العاطفي للعاملين من خلال عدم الأمان الوظيفي كمتغير وسيط، وأظهرت النتائج أيضاً أن اليقظة الذهنية للعاملين كان لها دور معدل في العلاقة بين الخوف من كوفيد-19 وكل من الإنهاك العاطفي وعدم الأمان الوظيفي، وأن الدعم التنظيمي المدرك أيضاً له دور معدل في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والإنهاك العاطفي، وأشارت دراسة رشوان، أمل (2022) الي التأثير الإيجابي لعدم الأمان الوظيفي على الصمت التنظيمي والتأثير السلبي لعدم الأمان الوظيفي على الإستغراق الوظيفي، كما توصلت دراسة السلنتي & حسونة (2022) الي وجود تأثير إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على كلا من خرق العقد النفسي والتوافق التنظيمي، وأن خرق العقد النفسي يتوسط العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي و التوافق التنظيمي.

### ثالثاً- الانفصال الأخلاقي (Moral Disengagement MD)

يعتبر الانفصال الأخلاقي شكل من اشكال ردود الأفعال السلبية التي تؤدي الى سلوك غير أخلاقي في مكان العمل، ويتم تشكيل السلوكيات البشرية بواسطة أنظمة التنظيم الذاتي (Self-Regulatory Systems) حيث يظهر الأفراد سلوكاً أخلاقياً طالما أن نظام التنظيم الذاتي لديهم يعمل بشكل كامل (Bandura, 2002)، وقد عرّف (Bandura, 2002) الانفصال الأخلاقي بأنه "عملية التنظيم الذاتي التي يمكن من خلالها إلغاء الرقابة الأخلاقية علي السلوك الخاضع للوم"، ويسمح الانفصال الأخلاقي بالتظاهر بعدم المسؤولية عن السلوكيات المنحرفة أو السلبية من خلال تحريف العواقب الضارة أو تجاهلها أو التقليل من قيمتها أو إعادة تفسير السلوك بطريقة ايجابية، أو حجب الفاعلية السببية، وإلقاء اللوم على الضحايا (Dennerlein and Kirkman, 2022)، ويشير الانفصال الأخلاقي إلى "المواقف التي يفشل فيها الأفراد في الحفاظ على المعايير الأخلاقية

في تنظيم سلوكهم"، ووفقاً لهذه النظرية فإن الأشخاص الذين يتمتعون بدرجة عالية من الانفصال الأخلاقي هم أكثر عرضة لتعطيل وبشكل ادراكي نظام التنظيم الذاتي الخاص بهم، أي أنهم لا يشعرون بالالتزام الأخلاقي بالتصرف بطريقة مرغوبة إجتماعياً (Detert et al., 2008; Huang et al., 2017) فهو يسمح للأفراد بتجنب معاييرهم الأخلاقية الداخلية والتصرف بطرق منحرفة وغير أخلاقية لأنه يعطل الرابط المعرفي بين السلوك المنحرف والعقوبة الذاتية التي يجب أن تمنع ممارسة مثل هذا السلوك (Bandura, 2002; Moore, 2015).

يُعرف (Moore, C., 2015) الانفصال الأخلاقي من خلال "ثمان آليات تفصل المشاعر الذاتية للفرد عن تصرفاته وسلوكه مما يجعله يخرط في سلوكيات ضاره"، وهذه الآليات مختلفة ولكنها متكاملة وقد إتفق معظم الباحثون على هذه الآليات وهي (Hystad, et al., 2014; Moore, 2015; Moore, et al., 2012; Fida et al. 2015; Jain & Sharma, 2020 ; سنوسي, 2022)

- التبرير الأخلاقي: يعيد الفرد تفسير سلوكياته غير الأخلاقية بطريقة تجعل هذا السلوك يبدو أخلاقياً بحيث يصبح هذا السلوك جدير بالثناء من وجهة نظره فهو يعتمد على التبرير لإعاده صياغة الواقع السلبي وتحويله الى واقع إيجابي ويبرر الفرد سلوكه غير الأخلاقي ليصبح سلوك مقبول ذاتياً وإجتماعياً من خلال تصويره بأنه يخدم أهداف ذات قيمة إجتماعية أو أخلاقية.
- التهديب اللغوي: يقصد بها اعتماد الفرد على تسمية أو وصف اسلوبه غير الأخلاقي باسم أو وصف يجعله سلوكاً سويماً وأخلاقياً حيث يستخدم مفردات مقبولة ومنطقية واستبدال المفردات غير الأخلاقية بكلمات تُجمل من السلوكيات غير الأخلاقية.
- المقارنه المفيده: وفقاً لهذه الآلية يبرر مرتكب السلوك تصرفاته أو سلوكياته مقارنة بما يقوم به الآخرون من سلوكيات غير سوية والتي قد تعتبر أسوء بكثير وتهدف هذه المقارنه أن يبدو السلوك غير الأخلاقي بسيط وتافه مقارنه بماقام به آخرون.
- إزاحه المسؤوليه: حيث يؤكد مرتكب الفعل أن المسؤولية عن تصرفاته تقع على عاتق قوه اخرى أو صانع قرار أعلى في التسلسل الهرمي للمنظمة أو يرجع سبب سلوكه غير الأخلاقي الى الموقف أو المكان أو لاي سبب آخر لإبعاد عن مسؤوليته الذاتية.
- نشر المسؤولية: تشير الي عدم استعداد الفرد لتحمل المسؤولية عن سلوكه غير الأخلاقي للمجموعة وهي وسيلة لتخفيف المسؤولية الفردية من خلال تقاسم الشعور بالذنب بين افراد المجموعة.
- تشويه العواقب: تشير الي تعمد الفرد الذي يمارس السلوك غير الأخلاقي الي تزييف أو تخفيف الآثار السلبية المترتبة علي هذا السلوك وتجاهل الأضرار التي يسببها أو الإشارة الي أن الضرر الناتج أقل خطورة مما هو عليه في الواقع.
- إسناد اللوم: ويقصد به إلقاء القانم بالسلوك للأخلاقي اللوم علي الآخرين لإبراء ذمته من المسؤولية وأن هذا السلوك هو رد فعل طبيعي
- نزع الانسانية: حيث يعامل مرتكب السلوك غير الأخلاقي ضحايا سلوكه يانهم يستحقون الأذى.

يري (Bandura, 2002; Christian and Ellis, 2014) إمكانية دمج آليات الانفصال الأخلاقي في ثلاث فئات واسعة لشرح كيفية تعطيل أنظمة التنظيم الذاتي:

- **الفئة الأولى:** تشير إلى المواقف التي يخفي فيها الأفراد الآثار الضارة لسلوكهم وتشمل هذه الفئة تحويل المساءلة، وتوزيع الالتزامات، وتشويه العقوبات، لا يعتبر الأفراد أنفسهم مسؤولين عن أي مخالفات من جانبهم فهم ينقلون المسؤولية إلى قادتهم أو غيرهم من خلال نقل أن سلوكهم يتأثر بقادتهم أو يضغط عليه اطراف آخرون مهمون.
- **الفئة الثانية:** تشير إلى المواقف التي يأتي فيها الأفراد بأسباب أخلاقية لأفعالهم غير الأخلاقية تشمل هذه الفئة التفكير الأخلاقي، ووضع العلامات الملطفة، والميزة النسبية.
- **الفئة الثالثة:** تشير إلى المواقف التي يقلل فيها الأفراد من هويتهم الأخلاقية مع الهدف، والتي يزعم أنها تسمح لهم بالتصرف بشكل غير أخلاقي تجاه الآخرين من خلال افتراض أن الفرد المستهدف يستحق سوء المعاملة. تعتبر جميع الآليات الثلاث للانفصال الأخلاقي مترابطة بشكل وثيق وتعمل في تناسق تام.

أشارت الدراسات أن الانفصال الأخلاقي يمثل سابقة مهمة لسلوكيات العمل المنحرفة (Huang et al., 2017; Jain & Sharma, 2020; Christian and Ellis, 2014)، التنمر الإلكتروني (Wang.X et al., 2017)، وسلوكيات العمل المنحرفة، والصمت التنظيمي وسلوكيات المواطنة الاجبارية (He et al., 2019)، بالإضافة الى ارتباط الانفصال الأخلاقي بالغش (Fida et al., 2016) وإتخاذ القرارات غير الأخلاقية (Detert et al., 2008; Moore et al., 2012)

تبين للباحثة وجود ندرة واضحة في تناول الدراسات العربية لمفهوم الانفصال الأخلاقي -في حدود علم الباحثة- حيث تناولت دراسة (شبانة، مها & مها مصباح محمد (2024) الدور الوسيط للانفصال الأخلاقي في العلاقة بين الإشراف المسيء والانحرافات السلوكية للعاملين بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط، وأسفرت النتائج عن وجود تأثير معنوي طردي للإشراف المسيء على كل من الانحرافات السلوكية للعاملين داخل بيئة العمل والانفصال الأخلاقي، وأن الانفصال الأخلاقي أثر طردياً وبشكل معنوي على معدل إنتشار الانحرافات السلوكية بين العاملين داخل بيئة العمل، كما أوضحت النتائج أن الانفصال الأخلاقي يلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين الإشراف المسيء والانحرافات السلوكية بين العاملين داخل بيئة العمل، وتناولت دراسة سنوسي حامد، (2023) الدور المعدل للانفصال الأخلاقي في العلاقة بين القيادة السامة وإنتهاك العقد النفسي وعلاقته بسلوك العمل الإنحرافي بالتطبيق على العاملين بمجالس المدن والمحليات بالفيوم، وأظهرت النتائج وجود دور معدل معنوي للانفصال الاخلاقي علي علاقة كل من القيادة السامة وإنتهاك العقد النفسي بسلوك العمل الإنحرافي.

#### رابعاً- الهوية الأخلاقية (MI Moral Identity)

تم تقديم مفهوم الهوية الأخلاقيه بواسطه Blasi, 1984 ثم طورت بشكل أكثر توسعاً من خلال (Aquino & Reed, 2002) حيث عرفا الهوية الأخلاقية بأنها "تصور ذاتي منظم حول مجموعة من الصفات الأخلاقية وإنها تعكس المعايير الأخلاقية الداخلية للفرد وأهمية الجودة الأخلاقية في مفهومه الذات كما أنها تلعب دور التنظيم الذاتي في الحفاظ على الصورة الذاتية

الأخلاقية للأفراد ويجب عليهم مقارنة صورتهم الأخلاقية الحالية والصورة الذاتية الأخلاقية المثالية والفجوة بين الاثنين يمكن أن تؤدي إلى ضغط نفسي على الفرد والذي بدوره سيعزز الإتساق بين سلوك الفرد وأخلاقه الداخلية، وبالتالي فإن امتلاك مستويات عالية من الهوية الأخلاقية سيمنع الفرد من الانغماس في مجموعة متنوعة من السلوكيات المنحرفة مثل الكذب والخداع والسلوك العدواني (Zhang, Z., et al., 2022)، وغالبا ما يتمتع الأفراد بمستويات مختلفة من الهوية الأخلاقية وبالتالي فإن السلوك النهائي للفرد قد يختلف أيضا، فالأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من الهوية الأخلاقية سوف يدركون الفجوة بين الصورة الذاتية الأخلاقية الحالية والمثالية والشعور بالضغط وأشار (Hardy, & Carlo, 2011) أن الأخلاق تزيد من الإلتزام الشخصي والمسؤولية في التصرف باستمرار مع المخاوف الأخلاقية لأن هذا مفهوم أساسي في ذات الفرد، حيث تعكس الهوية الأخلاقية "المفهوم الذاتي للفرد وهي تنطوي على مجموعه من السمات الأخلاقية التي تساعد في الحكم على سلوكيات الفرد وسلوكيات الآخرين وتمثل محددًا هاماً لآخلاق الفرد".

يعتقد (Bryant & Merritt 2019) أن المستويات العالية من الهوية الأخلاقية تقمع السلوك غير الأخلاقي بسبب قربه من النزاهة الأخلاقية للمفهوم الذاتي للفرد، حيث تصف الهوية الأخلاقية أهمية السمات الأخلاقية للمفهوم الذاتي للفرد (Aquino and Reed 2002). كما يرى (Zhu, 2008) أن الهوية الأخلاقية تعبر عن "الدرجة التي يعتبر بها الفرد نفسه خلوقاً أو يمارس مجموعه من السلوكيات الأخلاقية"، فالهوية الأخلاقية تحدد متى ولماذا يتصرف الأفراد بشكل أخلاقي ويخدمون المصالح العليا للمنظمة والمجتمع، فهي تمثل "نقطة التقاء مجموعه المثل العليا مع الهوية الشخصية للفرد ومدى رسوخ القيم الأخلاقية وتصلها في مفهوم الذات لدى هؤلاء الأفراد، وتعتبر دافعا لإظهار التفاعل الاجتماعي الإيجابي بما يؤدي الى السلوك المرغوب فيه أخلاقياً (Reed and Aquino, 2007; Winterich et al., 2013; Wang et al., 2017)

أوضح (Arain, 2018) أن الهوية الأخلاقية للمرووسين تتأثر بالعديد من العوامل أو المرجعيات الإجتماعية مثل الزملاء والمشرفون والقده، كما أن الهوية الأخلاقية للمرووسين أكثر تأثراً بروساؤهم عن باقي العوامل المرجعية الاجتماعية الأخرى، وذلك إستناداً على نظريته التعلم الاجتماعي التي تفترض أن المرووسين غالباً ما يعتبرون رؤوسائهم المصدر الأكثر شرعية للتعلم في المنظمة، فقد أشار (Zhu, 2008) الى وجود علاقة تأثير إيجابية للقيادة الخادمه والأخلاقية على الهوية الأخلاقية للتابعين، وأكد (Zhu, 2011) على وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والهوية الأخلاقية للتابعين.

يجادل الباحثون بأن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من الهوية الأخلاقية يتصرفون بطريقة أخلاقية لأنهم يريدون التصرف بما يتفق مع هذه السمات الأخلاقية (O'Reilly and Aquino 2011; Detert et al., 2008)، كما أشارت نتائج الدراسات السابقة أن الهوية الأخلاقية ارتبطت إيجابيا بالسلوكيات المؤيدة للمجتمع (Aquino et al., 2011; Reynolds & Guo 2003)، وارتبطت سلبا بالسلوكيات غير الأخلاقية (Ceranic, 2007; Reed & Aquino 2003) et al., 2019; Zonghua, L., et al., 2023)

بمراجعة الأدبيات العربية توصلت الباحثة الى دراسة واحدة فقط أشارت الى الدور الوسيط للهوية الاخلاقية في العلاقة بين استقامة القائد و صنع القرار الاخلاقي بالتطبيق على الأطباء بالمستشفيات السعودية(فيصل الشهري & ميرفت محمد مرسى, 2021).

## 6:- العلاقات بين المتغيرات وتطوير الفروض:

### أ-عدم الأمان الوظيفي والانفصال الأخلاقي

يُعتقد ان الانفصال الأخلاقي يوفر أساساً للسلوك غير الأخلاقي (Barsky, 2011; Claybourn, 2011; Moore et al., 2012)، حيث أن الموظفين الذين يعانون من إنعدام الأمان الوظيفي يُرجعون التجارب السلبية التي يتعرضون لها جزئياً إلى الإجراءات التي أُتخذت من قبل المنظمة حيث يدرك هؤلاء الموظفون أن تصرفات الإدارة وزملائهم في العمل قد خلقوا بيئة عمل غير آمنة لهم وهذا يمكنهم من ربط الأسباب الأخلاقية بسلوكهم غير الأخلاقي، وإنعدام الأمان الوظيفي يخلق التهديد بفقدان الموارد، مما يجعل الضحايا يشعرون بأنهم يعاملون بشكل غير عادل، ويضطر الأفراد أيضاً إلى تنظيم أفعالهم، مما يترك لهم موارد أقل ومشاعر عميقة بالمعاملة غير العادلة، ومع ذلك، يحتاج الموظفون الذين يعانون من انعدام الأمان الوظيفي إلى أسباب أخلاقية لتبرير أي سلوكيات غير أخلاقية يمكن أن يقوموا بها، وبالتالي، يمكنهم تجنب لوم الذات من خلال الانفصال الأخلاقي. يعتبر الموظفون الذين يعانون من انعدام الأمان الوظيفي أن السلوك المسيء أمر مبرر للانتقام من كل من ساهم في إنعدام الأمان الوظيفي لديهم. وبالتالي، فإن الانفصال الأخلاقي يحرر الموظفين من التزاماتهم الأخلاقية، وأقترح (Fida et al., 2014) إمكانية اعتبار عدم الأمان الوظيفي أحد أنواع الضغوط التي يتعرض لها الأفراد في عملهم وبالتالي فإن الانفصال الأخلاقي يستخدم كوسيلة لتخفيف الإجهاد المرتبط بظروف الوظيفة من خلال تخفيض الالتزامات الأخلاقية، كما أن الأفراد الذين يواجهون مواقف سلبية في عملهم يميلون الى تعطيل عملية التنظيم الذاتي الخاص بهم للاحتفاظ بنظرة مفضلة عن انفسهم من خلال إعادة تشكيل تصرفاتهم، إساءة تقدير النتائج وتقليل قيمة الهدف، لذا باعتبار عدم الأمان الوظيفي نوع من الضغوط فانه من المحتمل ان يدخل الأفراد في انفصال أخلاقي للحفاظ علي الذات المفضلة أو المرغوبة.

تناولت عدة دراسات اختبار تأثير عدم الأمان الوظيفي علي الانفصال الأخلاقي فقد كشفت نتائج دراسة (Zhang, Z., et al., 2022) أن انعدام الأمان الوظيفي أدى إلى استنزاف الموارد، مما أدى إلى تنشيط الانفصال الأخلاقي كوسيط في تلك العلاقة، والذي بدوره يحفز العاملين علي ممارسة السلوك السياسي، كما تبين أن الهوية الأخلاقية للموظفين أضعفت التأثير الإيجابي غير المباشر لعدم الأمان الوظيفي علي السلوك السياسي، كما عدلت الهوية الأخلاقية للأفراد من تأثير الانفصال الأخلاقي المباشر علي السلوك السياسي، وإهتمت دراسة (Sahi & Ahmad., 2019) بأختبار تأثير عدم الأمان الوظيفي على السلوكيات المضادة للإنتاجية مع توسيط الانفصال الأخلاقي في هذه العلاقة وأشارت النتائج الى أن هناك تأثير قوي للإفصال الأخلاقي على السلوكيات المضادة للإنتاجية، وتناولت دراسة (Huang, et al., 2017) متى وكيف يستجيب الأفراد لعدم الأمان الوظيفي بالإنحراف في العمل أو تطوير نوايا ترك العمل وتلك الأنشطة التي تمثل تكلفة للمنظمة حيث تفترض الدراسة ان عدم الأمان الوظيفي يزيد من السلوكيات المنحرفة ونوايا ترك العمل من خلال تشجيع العاملين علي الانفصال أخلاقياً، وأثبتت النتائج تأثير جوهري غير مباشر

لعدم الأمان الوظيفي على الانحرافات التنظيمية والشخصية ونوايا ترك العمل من خلال الانفصال الأخلاقي خاصة عندما تتوفر فرص عمل أو عندما تنخفض جودة العلاقة بين الرئيس والمروسين.

مما سبق يمكن للباحثة اقترح الفرض التالي :

**الفرض الأول:** هناك علاقة تأثير ايجابية مباشرة ذات دلالة احصائية لإدراك عدم الأمان الوظيفي على الانفصال الأخلاقي للعاملين

ب- العلاقة بين الانفصال الأخلاقي والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة

الأفراد الذين يناون بأنفسهم عن الآثار الأخلاقية لأفعالهم فينفصلون أخلاقيا عن سلوكهم أو نتاجها هم أكثر عرضة للإخراط في ممارسة السلوك غير الأخلاقي بشكل عام أو السلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمة (Chen et al., 2016; Moore et al., 2012; Valle et al., 2019; Huang, et al., 2017).

تم استخدام النظرية المعرفية الاجتماعية (Social Cognitive theory) لدراسة الأسباب الجذرية لممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة (Moore, C, et al., 2012) ووفقا لهذه النظرية، فإن الانفصال الأخلاقي هو عملية عقلية تنطوي على تعطيل الأخلاق، مما يؤدي إلى عمل غير أخلاقي. وتم إنتقاد هذا المفهوم لفشله في شرح طبيعة السلوك غير الأخلاقي بشكل كاف (Bandura, et al., 2017) باعتبار أن الانفصال الأخلاقي هو عملية معرفية حاسمة في تطوير ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة، فقد تم تحديد الانفصال الأخلاقي كوسيلة يتحایل بها الأفراد على المعايير الأخلاقية لتجريد الأخلاق من الفعل الضار ومسؤوليتهم عنه (Valle, et al., 2019). أشارت النتائج إلى أن الانفصال الأخلاقي هو عامل حاسم في تفسير السلوكيات غير الأخلاقية المختلفة التي تظهر في مكان العمل (Moore, C, et al., 2012) حيث يميل الموظفون الذين يتعاطفون مع منظماتهم إلى إعادة تفسير السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة باعتباره عملاً أخلاقياً ضرورياً لرفاهية ومصحة المنظمة بشكل عام (Chen., et al., 2016)، كما يمكن تفسير أداء الأفعال غير الأخلاقية أو المنحرفة بالافتقار إلى التنظيم الذاتي، أي القدرة على منع أو تجاوز الدوافع التحفيزية.

تناولت دراسة Basaad., et al., (2023) اختبار الدور الوسيط للانفصال الأخلاقي في علاقة التأثير الإيجابية للقيادة الاستغلالية على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة وأثبتت النتائج التأثير الإيجابي لنمط القيادة الاستغلالية على ممارسة سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة واثبات الدور الوسيط للانفصال النفسي في تلك العلاقة، واختبرت دراسة (Lian, et al., 2022) تأثير ممارسة المديرين لسلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة على إنخراط الموظفين في ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية والدور الوسيط للانفصال الأخلاقي للمروسين. وأشارت النتائج أن ممارسات القادة لسلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة سيحفز التابعين على القيام بنفس السلوكيات، وتناولت دراسة (Nguyen, et al., 2021) الآلية النفسية الأساسية والظروف الحاكمة التي تؤثر على العلاقة بين السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم واستعداد المديريين واستعداد المروسين للإخراط في السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم مع توسيط الانفصال الأخلاقي للموظفين في العلاقة بين السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم للمديريين واستعداد الموظفين لممارسة تلك السلوكيات والأدوار المعدلة لكل من التبادل بين القائد والأعضاء والنسبية الأخلاقية في هذه العلاقة، وأشارت النتائج إلى أن

التبادل بين القائد والعضو زاد من العلاقة الإيجابية بين السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم للمديرين والانفصال الأخلاقي للموظفين، في حين أضعفت النسبية الأخلاقية للموظفين العلاقة الإيجابية بين الانفصال الأخلاقي واستعداد الموظفين لممارسة السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم، ومما سبق يمكن للباحثة اقتراح الفرضين التاليين:

**الفرض الثاني:** هناك علاقة تأثير إيجابية مباشرة ذات دلالة احصائية للانفصال الأخلاقي على ممارسة سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة

**الفرض الثالث:** يتوسط الانفصال الأخلاقي العلاقة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة

### ج- العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة

يحاول الأفراد الذين يشعرون بالقلق إزاء استمرار وجود وظائفهم (إنعدام الأمن الكمي) أو فقدان بعض المميزات الوظيفية المهمة (إنعدام الأمن النوعي) قمع المشاعر السلبية والعمل بجد لإثبات قيمتهم للمنظمة التي يعملون فيها (Shoss, 2017; Otto et al., 2011) وتظهر اختلافات فردية كبيرة في طريق إستجابة الموظفين لعدم الأمان الوظيفي (Lee et al., 2018). ووفقاً لنظرية المحافظة على الموارد (Conservation of resource theory (COR) فإن الأفراد الذين يواجهون عدم أمان وظيفي قد يقومون بسلوكيات تنظيمية مفيدة للمنظمة حتى وأن إتصفت بعدم الأخلاقية حيث تعد علاقات العمل المستمرة (الأمان الوظيفي الكمي) وعالية الجودة (الأمان الوظيفي النوعي) من الموارد المهمة التي يهدف الموظفون إلى الحفاظ عليها (Xu, L, et al., 2022)، وعدم وجود تلك الموارد أو عدم التأكد المصاحب لإستمراريتها يشكل ضغوط وظيفية خطيرة، لذا فإن إنعدام الأمان الوظيفي يشكل تهديداً للموارد التي يقدرها الموظفون، وبالتالي يحفزهم على مراقبة تلك التهديدات (مثل إجراءات تقليص الحجم التنظيمي المحتملة أو أنشطة التغيير التنظيمي

تمثل السلوكيات غير الإخلاقية المؤيدة للمنظمة استراتيجية لمواجهة الضغوط والتي من بينها عدم الأمان الوظيفي حيث ينظر إلى إنعدام الأمن الوظيفي على أنه نوع من أنواع الضغوط الشائعة، ويجب الكشف عن تأثيره على السلوك الفردي غير الأخلاقي المؤيد للمنظمة خاصة مع اختلاف استجابات الأفراد (Thau et al., 2015; Zhang et al., 2018; Chen and Chen, 2021; Guo, et al., 2020)، حيث أشار Lawrence & Kacmar, (2017) أن ضعف التنظيم الذاتي الناتج عن عدم الأمان الوظيفي أدى إلى المشاركة في السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة حيث تساعد الطبيعة المزدوجة للسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة في تفسير مثل هذه السلوكيات كاستراتيجية للتكيف مع عدم الأمان الوظيفي

أشار الباحثون الى تفسيرين محتملين لسبب إنخراط الأفراد غير الأمنين وظيفياً في سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة:

أولاً: يصبح لدى الموظفين الدافع للالتزام بالسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة بدلا من مقاومتها نظراً لطبيعتها المؤيدة للتنظيم على الرغم من الجزء غير الأخلاقي في تلك السلوكيات، فعلى سبيل المثال، قد ينخرط الموظفون غير الأمنين وظيفياً في تلك السلوكيات كجزء من استراتيجية لحماية وظائفهم (Guo et al., 2020; Shoss, 2017).



ثانياً: يشارك الأفراد غير الأمنين وظيفياً في السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة بسبب تناقص الموارد التنظيمية الناتجة عن محاولات التنظيم الذاتي لديهم مقاومة عدم الأمان الوظيفي (Lawrence and Kacmar, 2017; Lee et al., 2018), فعلى سبيل المثال، قد يختار الموظفون الذين يعانون من إنعدام الأمان الوظيفي الإنخراط في سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة كطريقة لمقاومة إستنفاد الموارد (Lawrence and 2017). (Kacmar,

وقد اهتمت الدراسات الي تناولت العلاقة بين ادراك الأفراد لعدم الأمان الوظيفي وإنخراط الأفراد في سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة، فقد تناولت دراسة ( Ghosh, S., (2017) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والتأثيرات التفاعلية لعدم الأمان الوظيفي والرسوخ الوظيفي على سلوكيات الغير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة واثبتت النتائج أن هناك تأثير إيجابي لكلا من عدم الأمان الوظيفي والرسوخ الوظيفي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة وأن الرسوخ الوظيفي توسط تلك العلاقة، واهتمت دراسة ( Xu, L., et al., (2022) بأختبار تأثير عدم الأمان الكمي والنوعي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة من خلال التركيز على الدور الوسيط لدوافع ادارة الانطباع والدور المعدل للتمائل التنظيمي وقد أظهرت النتائج ان عدم الأمان الوظيفي الكمي له تأثير إيجابي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة في حين أن تأثير عدم الأمان النوعي غير معنوي، وتبين ان عدم الأمان الكمي له تأثير إيجابي على دوافع ادارة الانطباع وزيادة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة، وان عدم الأمان النوعي أثر بشكل معنوي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة، كما أظهرت النتائج ان التماثل التنظيمي عدل العلاقة بين دوافع ادارة الانطباع وسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة.

أختبرت دراسة (Aliedan, et al., (2022) الدور الوسيط لنوايا الدوران في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وادراك عدم العدالة التوزيعية وممارسة سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة اثناء جائحة كورونا وقد أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي جوهري لإدراك كلاً من عدم العدالة التوزيعية وعدم الأمان الوظيفي على ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة بين موظفي الفنادق السعودية وأن نوايا الدوران توسطت جزئياً العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وعدم العدالة التوزيعية وسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة.

توصلت الباحثة الى دراسة عربية واحدة تناولت اختبار الدور المعدل لرأس المال النفسي بين عدم الأمان الوظيفي والسلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمة، بالتطبيق على مندوبي المبيعات ووكلاء البيع لشركات تصنيع المواد الغذائية العاملة في السودان، وقد توصلت النتائج الى التأثير المعدل لرأس المال النفسي في علاقة التأثير الإيجابية لعدم الأمان الوظيفي علي ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة (ابراهيم، منهل & ميسون عبد الكريم 2020).

بناء علي ما سبق يمكن اقتراح الفرض التالي:

الفرض الرابع: يؤثر عدم الأمان الوظيفي تأثيراً إيجابياً مباشراً على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة

## د- الدور المعدل للهوية الأخلاقية

### أولاً: العلاقة بين الهوية الأخلاقية والانفصال الأخلاقي:

أشار (Reed and Aquino, 2007) الى أن الهوية الأخلاقية تعزز التنظيم الذاتي للفرد وتعزز الأفعال الأخلاقية. بناءً عليه، نعتقد أن الهوية الأخلاقية لديها القدرة على تقليل النتائج السلوكية غير المرغوب فيها المرتبطة بتصوير المعاملة غير العادلة (الهوية الأخلاقية تجعل النتائج أقل فعالية)، وقد اقترح الباحثون سببين لإمكانية تأثير الهوية الأخلاقية كمعدل محتمل للعلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والانفصال الأخلاقي (Zhang, et al., 2022).

أولاً: الأفراد الذين تعتبر معتقداتهم الأخلاقية مهمة بالنسبة لهم يأخذون في الاعتبار الإلتزامات الأخلاقية، ويظهرون اهتماماً باحتياجات الآخرين وقيمهم. وبالتالي يحاولون التصرف بالطرق المرغوبة والمقبولة اجتماعياً حتى لا يتأذى الأشخاص من حولهم من سلوكهم (Winterich et al., 2009; Wang et al., 2017).

ثانياً: يدمج الأفراد ذوو القيم الأخلاقية العالية مجموعة واسعة من الإجراءات الأخلاقية ويأخذون في الاعتبار المعاناة التي قد يسببها سلوكهم، وبالتالي يتم تشجيعهم على التصرف بشكل أكثر أخلاقية. لقد أكدت الدراسات على دور الهوية الأخلاقية في كبح السلوك غير الأخلاقي (Zheng, X., et al., 2019; Zhu, W. 2008) وأظهرت أن الأفراد الذين يتمتعون بهوية أخلاقية عالية هم أقل عرضة لإظهار الغضب والعدوان (Aquino et al., 2007).

تناولت دراسة (Akhtar, et al., 2023) تأثير القيادة الاستبدادية على سلوكيات العمل المنحرفة (النميمة، الانتقام والسلوكيات غير الأخلاقية) لموظفي الخطوط الأمامية من خلال توسيط الانفصال الأخلاقي في تلك العلاقة وأختبار الدور المعدل للهوية الأخلاقية، وقد توصلت النتائج الى التأثير الايجابي للقيادة الاستبدادية علي سلوكيات العمل المنحرفة وأن الانفصال الأخلاقي توسط جزئياً تلك العلاقة، كما تبين أن الهوية الأخلاقية عدلت (خففت) العلاقة الوسيطة بين القيادة الاستبدادية والانفصال الأخلاقي.

إختبرت دراسة (Zheng, et al., 2019) الدور المعدل للهوية الأخلاقية في العلاقة بين الإبداع والسلوكيات المنحرفة من خلال توسيط الانفصال الأخلاقي في تلك العلاقة من خلال دراستين منفصلتين، وأظهرت النتائج أن الإبداع يمكن أن يتنبأ إيجاباً بالانفصال الأخلاقي خاصة بالنسبة للأشخاص ذوي الهوية الأخلاقية المنخفضة، كما تبين أن الانفصال الأخلاقي يتوسط العلاقة بين التأثيرات التفاعلية للإبداع وسلوكيات العمل المنحرفة.

مما سبق يمكن أن نستنتج أن الموظفين ذوي الهوية الأخلاقية العالية هم أقل عرضة لتجربة الانفصال الأخلاقي، وفي النهاية أقل تورطاً في سلوك غير اخلاقي مؤيد للمنظمة وبالتالي يمكن للباحثة اقتراح الفرض التالي:

الفرض الخامس: تعدل الهوية الأخلاقية علاقة التأثير بين عدم الأمان الوظيفي والانفصال الأخلاقي

## ثانيا: العلاقة بين الهوية الأخلاقية والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة

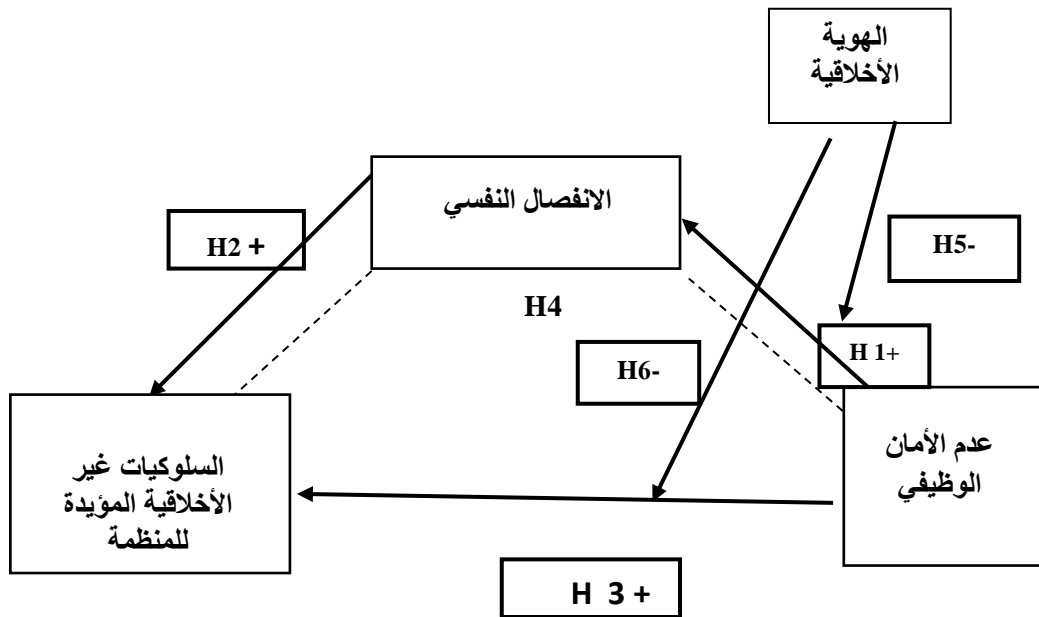
تعتبر الهوية الأخلاقية محدد هام للمخرجات الأخلاقية للأفراد, فقد أشار Guo et al. (2019) أن الهوية الأخلاقية تلعب دوراً هاماً في منع السلوك المدمر أو غير الأخلاقي وتعزز السلوك الاجتماعي أو الموالي للمجتمع حيث تمثل عائق أو مانع أساسي لممارسة السلوكيات غير الأخلاقية بشكل عام, والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة (Bryant & Merritt, 2019b; Wang, L., et al., 2021), وأن الأفراد ذوي الهوية الأخلاقية المرتفعة أكثر توجهاً لأن يقاوموا السلوكيات غير الأخلاقية ليحتفظوا بصورة ذهنية أخلاقية (Aquino et al., 2009; Wang, Wang, et al., 2017) وأشار Aquino et al. (2011) ان الأفراد ذوي المستوي المرتفع من الهوية الأخلاقية أقل احتمالاً لأن يبادلوا العلاقة مع رؤسائهم من خلال الإخراط في سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة والتي قد تضحي بمصالح اصحاب المصلحة الخارجيين, وأكد DeCelles et al., (2012) أن الاشخاص ذوي المستويات المرتفعة من الهوية الأخلاقية يركزون أكثر على التفسير الأخلاقي والتصرفات الأخلاقية لذا يكونون أكثر احتمالاً لأن يكون لديهم مستويات مرتفعة من الإدراك الأخلاقي للتأثيرات الأخلاقية للمواقف والتصرفات المختلفة..

تناولت عدة دراسات العلاقات المتداخلة بين الهوية الأخلاقية والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة حيث قام الباحثون بدراسة الدور التفاعلي والمعدل للهوية الأخلاقية في علاقات التأثير لمتغيرات متعددة علي السلوكيات غير الأخلاقية, فقد أوضح Matherne & Litchfeld (2012) أن الهوية الأخلاقية تضعف العلاقة الإيجابية بين الإلتزام العاطفي وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة, وأشار Effelsberg et al., (2014) الى وجود تفاعل ثلاثي الاتجاهات بين القيادة التحويلية والهوية التنظيمية والهوية الأخلاقية حيث أظهرت عينة الدراسة إستعداد أكبر لممارسة الأفراد لسلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة عندما تماثلوا تنظيميا مع المنظمة, وكانت هويتهم الأخلاقية أقل, وكان قادتهم تحويليين , وتناولت دراسة (Johnson, Umphress, 2019) العلاقة بين تأثير التماثل بين المشرف والمنظمة وممارسة العاملين للسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمشراف وإختبرت الدور المعدل للهوية الأخلاقية في تلك العلاقة, وأشارت النتائج الى العلاقة الإيجابية بين التماثل مع المشرف والمنظمة وبين إخراط الموظفين في تلك السلوكيات وأن تلك العلاقة الإيجابية انخفضت في حالة وجود مستويات مرتفعة من الهوية الأخلاقية لدي الموظفين. أشارت دراسة Wang, Long, et al., (2019) الى أن السلوكيات غير الاخلاقية المؤيدة للمنظمة تمثل أحد النتائج السلبية المحتملة لعلاقات الموظف /المنظمة عالية التحفيز (high- inducement employee-organization relations) وذلك اعتماداً على نظرية التبادل الاجتماعي (Social exchange theory) من خلال أختبار علاقة التأثير بين التبادل الاجتماعي والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة والدور المعدل للهوية الاخلاقية من خلال دراستين منفصلتين أشارت نتائجهما الى وجود علاقة تأثير إيجابية غير مباشرة بين علاقات الموظف/ المنظمة عالية التحفيز وممارسة الأفراد لسلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة, كما أظهرت الدور المعدل للهوية الاخلاقية في تلك العلاقة حيث التأثير المباشر اصبح أضعف في حالة وجود مستوي عالي من الهوية الاخلاقية.

أثبتت نتائج دراسة (Bryant & Merritt, 2021) وجود علاقة سلبية مباشرة بين الهوية الأخلاقية ورغبة العاملين في ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة، كما أظهرت الدور المعدل للهوية الأخلاقية في العلاقة الإيجابية بين ادراك عدم العدالة التبادلية ورغبة العاملين في ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة من خلال توسيط تبادل الرئيس /المرووسين، وتناولت دراسة (Dan Wang, D., et al., 2022) الهوية الأخلاقية والشخصية الاستباقية كعاملين شخصيين محتملين قد يخفضان الارتباط بين عدم الأمان الوظيفي والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للتنظيم لأنهما يؤثران على عملية التنظيم الذاتي للأفراد لمقاومة تلك السلوكيات غير الأخلاقية كرد فعل على ادراك عدم الأمان الوظيفي وأظهرت النتائج أن الهوية الأخلاقية تخفف من علاقة الارتباط السلبية بين عدم الأمان الوظيفي وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة، في حين أن الشخصية الاستباقية خففت بشكل إيجابي من علاقة الارتباط بين عدم الأمان الوظيفي وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة وأضعفت من التأثير المؤقت للهوية الأخلاقية، وإختبر (Zonghua, et al., 2023) الدور الوسيط للهوية الأخلاقية في العلاقة بين ادراك المسؤولية المجتمعية المؤسسية والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة، وأشار النتائج الي العلاقة السلبية بين ادراك المسؤولية المجتمعية المؤسسية وممارسة سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة وأن الهوية الأخلاقية تتوسط تلك العلاقة بشكل جزئي. أشارت دراسة (Ahmed, & Khan, 2023) أن الهوية الاخلاقية تعدل من علاقة التأثير الإيجابية بين القيادة الأخلاقية وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للتنظيم، كما أشارت الدراسة الى دور الفروق الفردية بين الأفراد في تشكيل السلوك، وبناء علي ما سبق يمكن اقتراح الفرض التالي:

الفرض السادس: تعدل الهوية الأخلاقية علاقة التأثير المباشرة بين عدم الأمان الوظيفي وممارسة السلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمة

بناءً علي التحليل السابق للعلاقات بين متغيرات البحث، يمكن اقتراح النموذج التالي



شكل (1) نموذج العلاقات المفترضة بين متغيرات البحث

## 7:- منهجية البحث

لتحقيق أهداف البحث وإختبار الفروض المقترحة استخدمت الباحثة المنهج الإستنباطي Deductive Approach في تحديد العلاقات بين المتغيرات التي تضمنها نموذج البحث المقترح وتحديد طرق قياس أبعاد تلك المتغيرات اعتماداً على الدراسات السابقة, كما استخدمت الباحثة المنهج الإستقرائي Inductive Approach من خلال توجيه إستقصاء لمفردات العينة التي تم اختيارها وتحليل تلك البيانات وتحديد نتائج البحث ويتضمن منهج البحث مايلي:

### أولاً-مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في فروع تقديم الخدمات لشركات المحمول الأربعة (فودافون مصر – أورانج مصر- اتصالات مصر – الشركة المصرية للاتصالات WE) التي تقع في محافظة الجيزة سواء في الفروع الرئيسية أو في فروع التعايد الخارجي (وكلاء تقديم الخدمات) و البالغ عددهم (6452) موظف تقريبا, وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من إطار مجتمع البحث، وتم تحديد حجم العينة من خلال الموقع <https://goodcalculators.com/sample-size-calculator> لتبلغ 364 مفردة، وقد تم الإعتماد على الجداول العشوائية لإختيار مفردات المعاينة، وقد قامت الباحثة بتصميم قائمة إستقصاء وتوزيعها على مفردات عينة البحث عن طريق المقابلات الشخصية المباشرة وقد تم توزيع الإستمارات على العاملين بفروع الشركات بطريقة التوزيع المتناسب وتم إسترجاع 307 قائمة مكتملة تصلح للتحليل الإحصائي بنسبة استجابة تصل إلى 83% تقريبا.

### ثانياً-وحدة المعاينة

تتمثل وحدة المعاينة في كل العاملين في مراكز تقديم الخدمات (مراكز تابعة للشركات أو وكلاء تقديم خدمة(Outsource) الواقعة في نطاق محافظة الجيزة لشركات المحمول الأربعة في الفترة من يونيو 2023-الى أكتوبر 2023

جدول (1)  
مجتمع وعينة البحث

اسم الشركة	عدد الفروع	عدد العاملين	نسبة التمثيل	العينة	القوائم المستردة
شركة فودافون مصر	67	1632	25%	96	81
شركة أورانج مصر	10	1836	29%	92	80
شركة اتصالات مصر	11	1282	21%	81	72
الشركة المصرية للاتصالات (WE)	14	1573	24%	95	74
الاجمالي	102	6452	100%	364	307

المصدر: بيانات من سجلات ادارة الموارد البشرية بالشركات

### ثالثاً:- قياس متغيرات البحث

يتكون نموذج البحث المقترح من أربعة متغيرات وهي ادراك عدم الأمان الوظيفي, والانفصال الأخلاقي, والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة, والهوية الأخلاقية وقد تم قياس هذه المتغيرات اعتماداً على المقاييس الواردة في الدراسات السابقة على النحو التالي:

1- اعتمدت الباحثة في قياس عدم الأمان الوظيفي على المقياس الذي طوره (Greenhalgh & Rosenblatt's, 1984) والذي استخدم في دراسات (Dewitte, 2000) والدمباوى 2020 ; أمل عثمان 2022) و يتكون من 16 عبارة تقيس أبعاد عدم الأمان الوظيفي كما يلي:

- التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة العبارات 6-1
- تهديدات المدركة للوظيفة نفسها العبارات 13-7
- العجز عن مواجهة التهديدات العبارات 16-14

2- اعتمدت الباحثة في قياس السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة على المقياس الذي طوره (Umphress et al., 2010) المكون من 6 عبارات (من 17-22 في قائمة الاستقصاء) وأستخدم هذا المقياس في معظم الدراسات التي تناولت هذا المفهوم مثل دراسات (محمد, عبدالناصر طه ابراهيم, 2021); Bryant & Umphress, et al., 2010 (Merritt, 2021; Umphress & Bingham, 2011)

3- تم قياس الهوية الأخلاقية بالاعتماد على المقياس المكون من خمس عبارات الذي طوره (Aquino and Reed 2002) والمتمثل في العبارات من 31-35 في قائمة الاستقصاء واستخدم في دراسات (Zheng, et al., 2019; Wang, et al., 2022) ; الشهري & ميرفت مرسي 2012; Johnson & Umphress, 2019;

4- تم قياس الانفصال الأخلاقي اعتماداً على المقياس الذي طوره (Moore, C., et al., 2012) ويتكون من 8 عبارات (من 23-30 في قائمة الاستقصاء) واستخدام في دراسات (C. S., 2020; Tanvir, 2021; ;Zhang, et al., 2018; Jain & Sharma.) (Zhao, et al., 2021; ; سنوسي, 2023)

قامت الباحثة بترجمة بنود المقاييس المستخدمة من لغتها الاصلية (اللغة الانجليزية) الي اللغة العربية ثم اعادة الترجمة مرة اخري الي اللغة الانجليزية للتأكد من سلامة مدلولات العبارات المستخدمة لغرض القياس, وقد تم جمع البيانات بالاعتماد علي قائمة إستقصاء موجهة الي جميع مفردات عينة البحث تتضمن عبارات تعكس متغيرات البحث وقد صممت جميع مقاييس البحث على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) للموافقة وعدم الموافقة والمتدرج من 1-5, حيث أشار الرقم (1) إلى أقصى درجات عدم الموافقة، بينما أشار الرقم (5) إلى أقصى درجات الموافقة، مع وجود درجة حيادية في منتصف المقياس.

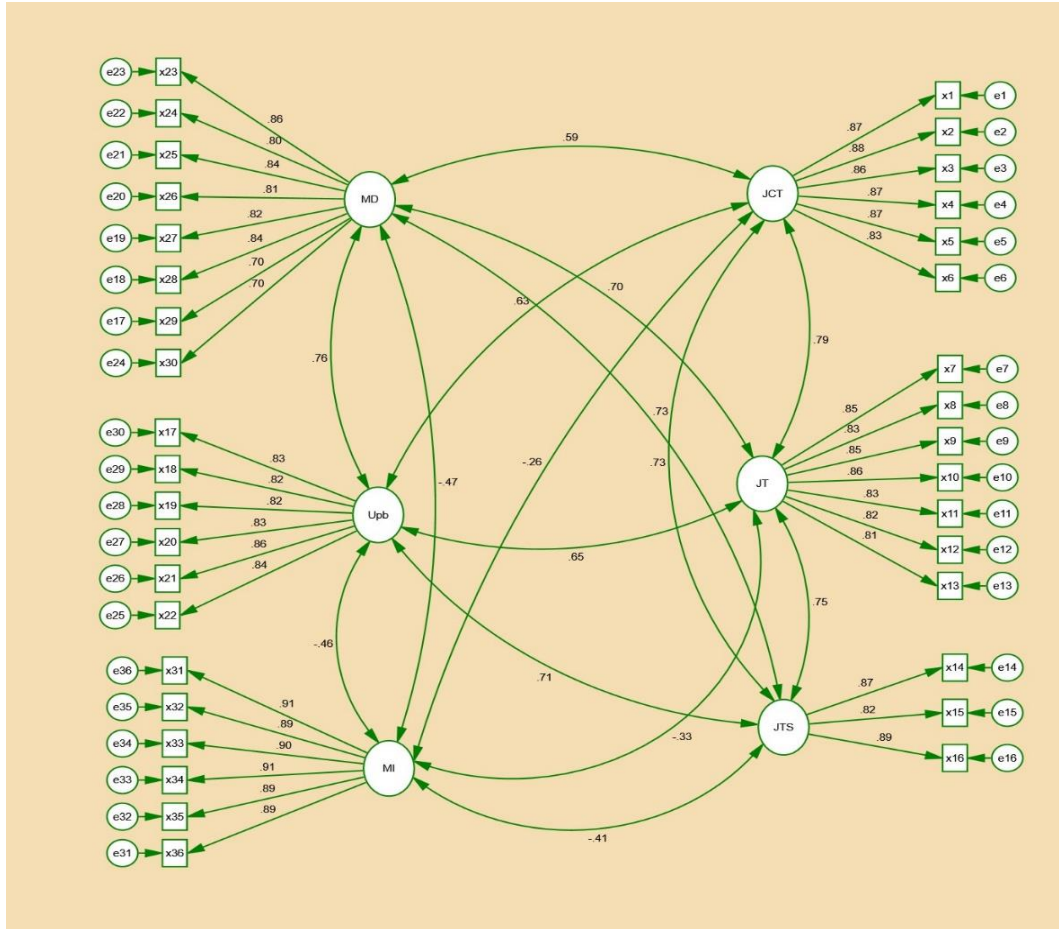
#### رابعاً:- نموذج القياس وثبات وصلاحيّة المقاييس

للتأكد من صلاحية وصدق وثبات المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات البحث تم اجراء التحليل العملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis (CFA باستخدام برنامج (Amos. V 26) كما هو مبين بالشكل رقم (2) حيث يوضح معاملات التحميل لبنود المقاييس ومعاملات الارتباط بين متغيرات نموذج القياس وتشير البيانات الواردة أن معاملات تحميل بنود كل مقياس على متغيرها الكامن أكبر من (0,7) بما يشير الي درجة عالية من اتساق كل مقياس ويمكن بالتالي الاعتماد على نتائج تحليل نموذج القياس لأختبار ثبات وصدق وصلاحيّة المقاييس المستخدمة.

أظهر الأختبار درجات مرتفعة لمؤشرات توافق بيانات النموذج (  $Df=976$  -  $X^2/Df=1.686$   $CFI=0.962$  -  $SRMR=0.037$  -  $RMSEA=0.047$  -  $PClose=0.799$ ) وتشير هذه المؤشرات الى جودة نموذج القياس ممتازة وفقاً لمعايير

(Hu&Bentler,1999 (Cutoff Criteria for fit Index in Covariance Structure Analysis)

يظهر الشكل (2) معاملات التحميل لبنود المقاييس ومعاملات الارتباط بين متغيرات نموذج القياس و تشير نتائج أختبار نموذج القياس الى تحميل بنود كل مقياس على متغيرها الكامن اكبر من (0.7) وتشير بيانات أختبار نموذج القياس الي ان معاملات التشبع /تحميل بنود كل مقياس علي متغيرها الكامن حيث تراوحت معاملات تشبع بنود مقياس عدم الأمان الوظيفي JI على متغيرها الكامن بين (0.81 – 0.88), وتراوحت معاملات تشبع بنود مقياس السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة UPB على متغيرها الكامن بين (0.82 - 0.84), بلغت معاملات تشبع بنود مقياس الانفصال الأخلاقي MD على متغيرها الكامن بين (0.7 - 0.82), وتراوحت معاملات تحميل بنود مقياس الهوية الأخلاقية MI على متغيرها الكامن بين (0.89 - 0.91). مما يعني وجود درجة اتساق عالية في كل مقياس وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج تحليل نموذج القياس لأختبار ثبات وصدق وصلاحيّة المقاييس وفقاً لمعايير ملائمة نماذج القياس (Hu& Bentler,1999



المصدر : نتائج التحليل الاحصائي لنموذج القياس باستخدام Amos. v 26  
 عدم الأمان الوظيفي JI الإنفصال الأخلاقي MD الهوية الأخلاقية MI  
 سلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة UPB

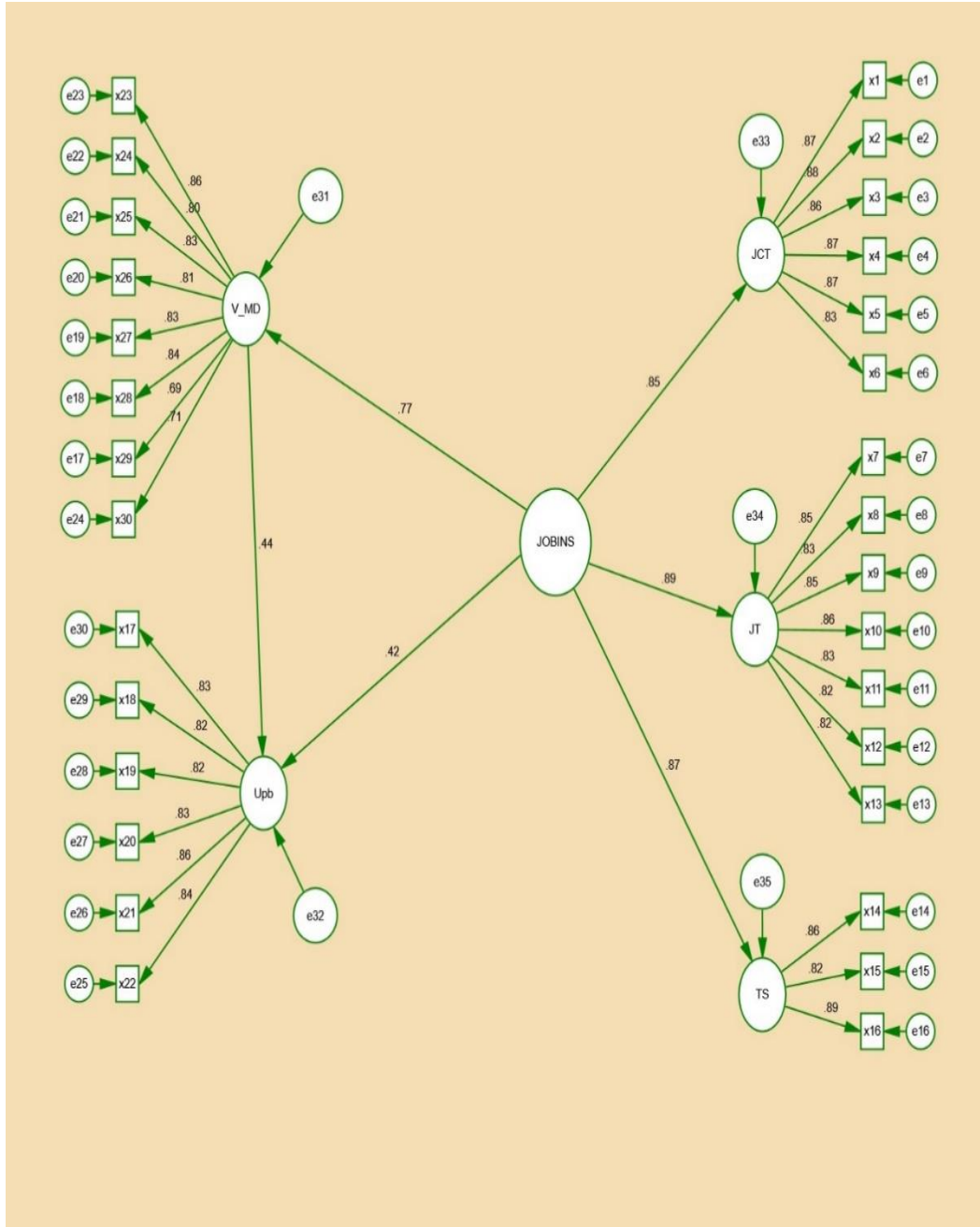
شكل 2 : التحليل العائلي التوكيدي لنموذج القياس

### خامساً- إختبار الثبات والصدق البنائي لمقاييس الدراسة Composite Reliability (CR)

إعتماداً على نموذج القياس تم إجراء مجموعة من الأختبارات تتضمن إختبار الثبات المركب لمقاييس البحث Composite Reliability (CR) باستخدام "ثبات ماك دونالد أوميغا" MacDonald's Omega Reliability هو إختبار بديل لكرونباخ الفا ويتحقق الثبات المركب للمقياس إذا كان المعامل (0.7) وأختبار الصدق التقاربي Convergent Validity من خلال حساب متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE) ويجب ان تكون قيمة (AVE) للمقياس اكبر من (0.5) وأقل من قيمة الثبات المركب (CR) و إختبار الصدق التمايزي Discriminant Validity ليتحقق الصدق التمايزي عندما تكون قيمة (AVE) لكل



متغير كامن اكبر من قيمة التباين المشترك الأكبر (MSV) بين المتغيرات الكامنة في نموذج القياس (Henseler, J et al., 2015)



المصدر : نتائج التحليل الاحصائي لنموذج القياس باستخدام Amos. v 26

شكل رقم (3) : معاملات المسار بين كتغيرات الدراسة

سادساً : مؤشرات ثبات وصلاحية المقاييس

جدول (2)  
مؤشرات ثبات وصلاحية المقاييس

المقياس	الثبات المركب CR	الصدق التقاربي AVE	التباين المشترك الأكبر MSV	الصدق التمايزي
تهديدات لخصائص الوظيفة JC	0.946	0.744	0.626	تحقق
JT تهديدات مرتبطة بالوظيفية نفسها	0.942	0.698	0.626	تحقق
العجز عن مواجهة التهديدات JTS	0.893	0.736	0.565	تحقق
الإنفصال الأخلاقي MD	0.933	0.637	0.584	تحقق
سلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة UPB	0.961	0.693	0.584	تحقق
الهوية الأخلاقية MI	0.961	0.806	0.221	تحقق

المصدر : نتائج اختبار نموذج القياس باستخدام Amos plugin

J.(2019). Master Validity Tools, Amos Gaskin.J, James,M& Lime, Plugin. Gaskination,s Star Wiki

8:- نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفروض

أولاً: النتائج الوصفية

تم استخدام الحزمة البرمجية IBM SPSS Statistics V. 26 لتحديد المتوسط العام، والانحراف المعياري للتقدير، ويوضح الجدول (3) المتوسط العام والانحراف المعياري لمتغيرات البحث.

يلاحظ من بيانات الجدول (3) تقارب المتوسطات الحسابية بين متغيرات البحث والتي تراوحت بين (3.55 و 3.93) ، ووفقاً لفترات مدى مقياس ليكرت الخماسي (1-1.79 1.8-2.59 2.6-3.39 3.40-4.19 4.2-5) ورغم هذا التقارب إلا أنه يوجد ارتفاع ملحوظ في مستوى ادراك مفردات العينة لأبعاد متغيرات البحث وتقع جميع متغيرات البحث في المدى الثالث والرابع لمقياس ليكرت مما يعنى ارتفاع مستوي ادراك عينة البحث لهذه المتغيرات وقد جاء متوسط ادراك عدم الامن الوظيفي (3.66) ومتوسط ادراك الهوية الأخلاقية(3.6) ومتوسط الانفصال الأخلاقي

وصل الي (3.76) ومتوسط السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمجتمع بلغ (3.81) وقد بلغت القوائم المسترده (307) قائمة صحيحة قابلة للتحليل الاحصائي.

### جدول (3)

المتوسط العام والخطأ المعياري لمتغيرات البحث

الانحراف المعياري	المتوسط*	العينة	المتغيرات
1.0304	3.59	307	التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة
1.0056	.643	307	التهديدات المدركة للوظيفة نفسها
1.043	3.66	307	العجز عن مواجهة التهديدات
0.926	.663	307	عدم الامن الوظيفي
0.894	3.76	307	الإنفصال الأخلاقي
1.26	3.81	307	السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة
0.8901	3.6	307	الهوية الأخلاقية

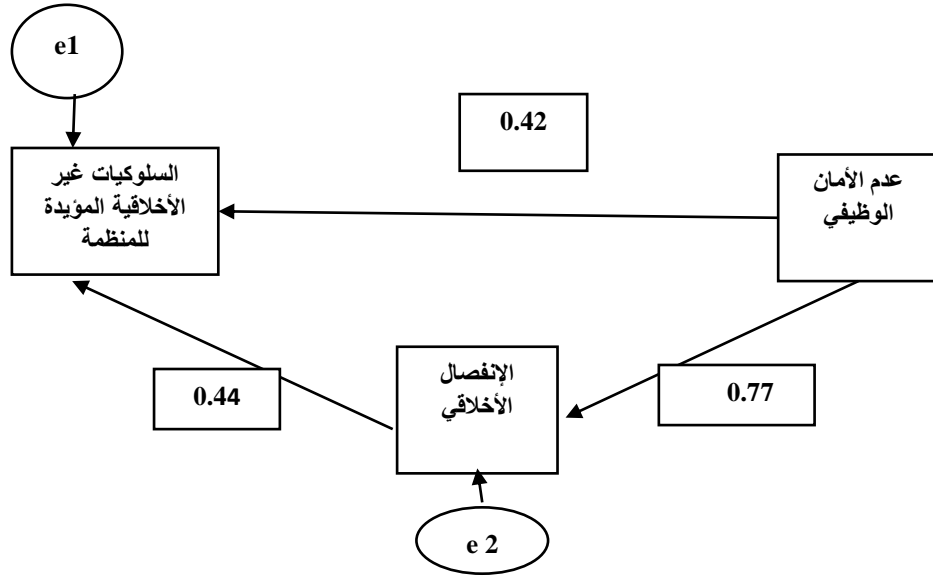
\* متوسط متغيرات البحث محسوب من واقع القياس باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

### ثانياً:- نتائج اختبار الفروض:

#### 1- اختبار العلاقات المباشرة

لإختبار صحة الفروض من الأول الى الفرض الرابع (الخاصة بأختبار العلاقات المباشرة بين متغيرات البحث) وإعتامادا على تحليل المسار لنموذج العلاقات المباشرة والوسيطية باستخدام برنامج (Amos. v 26) و اختبار معنوية العلاقات من خلال اختبار (Bootstrap Two tailed Significance) حيث يوضح الشكل رقم (4) و الجدول رقم (4 و 5) النتائج التالية:

- وجود تأثير ايجابي معنوي مباشر لعدم الأمان الوظيفي علي الإنفصال الأخلاقي بلغ معاملته (0.770). درجة بما يعني ان ارتفاع مستوي عدم الأمان الوظيفي بمقدار درجة واحدة انحراف معياري يؤدي الى ارتفاع مستوي الإنفصال الأخلاقي بمقدار (0.770). درجة انحراف معياري وهذا يشير الي صحة الفرض الأول و قبول الفرض
- تشير البيانات الواردة في الجدول (رقم 4) الي وجود تأثير ايجابي مباشر للإنفصال الأخلاقي عل الإنخراط في سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة بلغ معاملته (0.44) درجة بما يعني ان ارتفاع مستوي الإنفصال الأخلاقي بمقدار درجة واحدة انحراف معياري يؤدي الى ارتفاع مستوي ممارسة سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة بمقدار (0.44) درجة انحراف معياري. وتشير بيانات الجدول رقم (5) الي معنوية تلك العلاقة حيث بلغ مستوي المعنوية (0.0083) وهذا يشير الي صحة الفرض الثاني وقبول الفرض



المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

شكل رقم (4) : نموذج تحليل مسار العلاقات بين متغيرات البحث

- تشير البيانات الواردة في الجدول الي وجود تأثير ايجابي معنوي مباشر لعدم الأمان الوظيفي على الإنخراط في سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة بلغ معاملته (0.424) درجة بما يعني ان ارتفاع مستوي عدم الأمان الوظيفي بمقدار درجة واحدة انحراف معياري يؤدي الى ارتفاع مستوي ممارسة سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة بمقدار (0.42) درجة انحراف معياري, وبناء عليه يمكن قبول الفرض الثالث

#### جدول (4)

التأثيرات الكلية المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث

السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة			الإنفصال الأخلاقي			المتغيرات
كلي	غير مباشر	مباشر	كلي	غير مباشر	مباشر	نوع التأثير
0.759	10.34	40.42	0.77	----	.770	عدم الأمان الوظيفي
0.44	-----	0.44	----	-----	----	الإنفصال الأخلاقي

المصدر: نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية (تحليل المسار للنموذج عند درجة ثقة 95%)

جدول (5)

أختبار معنوية التأثيرات المباشرة وغير المباشرة باستخدام (Bootstrap Two tailed Significance عند درجة معنوية 95%)

السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة			الإنفصال الأخلاقي			المتغيرات
كلي	غير مباشر	مباشر	كلي	غير مباشر	مباشر	نوع التأثير
0.0043	0.0107	0.0508	0.0069	-----	0.0069	عدم الأمان الوظيفي
0.0083	-----	0.0513	----	-----	-----	الإنفصال الأخلاقي

المصدر: نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية (تحليل المسار للنموذج عند درجة ثقة 95%)

2- أختبار الدور الوسيط للإنفصال الأخلاقي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والإنخراط في سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة

يتناول الفرض الرابع أختبار دور الإنفصال الأخلاقي كمتغير وسيط في علاقة التأثير بين عدم الأمان الوظيفي والسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة حيث تشير البيانات الواردة في الجدول (4) و (5) ان معلمة مسار التأثير الاجمالي لعدم الأمان الوظيفي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة بلغ (0.759) في حين ان معلمة مسار التأثير المباشر بلغت (0.424) و يرجع الفرق بين معلمات التأثير الى وجود تأثير غير مباشر ايجابي ومعنوي قيمته (10.34) ونتج هذا التأثير غير المباشر نتيجة للتأثير الايجابي لعدم الأمان الوظيفي الذي اثر بدوره على ايجابا علي الإنخراط في السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة، ووفقا لهذ النتائج يتضح ان الإنفصال الأخلاقي يتوسط علاقة التأثير الايجابية بين عدم الأمان الوظيفي والإنخراط في ممارسة سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الرابع

3- أختبار الدور المعدل للهوية الأخلاقية

لأختبار الفروض الخاصة بالدور المعدل للهوية الأخلاقية في العلاقة بين ادراك عدم الامن الوظيفي والإنفصال الأخلاقي (الفرض الخامس) والدور المعدل للهوية الأخلاقية في علاقة التأثير المباشرة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي و ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة ( الفرض السادس) استخدمت الباحثة

1. الاداء المعروفة باسم (Hayes' Process for SPSS Macro) وهي تمكن من استخدام حزمة برنامج SPSS لإجراء نمذجة تحليل المسار اللوجيستي المتغير
2. لتمثيل العلاقة بين المتغير المستقل والتابع عند القيم المختلفة للمتغير المعدل وتحديد ميل الخط المستقيم تم استخدام (Excel templates to interpret two-way interaction effects) (Dawson,2014) وفيما يلي نتائج استخدام هذه الادوات على بيانات البحث

جدول (6)

نموذج المسار اللوجيستي لتأثير عدم الأمان الوظيفي والهوية الأخلاقية على الانفصال الأخلاقي

المتغير	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	المعنوية	R2	R2 change
عدم الأمان الوظيفي	0.416	0.0577	7.29	000	0.310	
الهوية الأخلاقية	-0.3065	0.0543	-5.64	000		
التفاعل ( تقاطع عدم الأمان الوظيفي مع الهوية الأخلاقية)	-0.131	0.0495	-2.649	0.008		0.0159

المصدر: نتائج اختبار الدراسة التطبيقية

جدول (7)

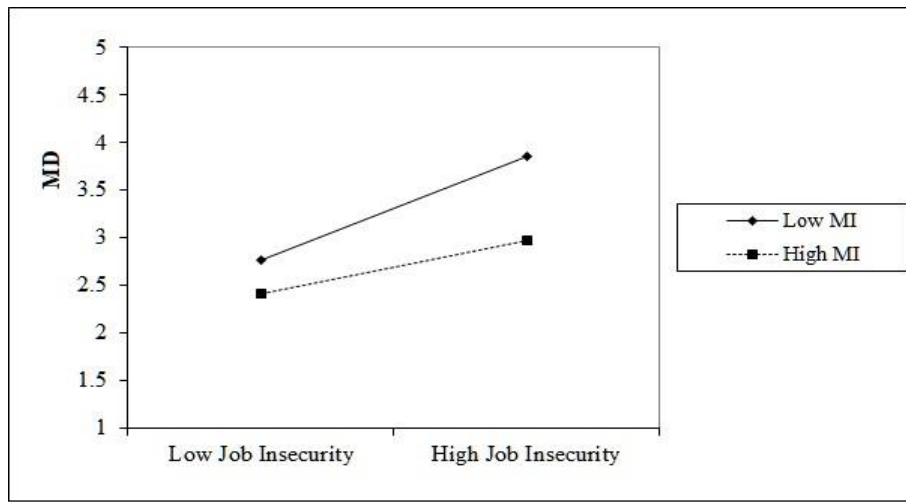
التأثيرات الشرطية للتنبؤ البوري عند قيم المتغير المعدل

القيم التنبؤية للهوية الأخلاقية	تأثير عدم الأمان الوظيفي على الانفصال الأخلاقي	الخطأ المعياري	قيمة (T)	P	المعنوية
1.034-	0.552	0.0826	6.684	000	معنوي
00000	0.4164	0.751	7.29	000	معنوي
1.034	0.2806	0.070	3.99	0.001	معنوي

المصدر: نتائج اختبار الدراسة التطبيقية

توضح بيانات الجدول رقم (6) وجود تأثير ايجابي معنوي لعدم الأمان الوظيفي على الانفصال الأخلاقي في حين يظهر تأثير سلبي للهوية الأخلاقية على الانفصال الأخلاقي , وما يهمننا هو التفاعل بين كل من عدم الأمان الوظيفي والهوية الأخلاقية و تأثير هذا تفاعل وتشير بيانات الجدول (6) ان هناك تأثير سلبي للتفاعل بين عدم الأمان الوظيفي و الهوية الأخلاقية على الانفصال الأخلاقي قيمته (-0.131) وهو تأثير معنوي سلبي (  $P < 0.05$ ,  $T = -2.649$ ,  $-0.131$  ) حيث إن وجود الهوية الأخلاقية يعدل (يضعف) العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والانفصال الأخلاقي.

لمعرفة قيم واتجاه تأثير المتغير المعدل تم حساب التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري لتأثير المتغير المستقل (عدم الأمان الوظيفي) على المتغير الوسيط (الانفصال الأخلاقي) وتم ذلك عند ثلاث قيم للمتغير المعدل كما موضح في الجدول رقم (7) وتشير البيانات انه عندما كانت قيمة المتوسط للمتغير المعدل = صفر كان تأثير عدم الأمان الوظيفي على الانفصال الأخلاقي بلغ (  $\beta=0.4164$ ,  $T=7.29$ ,  $P<0.05$  ) وعند أعلى مستوى للهوية الأخلاقية (1.034 انحراف معياري) انخفض تأثير عدم الأمان الوظيفي على الانفصال الأخلاقي (  $\beta=0.2806$ ,  $T=0.2806$  ) وعند ادنى مستوى للهوية الأخلاقية (-1.034 انحراف معياري) فقد ارتفع تأثير عدم الأمان الوظيفي على الانفصال الأخلاقي حيث بلغ التأثير (  $\beta=0.552$ ,  $T=6.684$ ,  $P<0.05$  )



( MD الانفصال الأخلاقي -- MI الهوية الأخلاقية - عدم الأمان الوظيفي (JI) )  
المصدر: نتائج اختبار الدراسة التطبيقية

شكل رقم (5) : التأثير المعدل للهوية الأخلاقية في علاقة التأثير بين عدم الأمان الوظيفي و الانفصال الأخلاقي

توضح البيانات الواردة في الجدولين (8) و (9) والشكل رقم (6) نتائج اختبار الفرض السادس حيث يظهر تأثير ايجابي معنوي لعدم الأمان الوظيفي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمظمة في حين يظهر تأثير سلبي للهوية الأخلاقية على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمظمة , ما يهمننا هو التفاعل بين كل من عدم الأمان الوظيفي والهوية الأخلاقية و تأثير هذا التفاعل وتشير بيانات الجدول ان هناك تأثير سلبي للتفاعل بين عدم الأمان الوظيفي و الهوية الأخلاقية على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمظمة قيمته (-0.1059) وهو تأثير معنوي سلبي (  $\beta=0.2119$ -,  $T=5.18$ -,  $P<0.05$  ) حيث إن وجود الهوية الأخلاقية يعدل (يخفف) علاقة التأثير الايجابية لعدم الأمان الوظيفي وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمظمة حيث قيمة (R<sup>2</sup> Change) هي قيمة موجبة ومعنوية

لمعرفة قيم وإتجاه تأثير المتغير المعدل تم حساب التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري لتأثير المتغير المستقل (عدم الأمان الوظيفي) على المتغير التابع ( السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة) وتم ذلك عند ثلاث قيم للمتغير المعدل كما موضح في الجدول رقم (9) وتشير البيانات انه عندما كانت قيمة المتوسط للمتغير المعدل = صفر كان تأثير عدم الأمان الوظيفي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة بلغ (  $T=8.5116, P<0.05, \beta = 0.401,$  ) وعند أعلى مستوى للهوية الأخلاقية (  $1.034$  انحراف معياري) انخفض تأثير عدم الأمان الوظيفي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة (  $0.1819, T=0.3135, P<0.05$  ) وعند ادنى مستوى للهوية الأخلاقية (  $-1.034$  انحراف معياري) فقد ارتفع تأثير عدم الأمان الوظيفي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة حيث بلغ التأثير  $0.62, (\beta=T=9.099, P<0.05)$

وبناءً على ما سبق يتضح أن الهوية الأخلاقية تعدل علاقة التأثير الايجابية بين عدم الأمان الوظيفي وممارسة سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة حيث أن ارتفاع مستوي الهوية الأخلاقية يخفض تأثير عدم الأمان الوظيفي على ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة وبالتالي يمكن قبول الفرض السادس

#### جدول (8) :

نموذج المسار اللوجستي لتأثير عدم الأمان الوظيفي والهوية الأخلاقية على سلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة

المتغير	معامل التأثير	الخطأ المعياري	قيمة T	المعنوية	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change
عدم الأمان الوظيفي	0.401	0.0471	8.5116	000	0.2977	
الهوية الأخلاقية	-0.1059	0.0448	2.3636	0.0187		
التفاعل ( تقاطع عدم الأمان الوظيفي مع الهوية الأخلاقية)	-0.2119	0.0409	-5.18	0.000		0.0623

المصدر: نتائج اختبار الدراسة التطبيقية

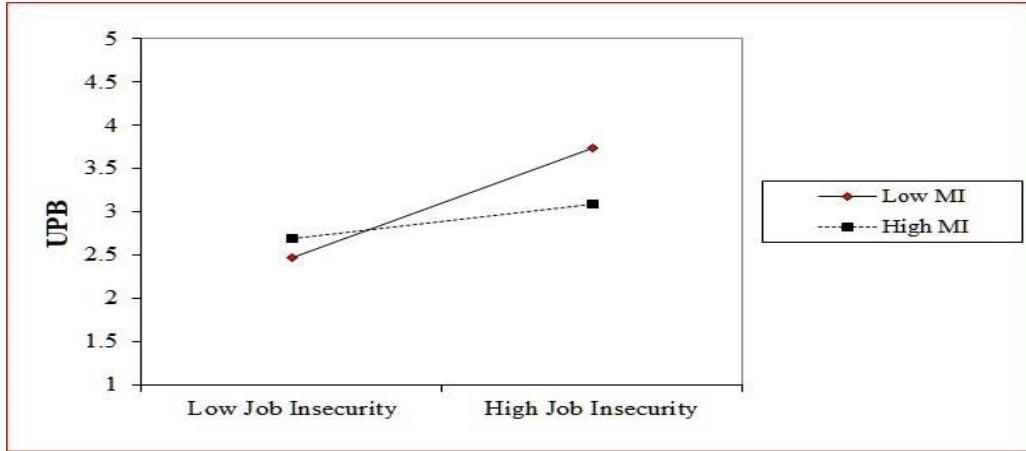
#### جدول (9)

التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري عند قيم المتغير المعدل

القيم التنبؤية للهوية الأخلاقية	تأثير عدم الأمان الوظيفي على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة	الخطأ المعياري	قيمة (T)	المعنوية
-1.034	0.62	0.068	9.099	000
00000	0.401	0.047	8.5116	000
1.034	0.1819	0.058	0.3135	0.019

المصدر: نتائج اختبار الدراسة التطبيقية





( MD الانفصال الأخلاقي -- MI الهوية الأخلاقية - عدم الأمان الوظيفي JI )

المصدر: نتائج اختبار الدراسة التطبيقية

شكل رقم (6) : التأثير المعدل للهوية الأخلاقية في علاقة التأثير بين عدم الأمان الوظيفي و الانفصال الأخلاقي

## 9:- مناقشة النتائج

هدف البحث الي معرفة تأثير ادراك العاملين لعدم الأمان الوظيفي في حدوث انفصال أخلاقي وتأثير ذلك علي إنخراطهم في ممارسة سلوكيات غير أخلاقية مؤيدة للمنظمة ودور الهوية الأخلاقية في التخفيف من التأثيرات السلبية المباشرة لإدراك عدم الأمان الوظيفي علي إنخراط العاملين في سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة

من خلال مراجعة الأدبيات وعلي نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرات الخاضعة للدراسة فقد قامت الباحثة بتقديم عدة فروض للعلاقات بين المتغيرات تعتمد على تأثير ادراك عدم الأمان الوظيفي في بيئة العمل علي إمكانية إنخراط العاملين في ممارسة سلوكيات غير أخلاقية تفيد المنظمة إنطلاقاً من الرغبة في التأكيد على أهمية هؤلاء الأفراد للمنظمة والدور الوسيط للانفصال الأخلاقي في هذه العلاقة حيث يمثل قدرة الفرد على تعطيل آليات الضبط الذاتي الأخلاقيه لديه وبالتالي يتمكن من تبرير كافة التصرفات غير الأخلاقية التي قد يقوم بها ويظهرها بمظهر اخلاقي, أو يتنصل من مسؤليته عن تلك التصرفات, وأختبار التأثير التفاعلي المعدل للهوية الأخلاقية والتي يمكن ان تخفف من ادراك تأثير عدم الأمان الوظيفي علي انفصال الأفراد أخلاقيا وأيضا يمكن ان تخفف من التأثير المباشر لإدراك عدم الأمان الوظيفي علي ممارسة سلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة

ولتحقيق أهداف البحث فقد تم اختبار ستة فروض رئيسية للمتغيرات التي تضمنها نموذج البحث (عدم الأمان الوظيفي - الانفصال الأخلاقي - الهوية الأخلاقية- السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة) وقد ايدت نتائج الدراسة الميدانية صحة الفروض الست المقترحة

فيما يتعلق بالعلاقات المباشرة (الفرض الأول- الرابع)

- فقد أيدت نتائج الدراسة التطبيقية وجود تأثير ايجابي لمدرجات الأفراد حول عدم الأمان الوظيفي وانفصالهم اخلاقيا عن مسنوليتهم عن سلوكياتهم وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من
- (Zhang, et al., 2022; Fida et al., 2014; Sahi & Ahmad., 2019; ) Huang, et al., 2017
- كما أيدت نتائج الدراسة صحة الفرض الثاني الذي يشير الي تأثير ايجابي معنوي للإنفصال الاخلاقي على إنخراط الأفراد في ممارسة سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة. تتفق هذه النتيجة مع افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية (Social Cognitive theory) وماسبق وظهرته نتائج دراسات ( ;Nguyen, et al., 2021; Chen, et al., 2021; ) (Moore, et Basaad, et al., 2023; Lian, et al., 2022; Lee et al., 2019 al., 2012;
- توصلت نتائج البحث الى وجود تأثير ايجابي معنوي مباشر لإدراك عدم الأمان الوظيفي علي إنخراط الأفراد في ممارسة سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة وهي النتيجة تتفق مع ما سبق وأشارت اليه فرضيات نظرية المحافظة على الموارد (Conservation of resource theory) وظهرته معظم الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين مثل دراسات ( Guo et al., 2020; Shoss, 2017; Lawrence and Kacmar,2017; ) ( Ghosh, S.K, 2017; Lin Xu, et al., 2022; Aliedan, et al., 2022)

فيما يتعلق بالدور المعدل للهوية الاخلاقية (الفرض الخامس والسادس)

- أيدت نتائج الدراسة الميدانية الدور المعدل للهوية الاخلاقية في العلاقة بين ادراك عدم الأمان الوظيفي والإنفصال الاخلاقي للعاملين في فروع تقديم الخدمات لشركات المحمول عينة البحث إنطلاقا من فرضية أن الهوية الاخلاقية تعزز التنظيم الذاتي للأفراد بما يمكن من تقليل النتائج السلوكية السلبية ( Reed and Aquino, 2003; Zhang, et al., ) (2022 Zhang, et al., 2022; Akhtar, et ) al., 2023; Zheng, et al., 2019
- ايدت نتائج الدراسة الدور التفاعلي المعدل للهوية الاخلاقية في علاقة التأثير المباشرة بين إدراك عدم الأمان الوظيفي وإنخراط العاملين في سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة, حيث تتسق هذه النتيجة مع ما سبق واثبتته فرضيات نظرية التبادل الاجتماعي (Social exchange theory), وهي النتيجة التي تتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي أشارت ان الهوية الاخلاقية يمكن ان تلعب دورا هاما في منع السلوكيات غير الأخلاقيه بشكل عام (Guo et al. (2019) والسلوكيات غير الاخلاقية المؤيدة للمنظمة ( Bryant & Merritt, 2021; Wang, Long, et al., 2019; ) Zonghua, et al., 2023; Johnson, Umphress, 2019; Effelsberg et al., 2014; Dan Wang, et al., 2022)

## 10:- التوصيات

- في ضوء ما أظهرته نتائج الدراسة الميدانية حول ارتفاع مستوى ادراك العاملين في مراكز تقديم خدمات شركات المحمول لعدم الأمان الوظيفي بأبعاده فإن الباحثة توصي بـ
  - توفير قدر من المرونة في تخطيط جداول ومواعيد العمل وتخطيط عمليات النقل بين مراكز الخدمة المختلفة بما يتناسب مع الظروف الشخصية للعاملين وبما لا يتعارض مع مهام ومسؤوليات العمل.
  - تقديم نفس المزايا التي يحصل عليها العاملين الدائمين لنظرانهم من العاملين المؤقتين وذلك من حيث الأجور وفرص الترقية وغيرها من المزايا الهامة التي يؤدي توافرها إلى تخفيض شعورهم بعدم الأمان الوظيفي وخاصة عدم الأمان الوظيفي النوعي.
  - تقديم حزمة من الحوافز والتعويضات والتأمينات خاصة بالنسبة للموظفين المتميزين تزيد من شعورهم بقدر من الأمان الوظيفي وانهم ذو قيمة بالنسبة للمنظمة.
  - إهتمام ادارة الموارد البشرية بعقد برامج تدريبية بشكل منتظم بهدف رفع كفاءة العاملين و اكسابهم مهارات وخبرات متنوعة تساعد في تحسين مستوى اداءهم وتمكن من الإستعانة بهم في مواقع عمل متنوعة بما يشعرهم بأهميتهم لدي المنظمة وامكانية استمرارهم في العمل في مواقع او ادارات اخري مما يساعد علي تخفيض شعورهم بعدم الامان الوظيفي.
- في ضوء ما أظهرته نتائج الدراسة الميدانية حول التأثير الإيجابي لإدراك عدم الأمان الوظيفي في تعطيل التنظيم الذاتي لدى الأفراد وانفصالهم اخلاقيا عن تقييم اخلاقية سلوكياتهم خاصة اثناء العمل والتأثير الإيجابي للانفصال الأخلاقي على ممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة توصي الباحثة بـ
  - يجب على ادارة الموارد البشرية اعداد وتقديم بطاقة وصف وظيفي مكتوبة موضحة بشكل تفصيلي توضح أهمية الوظيفة وخصائصها والدور المنوط القيام به والمسؤوليات والمهام المطلوبة من كل موظف بما يحدد لكلا من ادارة الشركة والموظف ماهي مهام عمله وبذلك يمكن تخفيض أو منع اي سلوكيات أو تصرفات يعتقد العاملون انهم مطالبون بادائها زيادة عن مهام عملهم الرسمية والتي قد تصنف بانها سلوكيات غير اخلاقية.
  - قيام ادارة الموارد البشرية بالشركات باعداد مدونة سلوك اخلاقي ( ethical code) تحدد انماط السلوكيات الاخلاقية المرغوبة من قبل الشركة والسلوكيات الغير مقبولة والتي يمكن ان تتصف بالاخلاقية حتى وان كانت تفيد الشركة على الأجل القصير.
  - قيام ادارة الموارد البشرية بصياغة واضحة لكافة السياسات والإجراءات التنظيمية والتنفيذية بشكل معن وموثق دون إغفال اي تفاصيل تحتمل التأويل أو الاجتهادات الشخصية في تفسيرها.

- ضرورة التركيز على الابعاد الأخلاقية لسلوكيات العمل بشكل عام وترسيخ قيم الضمير الأخلاقي لدي العاملين من خلال دعم قيم التعاون والاخلاص وترسيخ القيم الايجابية من خلال ندوات ولقاءات دورية وغير دورية مع العاملين.
  - قيام المديرين والقيادات بالتأكيد على اهمية المحافظة على القواعد الأخلاقية أثناء العمل وأن يقدموا نموذج عملي للموانمة بين تحقيق الأهداف التنظيمية والإلتزام بالاعراف و القواعد والاخلاقيات.
  - تدريب المشرفين و المديرين علي سرعة رصد وتحديد اتجاهات وسلوكيات العاملين التي قد تتصف بعدم الاخلاقية والتي يُعتقد انها تفيد الشركة والتنويه عنها وتوضيح اثارها السلبية علي سمعة المنظمة وادائها علي الاجل الطويل
- في ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي أظهرت الدور التفاعلي للهوية الاخلاقية في تخفيف التأثير الايجابي لادراك عدم الأمان الوظيفي والإنفصال النفسي للأفراد أو التأثير المباشر لإدراك عدم الأمان الوظيفي علي ممارسة السلوكيات غير الاخلاقية المؤيدة للمنظمة
  - تركيز الاهتمام علي مقابلات التوظيف واختيار الأفراد وعقد إختبارات سلوكية ونفسية يمكن ان تظهر الأنماط السلوكية للأفراد مما يمكن المساعدة في إختيار العاملين الذين يتمتعون بقيم اخلاقية مرتفعة تمنعهم عن ممارسة اي سلوكيات يمكن ان تتصف بالاخلاقية سواء كانت في تصب صالح المنظمة أو تعمل لصالح الأفراد انفسهم

## 11:- حدود البحث والأفاق المستقبلية

هناك عدد من المحددات التي تكتنف البحث التالي والتي قد تقدم فرص للبحوث المستقبلية منها:

1. اقتصرت الدراسة على أختبار العلاقات بين متغيرات البحث على العاملين بمراكز تقديم خدمات لشركات المحمول الاربعية( سواء الفروع التابعة للشركة أو الترت عمل بنظام التعهيد الخارجي) بمحافظه الجيزة وذلك لاعتبارات الوقت والجهد الا ان نتائج البحث يمكن تعميمها على العاملين في مراكز تقديم الخدمات الاخرى
2. اقتصرت الدراسة على أختبار تأثير ادراك عدم الأمان الوظيفي بشكل اجمالي بدون التطرق لأختبار تأثير كل بعد بشكل منفرد على الإنفصال الاخلاقي للعاملين
3. استخدمت الدراسة الإنفصال الاخلاقي كمتغير وسيط تم أختباره بشكل اجمالي بدون التطرق الى اليات الإنفصال الاخلاقي التي يستخدمها الأفراد ويمكن استخدام متغيرات وسيطة اخرى في العلاقة
4. لم يتناول البحث الحالي اي متغيرات حاكمة (ديموجرافية أو تنظيمية) يمكن ان تؤثر علي طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث لذا يمكن استخدام متغيرات حاكمة كمعدل في علاقات التأثير
5. استخدمت الباحثة الهوية الاخلاقية كمعدل للعلاقة , الا انه يمكن استخدام متغيرات اخرى كمعدل لعلاقة التأثير

بمراجعة الادبيات التي تناولت متغيرات الدراسة وبناءا علي المحددات السابقة يمكن للباحثة طرح بعض المقترحات البحثية المستقبلية التالية:

نظرا لندرة الابحاث العربية التي تناولت مفهوم السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة أو المؤيدة للرئيس فإن الباحثة تقترح اجراء المزيد من الدراسات حول المفهوم و مسبباته و نتاجه مثل

6. الدور المعدل للمتغيرات الديموجرافية (الخبرة والسن والجنس) في العلاقة بين الهوية التنظيمية وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة
7. تأثير جودة علاقة الرئيس والمرووسين على السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للرئيس
8. الدور الوسيط للنبيذ في مكان العمل في العلاقة بين الاشراف المسئ وممارسة السلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة
9. الدور المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين القيادة الخادمة وسلوكيات غير الأخلاقية المؤيدة للمنظمة

ندرة الدراسات العربية التي اهتمت بالهوية الأخلاقية وتأثيراتها لذا تقترح الباحثة:

1. الدور الوسيط للهوية الأخلاقية في العلاقة بين القيادة الاخلاقية والسلوكيات السياسية
2. الدور المعدل للهوية الأخلاقية في العلاقة بين القيادة الاستغلالية والسلوكيات المنحرفة
3. العلاقة بين سمات الشخصية الخمس والهوية الأخلاقية

ندرة الدراسات العربية التي اهتمت بالانفصال الأخلاقي للعاملين

1. الدور الوسيط للانفصال الأخلاقي في العلاقة بين سلوكيات المواطنة الاجبارية و نوايا ترك العمل
2. تأثير ادراك عدم العدالة التنظيمية على الصمت التنظيمي والاحتراق الوظيفي: الدور الوسيط للانفصال الأخلاقي
3. تأثير القيادة المكيافيلية على الانفصال النفسي للأفراد
4. العلاقة بين اليات الانفصال الأخلاقي وسلوكيات الاستقواء التنظيمي

## 12:- المراجع

### أولاً:- المراجع العربية:

- ابراهيم, منهل عبدون سيد, & ميسون علي عبد الكريم. (2020). الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والسلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمة (Doctoral dissertation, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).
- الدمناوي, ز. ا. ر., & زينب المتولي رمضان. (2020). أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية, 21(العدد الثالث-الجزء الأول), 417-373.
- السلنتي, ل., & حسونة, س. (2022). دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية, 3(2), 1773-1731.
- شبانه, م. م., & مها مصباح محمد. (2024). الانفصال الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاشراف المسيء والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل: دراسة ميدانية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية, 5(1), 1372-1319.
- ضياء فالح بناي, & محمد جبار الظالمي. (2019). القيادة الاستبدادية و تأثيرها في السلوك غير الاخلاقي المؤيد للتنظيم: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في الشركة المتقدمة للصناعات الغذائية. Warith Scientific Journal, 1(1), 111-96.
- عثمان رشوان محمد خليف, أ. (2022). تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الإستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مجموعة فاكو للأدوية. المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة, 52(2), 100-44.
- عسعاس, حامد زعزوع سنوسي. (2023). تأثير القيادة السامة على سلوك العمل الانحرافي: الدور الوسيط لانتهاك العقد النفسي، والدور المعدل للانفصال الأخلاقي- دراسة تطبيقية على العاملين بمجالس المدن والوحدات المحلية بمحافظة الفيوم. مجلة الدراسات المالية والتجارية, 33(1), 743-674.
- فؤاد بكر, س. (2021). الخوف من كوفيد-19 وعدم الأمان الوظيفي والإنهاك العاطفي للعاملين في الخطوط الأمامية بالمطاعم المصرية: الدور المعدل للبيقظة الذهنية والدعم التنظيمي المدرك. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, 12(4), 567-510.
- فيصل أ الشهري, & ميرفت محمد مرسى. (2021). الدور الوسيط للهوية الأخلاقية في العلاقة بين استقامة القائد وصنع القرار الأخلاقي. Arab Journal of Administrative Sciences, 28(1), 1.
- محمد, عبدالناصر طه ابراهيم(2021). المكيفيلية وعلاقتها بالسلوكيات غير الأخلاقية الموالية للتنظيم: دراسة تحليلية لدور بعض المتغيرات التفاعلية. المجلة العلمية

ثانياً:-المراجع الاجنبية

- Ahmed, M., & Khan, M. I. (2023). Beyond the universal perception: Unveiling the paradoxical impact of ethical leadership on employees' unethical pro-organizational behavior. *Heliyon*, 9(11).
- Akhtar, M. W., Garavan, T., Syed, F., Huo, C., Javed, M., & O'Brien, F. (2023). Despotic Leadership and Front-Line Employee Deviant Work Behaviors in Service Organizations: The Roles of Moral Disengagement and Moral Identity. *Journal of Service Research*,
- Alghamdi, F. (2018). Job insecurity, organizational commitment, financial responsibility, and turnover intention, a test of three-way interaction. *International Business Research*, 11(6), 213-225.
- Aliedan, M. M., Sobaih, A. E. E., Alyahya, M. A., & Elshaer, I. A. (2022). Influences of distributive injustice and job insecurity amid COVID-19 on unethical pro-organizational behaviour: Mediating role of employee turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7040
- Aquino, K., & Reed, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423–1440
- Aquino, K., McFerran, B., & Laven, M. (2011). Moral identity and the experience of moral elevation in response to acts of uncommon goodness. *Journal of personality and social psychology*, 100(4), 703.
- Aquino, K., Reed, A., Thau, S., & Freeman, D. (2007). A grotesque and dark beauty: How moral identity and mechanisms of moral disengagement influence cognitive and emotional reactions to war. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 385–392.
- Arain, G. A. (2018). The impact of leadership style on moral identity and subsequent in-role performance: A moderated mediation analysis. *Ethics & Behavior*, 28(8), 613-627.

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Bandura, A. (2002). Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of moral education*, 31(2), 101-119.
- Bandura, A. (2017). Mechanisms of moral disengagement. In *Insurgent terrorism* (pp. 85-115). Routledge.
- Barsky, A. (2011). Investigating the effects of moral disengagement and participation on unethical work behavior. *Journal of business ethics*, 104, 59-75.
- Basaad, S., Bajaba, S., & Basahal, A. (2023). Uncovering the dark side of leadership: How exploitative leaders fuel unethical pro-organizational behavior through moral disengagement. *Cogent business & management*, 10(2), 2233775
- Boya, F. Ö., Demiral, Y., Ergör, A., AKVARDAR, Y., & De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46(6), 613-619.
- Bryant, W., & Merritt, S. M. (2021). Unethical pro-organizational behavior and positive leader–employee relationships. *Journal of Business Ethics*, 168, 777-793.
- Buonocore, F., Russo, M., & Ferrara, M. (2015). Work–family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences?. *Community, Work & Family*, 18(3), 299-316
- Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon, O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 195-214.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the



- future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.
- Christian, J. S., & Ellis, A. P. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of business ethics*, 119, 193-208.
  - Claybourn, M. (2011). Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal of business ethics*, 100(2), 283-301.
  - De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
  - De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.
  - De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
  - DeCelles, K. A., DeRue, D. S., Margolis, J. D., & Ceranic, T. L. (2012). Does power corrupt or enable? When and why power facilitates self-interested behavior. *Journal of Applied Psychology*, 97, 681–689
  - Dennerlein, T., & Kirkman, B. L. (2022). The hidden dark side of empowering leadership: The moderating role of hindrance stressors in explaining when empowering employees can promote moral disengagement and unethical pro-organizational behavior. *Journal of applied psychology*.
  - Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of applied psychology*, 93(2), 374.
  - Dhanpat, N., Manakana, T., Mbacaza, J., Mokone, D., & Mtongana, B. (2019). Exploring retention factors and job security of nurses in Gauteng public hospitals in South

**Africa. African Journal of Economic and Management Studies, 10(1), 57-71.**

- Dogantekin, A., Secilmis, C., & Karatepe, O. M. (2022). Qualitative job insecurity, emotional exhaustion and their effects on hotel employees' job embeddedness: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 105, 103270.
- Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2014). Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: A two-study investigation. *Journal of Business Ethics*, 120, 81-93.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Martikainen, P., Stansfeld, S., and Smith, G. (2001). Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of association with health. *J. Occup. Health Psychol.* 6, 26–42.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Barbaranelli, C., Fontaine, R. G., & Farnese, M. L. (2014). An Integrative Approach to Understanding Counterproductive Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotions, and Moral Disengagement. *Journal of Business Ethics*, 130 (1),131-144.
- Gaskin, J., James, M & Lime, J. (2019). Master Validity Tools, Amos Plugin. Gaskination, s Star Wiki
- Ghosh, S. K. (2017). The direct and interactive effects of job insecurity and job embeddedness on unethical pro-organizational behavior: An empirical examination. *Personnel Review*, 46(6), 1182–1198
- Guo, L., Zhao, H., Cheng, K., & Luo, J. (2020). The relationship between abusive supervision and unethical pro-organizational behavior: linear or curvilinear? *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 369-381.
- Guo, Q., Sun, P., Cai, M., Zhang, X., & Song, K. (2019). Why are smarter individuals more prosocial? A study on the mediating roles of empathy and moral identity. *Intelligence*, 75, 1–8.
- He, P., Peng, Z., Zhao, H., & Estay, C. (2019). How and when compulsory citizenship behavior leads to employee silence: a moderated mediation model based on moral disengagement and supervisor-subordinate guanxi views. *Journal of Business Ethics*, 155, 259-274.

- Hsieh, H. H., Hsu, H. H., Kao, K. Y., & Wang, C. C. (2020). Ethical leadership and employee unethical pro-organizational behavior: a moderated mediation model of moral disengagement and coworker ethical behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 799-812.
- Huang, G.-h., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2017). Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 26-42.
- Jain, V., & Sharma, C. S. (2020). Workplace Deviant Behaviour in Response to Breach of Psychological Contract: The Mediation Effect of Moral Disengagement. *Ramanujan International Journal of Business and Research*, 5, 71-86.
- Johnson, H. H., & Umphress, E. E. (2019). To help my supervisor: Identification, moral identity, and unethical pro-supervisor behavior. *Journal of Business Ethics*, 159, 519-534.
- Kelebek, E.E.; Alniacik, E. (2022). Effects of Leader-Member Exchange, Organizational Identification and Leadership Communication on Unethical Pro-Organizational Behavior: A Study on Bank Employees in Turkey. *Sustainability*, 14, 1055.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2017). Exploring the impact of job insecurity on employees' unethical behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(1), 39-70.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.
- Lee, J., Oh, S. H., & Park, S. (2020). Effects of organizational embeddedness on unethical pro-organizational behavior: Roles of perceived status and ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 1-15.
- Lee, K. (2020). The effect of supervisor identification on unethical pro-supervisor behavior: The moderating role of employability perceptions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9344.

- Lian, H., Huai, M., Farh, J. L., Huang, J. C., Lee, C., & Chao, M. M. (2022). Leader unethical pro-organizational behavior and employee unethical conduct: Social learning of moral disengagement as a behavioral principle. *Journal of Management*, 48(2), 350-379.
- Ma, B., Liu, S., Lassleben, H., & Ma, G. (2019). The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: does employment status matter?. *Personnel Review*, 48(2), 595-610.
- Matherne, C. F., III, & Litchfeld, S. R. (2012). Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: The role of moral identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9, 35–46
- Moore, C. (2015). Moral disengagement. *Current Opinion in Psychology*, 6, 199-204.
- Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel psychology*, 65(1), 1-48.
- Nauman, S., Zheng, C., & Naseer, S. (2020). Job insecurity and work–family conflict: A moderated mediation model of perceived organizational justice, emotional exhaustion and work withdrawal. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 729-751.
- Newman, A., Le, H., North-Samardzic, A., & Cohen, M. (2020). Moral disengagement at work: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 167, 535-570.
- Nguyen, C. M., Zhang, L., & Morand, D. (2021). Unethical pro-organizational behavior: A moderated mediational model of its transmission from managers to employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(3), 379-393.
- Ogunfowora, B. T., Nguyen, V. Q., Steel, P., & Hwang, C. C. (2022). A meta-analytic investigation of the antecedents, theoretical correlates, and consequences of moral disengagement at work. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 746.
- O'reilly, J., & Aquino, K. (2011). A model of third parties' morally motivated responses to mistreatment in

- organizations. *Academy of Management Review*, 36(3), 526-543.
- Otto, K., Hoffmann-Biencourt, A., & Mohr, G. (2011). Is there a buffering effect of flexibility for job attitudes and work-related strain under conditions of high job insecurity and regional unemployment rate?. *Economic and Industrial Democracy*, 32(4), 609-630.
  - Saad Basaad, Saleh Bajaba & Abdulrahman Basahal (2023) Uncovering the dark side of leadership: How exploitative leaders fuel unethical pro-organizational behavior through moral disengagement, *Cogent Business & Management*, 10:2.
  - Sahi, Q. B., & Ahmad, M. (2019). Impact of job insecurity and moral disengagement on counterproductive work behavior. *City University Research Journal*, 9(2).
  - Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
  - Thau, S., Derfler-Rozin, R., Pitesa, M., Mitchell, M. S., and Pillutla, M. M. (2015). Unethical for the sake of the group: Risk of social exclusion and pro-group unethical behavior. *J. Appl. Psychol.* 100, 98–113.
  - Tsiavia, N. (2016). Unethical pro-organizational behavior (UBP): Concept and studies evolution. *Science Journal of Business and Management*, 4(2), 34-41.
  - Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22 (3), 621–640.
  - Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769–780.
  - Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., and De Witte, H. (2021). Deconstructing job insecurity: Do its qualitative and quantitative dimensions add up? *Occup. Health Sci.* 5, 415–435.

- Valle, M., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & Harting, T. (2019). Abusive supervision, leader-member exchange, and moral disengagement: A moderated-mediation model of organizational deviance. *The Journal of social psychology*, 159(3), 299-312.
- Valle, M., Kacmar, K., & Zivnuska, S. (2017). Understanding the effects of political environments on unethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 156(1), 173–188.
- Wang, D., Weng, Q., Kiani, A., & Ali, A. (2022). Job insecurity and unethical pro-organizational behavior: The joint moderating effects of moral identity and proactive personality. *Personality and Individual Differences*, 195, 111685.
- Wang, T., Long, L., Zhang, Y., & He, W. (2019b). A social exchange perspective of employee–organization relationships and employee unethical pro-organizational behavior: The moderating role of individual moral identity. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 473–489.
- Wang, X., Yang, L., Yang, J., Wang, P., & Lei, L. (2017). Trait anger and cyberbullying among young adults: A moderated mediation model of moral disengagement and moral identity. *Computers in Human Behavior*, 73, 519-526.
- Winterich, K. P., Aquino, K., Mittal, V., & Swartz, R. (2013). When moral identity symbolization motivates prosocial behavior: the role of recognition and moral identity internalization. *Journal of applied psychology*, 98(5), 759.
- Xiao, Z., Wu, D., & Liao, Z. (2018). Job insecurity and workplace deviance: the moderating role of locus of control. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(10), 1673-1686.
- Xiong, G., Huang, H., Ma, Y., Liang, C., & Wang, H. (2021). Abusive supervision and unethical pro-organizational behavior: The mediating role of status challenge and the moderating role of leader–member exchange. *SAGE Open*, 11(3),
- Xu, L., Wen, T., & Wang, J. (2022). How does job insecurity cause unethical pro-organizational behavior? The mediating role of impression management motivation and the moderating

- role of organizational identification. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Yan, W., Chen, H., He, Y., & Zhang, C. (2023). Abusive supervision and employee unethical pro-organizational behavior: a moderated mediation model of moral disengagement and traditionality. *Chinese Management Studies*.
  - Zhang, J., Zhang, Y., Lu, L. and Zhang, L. (2022), "Proactive responses to job insecurity: why and when job-insecure employees engage in political behaviors", *Management Decision*, Vol. 60 No. 12, pp. 3188-3208
  - Zhang, Y., He, B., and Sun, X. (2018). The contagion of unethical pro-organizational behavior: From leaders to followers. *Front. Psychol.* 9
  - Zhang, Z., Waqas, M., Yahya, F., Qadri, U. A., & Marfoh, J. (2022). Unrevealing the hidden effects of job insecurity: a moderated-mediation model of moral disengagement and moral identity. *Frontiers in Psychology*, 13
  - Zheng, X., Qin, X., Liu, X., & Liao, H. (2019). Will creative employees always make trouble? Investigating the roles of moral identity and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 157, 653-672
  - Zhu, W. (2008). The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Leadership Review*, 8(3), 62-73.
  - Zhu, W., Riggio, R. E., Avolio, B. J., & Sosik, J. J. (2011). The effect of leadership on follower moral identity: Does transformational/transactional style make a difference? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 150-163.
  - Zonghua, L., Junyun, L., Yulang, G., Ming, Z., & Xu, W. (2023). The effect of corporate social responsibility on unethical pro-organizational behavior: the mediation of moral identity and moderation of supervisor-employee value congruence. *Current Psychology*, 42(17), 14283-14296.

## الملاحق (1)

### قائمة استقصاء

الأخت الفاضلة / الأخ الفاضل

بعد التحية،،،

تهدف هذه القائمة الى الحصول على آراء السادة العاملين بفروع البنوك العاملة بمحافظة بنى سويف حول (نظم العمل عالية الأداء وتأثيرها على تحقيق الرسوخ الوظيفي لدى العاملين في فروع البنوك التجارية العاملة في محافظة بنى سويف)

عظيم تحياتي لسيادتكم وشاكر مقدماً ما ستقدمونه من بيانات، وما ستقضونه من وقت في استيفاء بيانات قائمة الاستقصاء"، واحيط سيادتكم علماً بأن هذه البيانات تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وأن الإجابات لا تظهر بشكل منفرد، وغير مطلوب من حضراتكم كتابة اسم المستقصي منه.

وأشكركم على حسن تعاونكم

الباحثة



### أداة القياس

لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الإجابية العبارات
					<u>عدم الأمان الوظيفي</u>
					1. لم / لا اشارك بحرية في وضع جدول العمل الخاص بي
					2. لا املك الحرية في اداء عملي بالطريقة التي اراها مناسبة
					3. الاساليب المستخدمة في الاشراف على اداء العمل غير مريحة
					4. اتلقي من المشرفين تعليقاتهم على ادائي اثناء العمل
					5. اعتقد ان مهام عملي روتينية
					6. اشعر ان وظيفتي تساهم في خدمة الاخرين
					7. من المحتمل ان افقد وظيفتي
					8. من المحتمل ان انتقل الى وظيفة اخري في مكان اخر
					9. أشعر بالخوف والقلق في عملي
					10. ارغب في وجود نظام للتقاعد المبكر عن العمل
					11. اشعر بعدم الأمان علي مستقبلي الوظيفي
					12. أنا قلق من فقد وظيفتي
					13. افكر في ترك العمل الحالي
					14. لا امتلك القدرة على التحكم في الامور التي تؤثر علي وظيفتي
					15. لا استطيع منع حدوث الاشياء السلبية التي تؤثر على وضعي الوظيفي
					16. لا استطيع المحافظة على وظيفتي الحالية
					<u>سلوكيات غير اخلاقية مؤيدة للمنظمة</u>
					17. اذا كان السلوك غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم

لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الإجابية العبارات
					يساعد منظمتي سأعمل على تحريف الحقيقة لجعل منظمتي تبدو جيدة.
					18. إذا كان ذلك سيساعد منظمتي فإنني سأبالغ بالحقيقة حول منتجات أو خدمات منظمتي إلى الزبائن والعملاء
					19. إذا كان ذلك سيفيد منظمتي فسوف أحجب المعلومات السلبية عن منظمتي أو منتجاتها من الزبائن والعملاء.
					20. إذا كانت المنظمة بحاجة لي سأقدم توصية جيدة بالنيابة عن موظف غير كفء وقد يعرض المنظمة الى مشاكل منظمة , بدلاً من يشكل لي مشكلة .
					21. إذا كانت المنظمة بحاجة لي فسوف أحجب المبلغ المسترد إلى الزبون أو العميل عن طريق الخطأ.
					22. إذا لزم الأمر سأقوم بإخفاء المعلومات عن الجمهور التي يمكن أن تلحق الضرر بمنظمتي.
					<u>الإنفصال الأخلاقي</u>
					23. لا بأس ان يكذب الفرد لابعاد اصدقائه عن المشاكل
					24. بالنظر الى الطرق التي يسيئ بها الناس تمثيل انفسهم بشكل صارخ فليس من الخطيئة ان تضخم انجازاتك قليلا
					25. لا بأس ان يأخذ الفرد شئ ما بدون إذن مالكة طالما انه يستعيره فقط
					26. لا ينبغي أن يحاسب الناس على فعل أشياء مشكوك فيها طالما يفعلون فقط ما أخبرهم به أحد الشخصيات في السلطة.
					27. يجب أن يعامل بعض الناس بقسوة لانهم ليس لديهم مشاعر يمكن اذيتها
					28. الأشخاص الذين يتعرضون لسوء المعاملة هم من جلبوا ذلك لانفسهم نتيجة لافعالهم
					29. لا يمكن لوم الناس على فعل أشياء خاطئة تقنيا طالما يفعلها جميع أصدقائهم ايضا

لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الإجابية العبارات
					30. إن الحصول على رصيد شخصي لافكار لم تكن تخصك ليس بالامر الكبير
					الهوية الأخلاقية المعدل 31. يلتزم كل العاملون بالمبادئ الأخلاقية
					32. يحرص العاملون علي التصرف بما يتسق مع مبادئهم و افكارهم الأخلاقية
					33. يحرص لعاملون على تقديم المصلحة الجماعية و اعلانها علي مصلحتهم الشخصية
					34. يتميز العاملون بكونهم اشخاص خلوقين وهي احدي السمات المميزة لشخصياتهم
					35. لا يمانع العاملین من التضحية في سبيل قيمهم الشخصية