



**نموذج مقترح للعلاقة بين سمات الشخصية للعاملين وبين مدى  
قابليتهم للاشتراك في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي  
بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات فرع أسيوط**

د. داليا سمير فايز

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة أسيوط

[daliasamir@aun.edu.eg](mailto:daliasamir@aun.edu.eg)

المجلة العلمية لكلية التجارة

كلية التجارة – جامعة أسيوط

العدد الثامن والسبعون – يونيو ٢٠٢٣

**التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:**

فايز، داليا سمير (٢٠٢٣). نموذج مقترح للعلاقة بين سمات الشخصية للعاملين  
وبين مدى قابليتهم للاشتراك في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي  
بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات فرع أسيوط. *المجلة العلمية لكلية  
التجارة، كلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٨، ١١٩-١٥٧.*

رابط المجلة: <https://sjcf.journals.ekb.eg/>

## نموذج مقترح للعلاقة بين سمات الشخصية للعاملين وبين مدى قابليتهم للاشتراك في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات فرع أسيوط

د. داليا سمير فايز

### مستخلص الدراسة:

الغرض من الدراسة: تضمنت الدراسة الحالية بناء نموذج مقترح لاختبار معنوية العلاقات بين سمات الشخصية (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى الدراسة الميدانية، وقد طبقت الدراسة على عينة بلغت (٢٧٥) مفردة من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات/ فرع أسيوط؛ حيث تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع بلغ (٤١٠) موظفين من إداريين وفنيين دون السائقين، وتم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS/PC وتم صياغة فرض الدراسة، وتم استخدام اختبارات متعددة، للتأكد من صحة هذا الفرض، واستخدمت الدراسة الاستقصاء كأداة للحصول على البيانات.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة موجبة معنوية بين ثلاث سمات من الشخصية (المنبسط، والمتوافق، والمنفتح) و السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي. أي أن العاملين الذين يتسمون بالشخصية المتوافقة أو المنفتحة أو المنبسطة أكثر قابلية للانخراط في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

التطبيقات الإدارية: العمل على التعرف على أهم السمات الشخصية لدى العاملين وإعطائهم دورات تدريبية إدارية لرفع مستوى المهارات والكفاءات لديهم لتخفيض لجوئهم إلى هذا النوع من السلوك غير الأخلاقي، بالإضافة إلى فتح قنوات اتصال مع الإدارة العليا لشكاوي العاملين في حالة وجود أي ضغط من الرؤساء المباشرين.

الكلمات المفتاحية : سمات الشخصية؛ السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي

**A proposed model of the relationship between personality traits of employees and their propensity to be engaged in unethical Pro-social behavior Applied on Egypt telecom-Asyut Branch**

*Dr. Dalia Samir Fayez*

[daliasamir@aun.edu.eg](mailto:daliasamir@aun.edu.eg)

**Abstract**

The purpose of the study: the present study included building a proposed model to examine the relationships between the big five personality traits for employees (extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness) and the unethical pro-social behavior UPB.

The study methodology: the study used qualitative and quantitative analytical methodology; in addition to survey method was applied to gather data on a sample of (275) of employees in Egypt Telecom – Asyut Branch, the sample of the study was chosen from a population of (410) employees of employees and technicians; statistical analysis was applied using SPSS/PC program for social sciences, and many tests were done to ensure the hypothesis.

The results of the study: the study came up with end results that 3 of the personality traits have positive significant relationships with the UPB, meaning that employees who have personality traits of (agreeableness, openness, and extroversion) are mostly get into the unethical pro-social behavior.

Managerial application: to understand personality of the employees and give them training programs to enhance their skills and efficiencies so

they don't need to behave unethically; in addition to open communication channels with upper level management for any complaints in case there is any pressure from their direct managers.

**Keywords:** The big five personality traits; unethical pro-social behavior; unethical behavior

## مقدمة:

تمر المنظمات بالكثير من المواقف من خلال التعاملات اليومية بين الأفراد، وهناك اتجاه لدراسة ومحاولة فهم لماذا ينخرط بعض الأفراد داخل المنظمات في بعض السلوكيات دون الأخرى؛ فهناك بعض السلوكيات من العاملين داخل أي منظمة قد تؤدي بشكل مباشر لضرر بعض الأفراد الآخرين أو قد تعد اختراقاً أو تعدياً واضحاً لمستوى من الأخلاقيات المتعارف عليه داخل المجتمع، ومقبول لدى المنظمات.

وبذلك بدأ الباحثون محاولة التعرف على أهم المسببات لما يمكن تسميته بالسلوك غير الأخلاقي الذي قد يوجد داخل المنظمة مثل: القيادة الأخلاقية (Brown & Trevino, 2006)، والمناخ الأخلاقي (Mayer, Kuenzi, & Greenbaum, 2009)، وأيضاً أبحاث تناولت التعاملات الأخلاقية المختلفة داخل المنظمات (Weaver & Trevino, 1999)

لقد أوضحت الأبحاث المختلفة أن هناك الكثير من العوامل الفردية التي من الممكن أن توضح لماذا قد ينتهج الأفراد سلوكاً غير أخلاقي مثل: التعاطف مع موقف، أو شخص معين (Gino & Pierce, 2009)، أو لتأثير مستوى معين من الأخلاقيات في موقف معين (Eisenburg, 2000)، ومع ذلك أغفلت الدراسات أن توضح ما دور شخصية الأفراد أنفسهم والتي تشجع شخصاً للانخراط في السلوك غير الأخلاقي دون الآخر من خلال المواقف المختلفة التي تواجههم داخل العمل بالمنظمة.

إنه من المتعارف عليه جيداً أن سمات الشخصية لها تأثير قوي في تشكيل اختيارات الأفراد العاملين وحكمهم على ما هو أخلاقي وغير أخلاقي، وتشكل أيضاً اختيارات الأفراد لميلهم نحو القرارات الخاطئة، أو الانحياز لأفراد آخرين مخطئين. وبهذا فإن الدراسة الحالية تقدم نموذجاً مقترحاً جديداً كلياً لدراسة العلاقات المختلفة بين سمات الشخصية للأفراد العاملين التي قد تساعد في تشكيل الموقف لدى العاملين، وتجعله يأخذ القرار لانتهاج سلوك غير أخلاقي محاب.

## مشكلة الدراسة:

تهتم الدراسة الحالية للوقوف على طبيعة المتغير؛ السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين؛ ففي بيئة العمل التنظيمية، تهتم الكثير من المنظمات لمحاولة التنبؤ بمتي يحدث السلوك الاجتماعي المحابي للأشخاص المخطئين غير الأخلاقي

للعاملين حتى تتمكن من معرفة بؤرة العاملين داخلها الذين ينخرطون في تلك السلوكيات والعمل على منعها أو حتى التقليل من فرص حدوثها مستقبلاً.

ولكن في الواقع العملي لكثير من الشركات، فإن محاولة التعرف على مدى وجود تلك السلوكيات غير الأخلاقية ليس بالعمل السهل؛ لأنها غالباً ما تكون غير ملحوظة للآخرين فهي نوعية من السلوكيات التي ليس من السهل كشفها وهذا ما يحاول الكثير من العاملين الذين ينخرطون في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي أن يبقوا غير ملحوظين بسلوكياتهم غير الأخلاقية، كما أن العاملين قد يستمرون في هذا السلوك غير الأخلاقي نتيجة أنهم مجدون بعض الحق للانخراط في تلك السلوكيات غير الأخلاقية سواء للمصلحة الشخصية أو الذاتية أو لإفادة عاملين أو أشخاص آخرين داخل المنظمة أو حتى للإضرار بأشخاص معينة أو حتى أن تصور أن مثل تلك السلوكيات غير الأخلاقية في تصورهم قد تحدث، أو ينخرطون فيها لمحابة المنظمة لتقديم النفع والفائدة (Herchen, 2015).

فعلى مستوى المنظمات، حتى لو تمت ملاحظة وجود السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي عند بعض العاملين لمحابة أشخاص مخطئين في قرارات معينة، فإنه يجب على الباحثين والمديرين أيضاً أن يبذلوا جهداً أكبر لتوضيح ما العوامل وراء الحافز للانخراط في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين، وأي الإدارات ذات التوجه الأكبر، أو الاستعداد للانخراط في مثل هذه السلوكيات غير الأخلاقية (Mo et al, 2022).

إن الهدف الأساس في الدراسة الحالية هو محاولة التقصي والبحث عن مدى تأثير سمات الشخصية الخمس (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) على السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين لقد أوضح Ajzen (1991) أن الأشخاص الذين ليس لديهم نية للانخراط في مثل تلك النوعية من السلوكيات غير الأخلاقية غالباً لن يشتركوا فعلياً في تلك السلوكيات حتى ولو وجدوا الحافز لذلك.

لقد أوضح كل من Saadullah & Bailey (2014) أن الأبحاث في مجال سمات الشخصية لا زالت نتائجها محدودة، وقد اقترح كل من (Ford & Richardson 1994, Zinerman, Shlevi & Meyer, 2014) أن دراسة العلاقات بين سمات الشخصية والسلوك الأخلاقي وغير الأخلاقي في العموم مازال لم يدرس فيها الكثير وهو مجال ترى أنه بحاجة إلى مزيد من الدراسة، وأيضاً هذا يتماشى مع مقترحات الدراسات أن

المتغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي يعد من المتغيرات الحديثة التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة في مجال أبحاث الموارد البشرية؛ فدراسة سمات الشخصية للعاملين يعد إضافة جديدة في هذا المجال من الأبحاث، والتي توضح أي الشخصيات في العمل لديه الميل الأكبر للانخراط في السلوك المحابي للأشخاص المخطنين، والذي يعد سلوكاً غير أخلاقي.

وبمراجعة الدراسات استوضحت الباحثة أن دراسة العلاقات بين سمات الشخصية الخمس مع المتغير؛ سلوك العاملين الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي في أي نوع من المنظمات لم يتم دراستها بعد، وبهذا تكون هذه الدراسة الحالية بمنزلة إضافة الأبحاث التي نصت في مجال سلوك الشخصية، أو حتى الأبحاث الحديثة على المتغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين.

وقطاع المصرية للاتصالات قطاع ضخم يحتوي على كثير من الاستثمارات تفوق ١٤٠ مليار غير أن شركة we التابعة لهم بلغ حجم العملاء بها إلى ١٢ مليون عميل، كل هذا يخضع إلى كثير من الأعمال والقرارات داخل بيئة العمل الخاصة بقطاع الاتصالات، غير أن من بين العاملين من ينحازون إلى قرارات المديرين في العمل حتى ولو كان يشوبها بعض الخطأ وذلك لضمان استمرار العمل، فبسؤال بعض الإداريين وجد أنه من الممكن تنفيذاً لأوامر المدير أن يخفوا الكثير من المعلومات عن العملاء في بعض الشكاوي حتى يحصلوا على أكبر قدر من المبيعات؛ فمثلاً عند الشكاوي بضعف الشيكات؛ بعض العاملين أقرروا أنهم أحياناً ينحازون إلى إخفاء المعلومات أو ذكر معلومات خطأ حتى المهندسون والفنيون لا يصرحون بكل ما عندهم، ويميلون إلى إخفاء المعلومات، فبذلك يوجد لدى الشركة المصرية للاتصالات سلوك محاب غير أخلاقي بانحياز العاملين لتنفيذ القرارات الخطأ، والميل إلى تغيير الحقائق وتغيير البيانات، كل ذلك لا يأتي إلا بتوجهات من المديرين، ولذلك نجد محاباة العاملين للمديرين ولبعضهم البعض حتى ولو خطأ.

**وبذلك تحاول الدراسة الحالية الإجابة على عدة أسئلة:**

(١) هل توجد أي علاقة معنوية بين سمات الشخصية الخمس (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصبي، المنفتح) و السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين بقطاع الشركة المصرية للاتصالات فرع أسيوط؟

(٢) ما أكثر سمات الشخصية الخمس (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) تأثيراً على السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين بقطاع الشركة المصرية للاتصالات فرع أسيوط؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- (١) التعرف على أهم السمات الشخصية (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) للأفراد العاملين داخل قطاع الشركة المصرية للاتصالات بأسيوط وذات تأثير مباشر على السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.
- (٢) التعرف على طبيعة واتجاه العلاقة لكل من السمات الشخصية (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) محل الدراسة للأفراد والعاملين في قطاع الشركة المصرية للاتصالات بأسيوط؛ وأي منها له التأثير الأكبر في العلاقة مع متغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

#### أهمية الدراسة:

#### الأهمية العلمية:

(١) يوجد الكثير من الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت سمات الشخصية (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) للعاملين في المنظمات المختلفة وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي، أو بأي من المتغيرات التنظيمية الأخرى مثل: الرضا، والأداء، ولكن بمراجعة الدراسات السابقة لا توجد دراسة على علاقة سمات الشخصية (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) للعاملين بالسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي؛ حيث إنه يعد من المتغيرات الحديثة؛ فبذلك تكون الدراسة الحالية قد تناولت موضوعاً جديداً بعلاقات جديدة في الشكل والمضمون في مجال الموارد البشرية.

(٢) دراسات قليلة جداً (في حدود علم الباحثة) التي تناولت متغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي وأيضاً محاولة دراسة هذا المتغير في بيئة العمل التنظيمية المصرية يعد إضافة جديدة في مجال أبحاث الموارد البشرية.

### الأهمية التطبيقية:

- (١) إن اختيار الشركة المصرية للاتصالات يعطي إثراءً للبحث؛ حيث إن حجم الاستثمارات بها يفوق ١٤٠ مليار، بالإضافة أن قطاع أسيوط يل حجم العمالة به إلى ٦٠٠ من العاملين (إداريين وفنيين وسائقين)، وهو ما يجعله قطاعاً ضخماً يتسم بالكثير من التعقيد والتشابك في الأعمال والمعاملات، ويدخله الكثير من العملاء يومياً وبذلك يضع العاملون تحت ضغط كبير في العمل، وهذا يعطي مجالاً واسعاً للدراسة تتضح فيه جلياً مدى خضوع العاملين وانحيازهم لقرارات مديريهم حتى لو كان يشوبها بعض الخطأ للوصول إلى أفضل قدر من المبيعات.
- (٢) تعريف وتقديم مقترحات للشركة المصرية للاتصالات بأهم السمات الشخصية التي يجب توافرها في العاملين للوصول إلى أنسب بيئة عمل يتوفر بها مناخ أخلاقي لإنجاز أهم أهداف المنظمة.
- (٣) تعريف الشركة المصرية للاتصالات بشكل نظري وعملي بماهية المتغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وإذا ما كان موجوداً داخل الشركة، للوقوف على أهم الحلول لمحاولة تقليله أو القضاء عليه.

### مراجعة الدراسات السابقة للمتغيرات:

١. السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين unethical pro-social behavior of employees UPB

لقد أوضح (Herchen 2015) أن مصطلح السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي لم يتم استخدامه بكثرة في الأبحاث التي تم إجراؤها في الماضي، وأن هذا المصطلح في الأصل كانت تسميته السلوك المحابي للمنظمات من قبل العاملين كما أوضحه (Umphress, Mitchell & (2010) Bingham).

في مؤتمر للأخلاقيات والإذعان للعاملين عام (2018) تم تقديم دراسة توضح أنه بسؤال العاملين عن بعض سلوكياتهم في العمل، تم التعرف على بعض السلوكيات التي تعد من أحد الخروقات للمعايير الأخلاقية داخل المنظمة مثل: الكذب على الآخرين داخل المنظمة، أيضاً وجود بعض السلوكيات العدائية تجاه بعضهم البعض داخل بيئة العمل (Mo et al., 2022).

ولقد ناقش كل من (Mo et al., (2022); Wedellsborg, (2019) أن السلوكيات غير الأخلاقية للعاملين داخل بيئة العمل تحدث نتيجة أسباب كثيرة: منها الأنانية في المكسب المادي، أو إفادة أشخاص آخرين أو حتى لإفادة المنظمة (Peralta et al., (2012).

وقد أوضح أيضًا (Peralta et al., (2012) أنه يمكن لبعض العاملين التصرف بشكل غير أخلاقي فيه بعض المحاباة لحماية سمعة المنظمة، وهذا ما أوضحه (Mo et al., (2022) أن العاملين ممكن أن ينتهجوا سلوكًا غير أخلاقي لمساعدة مديريهم حتى لو مخطئون، وبالتالي مجموع هذه السلوكيات تساعد المنظمات التي يعملون بها.

لقد ناقش (Herchen (2015) مصطلح السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين بأنه مجموع التصرفات التي ينخرط فيها العاملون بإرادتهم، وذلك للنهوض بمنظمتهم رغم أنها تعد في الخروقات الواضحة للقيم الاجتماعية والقوانين والمعايير الأخلاقية لما يجب عليه السلوك أن يكون (Umphress & Bingham, 2010).

لقد أوضحت الكثير من الدراسات السابقة مثل: (Meyer et al, (2009); Smith (2008); Trevino, Weaver, Reynolds, (2006) أن الأبحاث في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية فيما يخص متغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي لا زال يوجد بها نقص شديد للوقوف على هذا المتغير بشكل جيد وثابت يصلح كأساس لمزيد من الدراسات المستقبلية، ولقد ناقش (Mo et al. (2022) السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين أنه مجموع السلوكيات والتصرفات التي قد تحدث من العاملين لمساعدة المنظمات، أو أي من الأطراف التي يتعامل مع منظمتهم، ولكن في الوقت نفسه هذه السلوكيات تعد من الخروقات الواضحة للقيم الاجتماعية والقوانين بوجه عام.

لقد حاول (Herchen (2015) وضع تعريف إجرائي لمصطلح السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاق للعاملين، بأن مثل هذه السلوكيات توجه نحو المنظمة التي يعملون بها على أنها المستقبل الأول وهذا ما أيده (Umphress, Bingham, Mitchell, 2010) ما ذكروه نحو السلوك غير الأخلاقي في دراستهم، وأوضحوا أنه على الرغم من انخراط العاملين في مثل هذا النوع في السلوكيات غير الأخلاقية فإنها تكون موجهة نحو إفادة منظمتهم أكثر من شخص واحد من العاملين.

ولقد أوضح كل من (Herchen, Cox, Davis (2012 أن مصطلح السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي من الأفضل استخدامه كمصطلح عام ليبدل على كل أنواع السلوك المحابي غير الأخلاقي نحو المنظمات.

ولقد توافقت دراسة (Mo et al. (2022 مع هذا التوجه في دراسة (Herchen, Cox, Davis, 2012) باستخدام مصطلح السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي؛ ليشير إلى كافة السلوكيات غير الأخلاقية من قبل العاملين؛ فأمثلة مثل هذه السلوكيات غير الأخلاقية التي ينخرط فيها العاملون كنوع من المحاباة في محيط العمل مثل الكذب على العملاء لحماية زملائهم، إخفاء بعض المعلومات التي قد تضر سمعة المنظمة أو حتى خداع العملاء بما هو ليس حقيقياً لزيادة أرباح المنظمة (Umphress et al, 2010).

لقد حاول كل من (Vardi & Wiener (1996 وضع تعريف للسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وأوضحوا أنها نية التصرف من قبل العاملين داخل المنظمة بشكل غير أخلاقي كمحاباة أشخاص مخطئين أو مواقف خاطئة أو قرارات خاطئة؛ والذي يعد به خروقات أو خروجاً عن القيم الاجتماعية السائدة (ص ١٥١).

ولقد أوضحوا في دراستهم أيضاً، أن العاملين عندما ينتهجون السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي تركيزهم يكون على النتائج الإيجابية بسلوكياتهم المحابية أكثر من تركيزهم على الالتزام بالمعايير الأخلاقية المتعارف عليها، ولقد أوضحوا أيضاً، أن السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي يعد مجموع التصرفات التي لا تتماشى مع ما هو متوقع من سلوك أخلاقي بوجه عام (Van Dyne's & Lepine 1998) ولكن (Dahling, Chau, Mayer, Gregory, 2012) استكملوا أنه عندما ينتهج العاملون مجموع التصرفات غير الأخلاقية فإنهم عادة ما ينظرون لذلك أنه في صالح المنظمة ومن ينتمون إليها (P.21).

وحاول (Herchen, 2015) مناقشة متغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وأوضح أن العاملين على مختلف المستويات التنظيمية يمكن أن ينتهجوا هذا السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، ويكون في ظنهم أنه في مصلحة أداء المنظمة التي يعملون بها.

لقد ناقش كل من (Tsiavia (2016 و (Umphress, Herchen (2015) و (Bingham(2010 و (Donaldson & Dunfee (1994 أن السلوك الاجتماعي المحابي

غير الأخلاقي للعاملين يعد خروجًا واضحًا عن المعايير الأخلاقية للسلوك من حيث مستوى العدالة والقانون والقيم الاجتماعية بشكل عام.

لقد أشار (Mo et al (2022) أن العاملين الذين ينتهجون السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي في المعتاد ينخرطون في هذا السلوك لإفادة أشخاص آخرين، ولكن من الممكن للعاملين أن ينخرطوا في هذه النوعية في السلوكيات غير الأخلاقية لفائدة أنفسهم على المستوى الوظيفي أيضًا، إلى جانب مساعدة المنظمات وزملائهم في العمل سواء على المستوى المادي أو لجنبي فائدة ما في العمل، وهذا ما ذكره (Umphress, Bingham, 2010) أن الأفراد الذين ينتهجون السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي يكون معه الحافز اللازم للانخراط في مثل هذه النوعية من السلوكيات من ضمنها وجود عنصر الفائدة على المستوى الشخصي.

لقد ذكر كل من (Donaldson & Dunfee (1994) في بحثهم أنه يمكن تقسيم السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي إلى قسمين؛ القسم الأول المستوى العام، ويتضمن مجموع الالتزامات الأخلاقية والعقلانية المتعارف عليها على مستوى المجتمع ككل، وعلى المستوى الخاص يتضمن مجموع التوقعات الأخلاقية والمفاهيم المتعارف عليها داخل مجموعة معينة مثل: المنظمات المختلفة، أو داخل الإدارات، أو مجموعات العمل أو النقابات للمهن المختلفة.

واستكملوا دراستهم موضحين أنه على المستوى العام يمكن تعريف السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي بأنه عدم الالتزام بالمعايير الاجتماعية بشكل عام أكثر من أنه عدم الالتزام لمعايير مجموعات عمل أو صناعة أو معايير تنظيمية، وهذا ما ورد أيضًا، في دراسة (Tenbrunsel, Smith- Crowe, & Umphress, 2003).

أنه من المعقول جدًا دراسة متغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي على مستوى العام أكثر من المعايير الخاصة لكل منظمة؛ حيث إنه من الممكن للمنظمة أن تنتهج مجموعة من المعايير السلوكية والأخلاقية، والتي قد تكون غير مقبولة بشكل عام لدى المجتمع ككل، ولكنها تكون سائدة داخل المنظمة (Ashforth & Anand, 2003; Brief, Buttram, & Dukerich, 2001)

وبالرجوع إلى المفهوم الأساس لمنهج الأخلاقيات يمكن تعريف السلوكيات أو التصرفات غير الأخلاقية بأنها مجموع التصرفات الخاطئة الموجهة من قبل الأفراد

العاملين لفائدة المنظمات التي يعملون فيها، وهناك دراسات أخرى استتبقت أن التصرفات أو السلوكيات غير الأخلاقية ممكن أن تنتهج بغرض فائدة أطراف أخرى داخل المنظمة مثل ما ورد في دراسة (Lim & Johnson & Umphress, 2019) Lien, 2017 عن السلوك المحابي للمشرف أو الرئيس المباشر، ومثل ما ورد في دراسة (Mesdaghina, Rawat & Nadavulakere 2019)، المنظمة، ومثل ما ورد في دراسة (Rhee, 2019; Thou et al, 2015) عن السلوك المحابي للمجموعة، وأخيرًا مثل ما ورد في دراسة (Umphress et al., 2020) عن السلوك المحابي والموجه نحو زميل أو صديق العمل داخل المنظمة.

وفي هذه الدراسة الحالية، من المقترح استخدام السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي في العمل؛ ليوضح أو ليعكس كافة أنواع السلوك المحابي غير الأخلاقي التي تم ذكرها سلفًا وهذا يساعد أنه على توحيد المصطلح في التركيز على النتائج المختلفة للدراسات، والعمل على إجراء مقارنات للنتائج المختلفة، وبذلك يساعد لإعطاء مزيد من الفهم لهذا المتغير، والعمل على التقليل من آثاره السلبية داخل المنظمات.

ويمكن وضع تعريف إجرائي لمتغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي بأنه السلوكيات أو التصرفات الخاطئة لمحاباة أفراد آخرين مخطئين، والتي قد تحدث من العاملين ويقبلون الانخراط بها لفائدة أنفسهم، أو أشخاص آخرين، أو مجموعات العمل داخل المنظمة، ويعد مجموع تلك التصرفات غير أخلاقية وغير قانونية داخل المجتمع، وبالتالي تحصى في التصرفات أو السلوكيات غير المقبولة.

١. العلاقة بين سمات الشخصية الخمس والاشتراك في السلوكيات الاجتماعية المحابية للأشخاص المخطئين:

لقد أشار كل من (Bhatti, Battur, Ismail, Sundram 2013) أن تفهم سمات الشخصية يساعد جيدًا وضع تصور أفضل لمجموع تصرفات وسلوكيات الأفراد.

ولقد ناقش كل من (John & Srivastav 1999) أن السمات الخمس للشخصية (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير الحي، العصابي أو المستقر عاطفيًا والمنفتح) لا تعتمد بشكل واضح على خط واضح في النظريات القاطعة للسلوك، ولكنها تعكس لغة موحدة متفق عليها لوصف الأفراد.

ولقد وصفت كل من Bhatti et al. (2013) أن تقسيم الشخصية إلى خمس سمات يشير إلى وصف العديد من الشخصيات المختلفة بتركيبها المختلف في مجال العمل لداخل المنظمات، ولقد ناقش (Migliore 2011) أنه التقسيم إلى خمسة عناصر أساسية يعد في أهم النظريات التي استندت عليها دراسات سلوكية كثيرة.

ولقد أوضح (Bhatti et al. 2013) أن هناك محاولات كثيرة من الباحثين؛ ليشيروا إلى خصائص أخرى للشخصية، ولكن تقسيم الشخصية إلى خمس سمات أساسية كما يتناولها البحث الحالي هو أكثر قبولاً وشيوعاً في الدراسات، وسوف يتم تناول كل خاصية من خصائص أو سمات الشخصية الخمس على حدة، والعمل على ربط علاقة كل سمة من الشخصية بمتغير سلوك العاملين الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وهي مجموع العلاقات محل الدراسة.

تعني هذه السمة من سمات الشخصية التي تجتمع في الشخص الذي يكون متكلماً، ونشط وحازماً (Saadullah & Bailey, 2014; Bhatti et al, 2013) ويشير ذلك إلى أن الشخصية المنبسطة لديها رؤية نشطة مع من حوله في المجتمع، وبذلك من سمات تلك الشخصية أنه اجتماعي، نشيط، حازم، ولديه مشاعر إيجابية تجاه من حوله، لقد وجد كل من (Lepine & Dyne 2001) أن الفرد ذو الشخصية المنبسطة لديه علاقة إيجابية مع السلوك التعاوني مع الآخرين، واقترح (Caligiuri 2000) أن مثل هؤلاء الأفراد يكونون أكثر نجاحاً في حياتهم الاجتماعية.

واستنتج (Barrick et al 2002) أن الشخصية المنبسطة لها علاقة إيجابية مع السعي للمكانة، ولقد أوضح كل من (Hegarty & Sims 1978, 1979) أن الشخصية المنبسطة ليس لها علاقة معنوية مع السلوك الأخلاقي، وأن مثل هذه النتائج متوافقة مع ما جاء في دراسة (Saadullah & Bailey, 2104).

ترجع شخصية الفرد المتوافق إلى عدة صفات أو سمات أساسية تميزها كما ذكرها (Bhatti et al, 2013) مثل: أنه ودود، طيب، عاطفي أو حنون، ولقد ناقش كل من (Saadullah, bailey 2014) بأن الأشخاص الذين يتسمون بالتوافق لديهم توجه اجتماعي إيجابي، وتكوين الشلل، والمجموعات، ويكون عدائياً لمن ليس بالمجموعة، ولديه صفات أساسية تكون شخصية مثل: الإيثار، الألفة والطاعة والثقة والتواضع.

ولقد أشار كل من (Lepine, & Dyne (2001) أن الشخصية المتوافقة لها علاقة إيجابية مع السلوك التعاوني، وأن هذه الشخصية تحاول أن تقلل من ضغوط العمل بأشكاله المختلفة، ولقد أوضح (Ramalu et al. (2011 أن الأشخاص الذين لديهم سمة الشخصية المتوافقة عليها يتصفون بقدر أكبر من المرونة، ولديهم قدرة أكبر على التوافق مع وظائفهم وأيضاً قدرة أكبر؛ لتقليل أي نقاش قد يحدث في مجال أو بيئة العمل.

ولقد ناقش (Migliore (2011 أن الأشخاص الذين يعطون درجة أكبر من التوافق لديهم قدرة أكبر على التكيف في بيئة العمل، وأيضاً التكيف مع الشخصيات الأخرى داخل بيئة العمل التنظيمية، بينما الشخص الذي لديه درجة قليلة من التوافق يظهر ميلاً من السلوك الانسحابي في العمل لقد أوضح كل من (Bhatti et al (2013 إن الشخصية المتوافقة توضح قدراً كبيراً من المرونة، ويجد سهولة لإجراء أي تعديل في تصرفاتهم وسلوكياتهم لما يتطلبه العمل ليكون هناك تكامل مع الآخرين.

لقد أوضحت عدة دراسات مثل (Matthews et al. (2003) و (John & Srivastava (2001) أن الأشخاص الذين يتسمون بنمط الشخصية المتوافق عليها، عدة سمات أساسية مثل: الطاعة، التعاون، متواضع، مصدر للثقة، ولقد استنتج كل من (Levy et al (2011) في دراستهم أن نمط الشخصية المتوافق يقدر التعاون في العمل، واستكمل كل من (Graziano & Eisenberg (1997) أن الأفراد العاملين الذين يتسمون بهذا النمط من الشخصية يبذلون مجهوداً لإسعاد الآخرين عن طريق وضع الكثير من الاستثناءات لقواعد العمل.

تشير شخصية ذات الضمير الحي إلى عدة سمات أساسية منها منظم، وشامل، ولديه القدرة على التخطيط (Bhatti et al., 2013) ولقد أشار كل من (Shaffer et al., (2006) أن العاملين الذين يظهر لديهم نمط الشخصية ذات الضمير يبدون استعداداً لقضاء وقت أطول لأداء وظائفهم ويعملون على أن يؤديوا أعمالهم كما يجب أن يكون أو كما هو متوقع منهم.

لقد وصف (Saadullah & Bailey (2014) أن العاملين الذين تتوفر لديهم هذه السمة الأساسية يكونون اجتماعيين، لديهم الدافع لتسهيل العمل، وسلوكياتهم موجهة نحو تحقيق أهداف العمل مثل: التفكير المنطقي قبل التصرف، تأجيل إشباع احتياجاتهم حتى إتمام العمل، يتبعون مستوى محدداً من القيم والقواعد، عندهم قدرات عالية للتخطيط والتنظيم ووضع أولويات العمل.

ولقد تناقش (Migliore 2011) أن الأشخاص الذين لديهم درجات عالية من نمط الشخصية ذات الضمير لديهم قدرة عالية على التركيز والموثوقية في محيط بيئة العمل، بينما الأشخاص الذين يعكسون درجات منخفضة في نمط الشخصية ذات الضمير يعكسون مستوى عالياً من التثنية في العمل ودرجة عالية من المرونة لاستقبال كل شيء بما فيه غير الأخلاقي وعلى استعداد لاستقبال كل ما هو طارئ في محيط العمل.

ولقد وجد كل من (Lepine, & Dyne 2001) في نتائج دراستهم أن نمط الشخصية ذات الضمير على علاقة إيجابية بالسلوك التعاوني في بيئة العمل أعلى من نمط الشخصية المتوافق أو المنبسط، ولقد أشار (Saadullah & Bailey, 2014) أن الأشخاص الذين يتسمون بنمط الشخصية ذي الضمير لديهم إجابيات كثيرة في سلوكياتهم داخل بيئة العمل التنظيمية، وأضاف كل من (Matthews et al, 2003) أن من أحد هذه الإجابيات أن لديهم مستوى عالياً من قيم النظام في العمل والقدرة على أداء ما يسند إليه من واجبات ومسئوليات في العمل.

لقد ناقش كل من (John & Srivastava 2001) أن الأفراد الذين يتسمون بنمط الشخصية ذي الضمير الحي لديهم توجه مرتفع لأداء الأعمال والوصول إلى الأهداف والقدرة على تحمل المسؤولية ودرجة عالية من الموثوقية، ولديهم قدرة عالية في اتباع القواعد والقيم، وقدرة عالية على التنظيم في العمل، ووضع الأولويات لأداء الأعمال، وهذا يتماشى مع ما تم ذكره في دراسة (Saadullah & Bailey, 2014).

يشير نمط الشخصية العصائية إلى مجموعة من السمات الأساسية مثل: من يشير دائماً إلى الأخطاء، متقلب المزاج، ودائم القلق، ولقد ناقش كل من (Saadullah & Bailey, 2014) أن هذا النمط من الشخصية لديه مجموعة من السمات أو الصفات السلبية مثل: القلق، العصية، الحزن، والذي يشير دائماً على أخطاء العمل، وأشاروا في دراستهم أن هذا النمط من الشخصية يحمل الكثير من المشاعر السلبية، ووصفوها بالمعقدة.

ولقد جاءت دراسة (Migliore 2011) في سياق نتائج دراسة كل من (Saadullah & Bailey, 2014) أن الأشخاص الذين يعكسون درجة عالية من نمط الشخصية العصائية لديهم سلوكيات سلبية مثل: الغضب، والقلق، بينما الدرجات المنخفضة لهذا النمط تشير إلى الاستقرار العاطفي والهدوء وهاتان الصفتان الأخيرتان تساعدان على التوافق مع زملاء العمل.

ولقد استكملت نتائج دراسة كل من (Shaffer et al (2006), Holland (2003) أن الأشخاص العاملين الذين يتسمون بدرجة عالية من الاستقرار العاطفي تكون لديهم القدرة الأكبر للتعامل مع المواقف السيئة في محيط العمل، والقدرة على مواجهة المشاكل التي قد تحدث.

لقد أوضح كل من Bhatti et al. (2013) أن الأشخاص المنفتحين لديهم عدة سمات أساسية في شخصيتهم مثل: الاهتمام الواسع بالتعلم، واكتساب الخبرة، لديه خيال واسع والبصيرة. ولقد ناقش كل من Saadullah & Bailey (2014) أن الأشخاص الذين يتصفون بالشخصية المنفتحة ليسوا منغلقيين في تفكيرهم، بل يتسمون بسعة الصدر، والعمق والأصالة في التفكير بمستوى عال من الذكاء والقدرة على التجربة لكل ما هو جديد.

ولقد أضاف (Migliore (2011) أن الأشخاص ذوو نمط الشخصية المنفتحة لديهم قدرة عالية على التفكير بشكل فردي غير تقليدي بينما الأفراد المنغلجون على أنفسهم يعكسون طريقة تفكير ونظرة تقليدية وطبيعية للأمور في بيئة العمل.

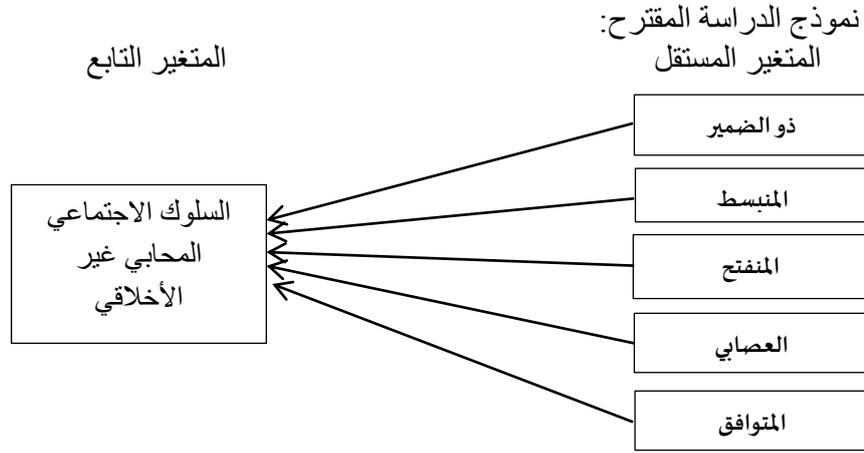
ولقد قدم كل من Ramalu et al. (2011) أن الأشخاص الذين يتمتعون بدرجة عالية من الشخصية المنفتحة يكون لديهم القدرة العالية لتشكيل سلوكياتهم في العمل طبقاً للموقف الذي يواجهونه، واستنتج كل من Triki, Bay, & Cook (2011) أن العاملين الذين يتسمون بالشخصية المنفتحة لديهم حساسية أقل نحو كل ما هو أخلاقي في سلوكيات وتصرفات تدور من حولهم أو ما يبدر منهم.

لقد أوضح كل من Saadullah & Bailey (2014) أن الشخصية المنفتحة لديها الذكاء والبصيرة للتعامل مع المواقف المختلفة، واستكمل (John, 1991) أن مثل هؤلاء الأشخاص يتأثرون بمستوى الأخلاقيات الموجود في كل موقف بذاته طبقاً لحجم واحتمالية النتائج التي يبتغيها أو يريدتها من الموقف، وإن إدراك هؤلاء الأفراد لكل هذه العناصر المتداخلة تعد من السمات الأساسية لنمط الشخصية المنفتحة.

وفي الدراسة الحالية سوف يتم دراسة العلاقة بين سمات الشخصية (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) للعاملين والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، والعمل على معرفة أي نمط للشخصية للعاملين يشكل لديهم الميل الأكبر لانتهاج السلوك غير الأخلاقي داخل المنظمة؛ حيث إن كل سمة للشخصية لديها صفات

أساسية، فهل هذه الصفات في شخصيته تجعله لديه الميل الأكبر لانتهاج هذا السلوك المحابي لأفراد مخطئين أو مواقف خاطئة أو قرارات خاطئة، غير الأخلاقي سواء؛ لإفادة المنظمة أو أحد أعضاء المنظمة.

وينبثق الفرض التالي من مراجعة الدراسات السابقة: «تؤثر سمات الشخصية (المنبسط، والمتوافق، وذو الضمير، والعصابي، والمنفتح) تأثيراً معنوياً في ميل العاملين لتبني السلوكيات غير الأخلاقية المحابية اجتماعياً».



من إعداد الباحثة  
المقاييس المستخدمة في الدراسة:

#### ١. السمات الخمس للشخصية the big five personality traits

تم قياس الخمس خصائص للشخصية باستخدام مقياس (John & Srivastava, 1999) ويتضمن المقاييس ٦ عبارات لقياس بعد المنفتح، و ٥ عبارات لقياس بعد ذي الضمير، و ٥ عبارات لقياس بعد المنبسط، و ٥ عبارات لقياس بعد التوافق، و ٥ عبارات لقياس بعد العصابي، وتتراوح إجابات المستقضي منهم على مقياس ليكرت ذي الخمس درجات من ٥ الذي يشير إلى لا أتفق بشدة إلى ١ الذي يشير إلى أتفق بشدة.

٢. السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي The Unethical pro - social Behavior وقد تم قياس متغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي باستخدام مقياس (Umphress et al, 2010) وهذا المقياس خاص بالتعرف على نيات المستقضي منهم إذا ما كان يمكن أن يفضلوا الانخراط في مثل هذه النوعية في السلوكيات غير الأخلاقية إذا وجدت البيئة؛ فمعنى ذلك من الممكن وجود سلوكيات ماضية غير أخلاقية، يتضح في المقياس العبارات التي قد تدل أو تعكس انخراط المستقضي منهم في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي استناداً إلى دراسات كل من (Podsakoff, 2007; Griffeth et al, 2000) أن الكشف عن النيات يوضح أكثر القدرة على التنبؤ بالانخراط الفعلي للسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين UPB. وقد تم الاستعانة - أيضاً - ببعض العبارات من مقياس (Curtis et al., 2018) وتتراوح إجابات المستقضي منهم عن نياتهم على مقياس ليكرث ذي الخمس درجات منها، والذي يشير إلى لا أتفق بشدة، إلى ٥، والذي يشير إلى أتفق بشده.

#### عينة الدراسة:

تضمنت عينة الدراسة العاملين بالشركة المصرية للاتصالات في محافظة أسيوط؛ حيث بالرجوع إلى إدارة شئون الأفراد والعاملين بالشركة تبين أن عدد الإداريين والمهندسين دون السائقين ٤١٠ مفردة، وبالتطبيق المعادلة الإحصائية للعينة، والجداول الإحصائية (ريان، ٢٠١٣) يكون إجمالي مفردات العينة ٢٧٥ مفردة، وتم توزيعها على المديرين ورؤساء الأقسام والمهندسين والإداريين مع محاولة مراعاة أعداد النساء والرجال في كل مستوى إداري، وقد تم جمع البيانات عن طريق توزيع استمارات الاستقصاء؛ حيث تم تجميع (٢٢٥) استمارة بنسبة ردود بلغت (٨٢%).

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

- تم عمل تحليل الصدق والثبات لكافة المقاييس المستخدمة في الدراسة، وتم عمل المتوسطات والانحرافات المعيارية لكافة المتغيرات، ودراسة ومعرفة درجة الارتباط بين المتغيرات.
- تم استخدام كل من الانحدار المتعدد لقياس معنوية العلاقات بين متغيرات الدراسة stepwise regression

### نتائج الدراسة:

تتضح نتائج الدراسة الحالية بالجدول الإحصائية التالية، والتي تم التوصل إليها من خلال استخدام البرنامج SPSS/PC باستخدام أدوات التحليل الإحصائي المشار إليها؛ ويشمل:

- معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة مع عرض لنتائج توصيف المتغيرات الدراسة: يتضح في جدول رقم (١):

تأتي سمة الشخصية المتوافق بوسط حسابي قدرة (٥,٤٤) وانحراف معياري (٠,٩٦)، ثم متغير السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي بوسط حسابي قدره (٥,٣٥) وانحراف معياري (٠,٧٣)، ثم تأتي سمة الشخصية المنفتح بوسط حسابي قدره (٥,٣٤) وانحراف معياري (١,١٦)، ثم تأتي سمة الشخصية المنبسط بوسط حسابي قدره (٤,٥٠) وانحراف معياري (١,٠٥)، ثم تأتي سمة الشخصية ذات الضمير بوسط حسابي قدرة (٥,٣٥) وانحراف معياري (١,٠٦)، ثم تأتي سمة الشخصية العصابية بوسط حسابي قدره (٣,٧٠) وانحراف معياري (٠,٩٣).

وبهذا تظهر درجات الانحراف المعياري بعض التباين؛ حيث يأتي المتغير سمة الشخصية المنفتح بأعلى انحراف معياري قدره (١,١٦) بينما يأخذ متغير السلوك المحابي غير الأخلاقي أقل انحراف معياري قدره (٠,٧٣).

أما بالنسبة لمعاملات الارتباط الخطي الثنائي المشار إليها في الجدول رقم (١) بالدراسة، فتشير قيم الارتباط أنه يوجد ارتباط إيجابي ومعنوي بين سمات الشخصية والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين، أعلاهم كان لصالح سمة الشخصية المتوافق بقدر (٠,٣٩) ثم سمة الشخصية المنفتح بقدر (٠,٣٧) ثم سمة الشخصية المنبسط بقدر (٠,٣٠).

جدول رقم (١) معاملات الارتباط الخطي الثنائي للمتغيرات بالدراسة

المتغيرات	المتوسطات	الانحراف المعياري	١	٢	٣	٤	٥	٦
١- المنفتح	٥,٣٤٠	١,١٦	(%٩٣)					
٢- ذو الضمير	٤,٠٠	١,٠٦	*٠,٧٨	(%٨٧)				
٣- المنبسط	٤,٥٠	١,٠٥	*٠,٥١	*٠,٤٧	(%٧٤)			
٤- المتوافق	٥,٤٤٠	٠,٩٦	*٠,٧٣	٠,٨٣	*٠,٥٤	(%٨٢)		
٥- العصابي	٣,٧٠	٠,٩٣	-٠,٠٨	-٠,٠٧	*٠,١٦	-٠,٠١	(%٧٩)	
٦- UPB	٥,٣٥٠	٠,٧٣	**٠,٣٧	٠,٢٧	*٠,٣٠	**٠,٣٩	٠,٢٢	(%٧٦)

\* P < 0.05, \*\*P < 0.01

نتائج الانحدار المتعدد بين المتغير المستقل (سمات الشخصية) والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين:

جدول رقم (٢)

الانحدار المتعدد بين المتغير المستقل (سمات الشخصية) والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين

المتغير الداخلى	R	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>
المتوافق	٠,٥٠٤	٠,٣٦٠	—	٠,٣٥٨
المنفتح	٠,٦٢٢	٠,٣٩٤	٠,٠٣٤	٠,٣٩٠
المنبسط	٠,٦٩٠	٠,٤٢٠	٠,٠٢٦	٠,٤١٨

\*\*\*P<0.001

يشير جدول رقم (٢) إلى نتائج تحليل المتعدد لسمات الشخصية وتأثيرها على السلوك الاجتماعي المحابي؛ وذلك لمقارنة الأهمية النسبية لكل سمة من سمات الشخصية في تحديد توافر أي منها تجعل العاملين لديهم القابلية للانخراط في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

تشير قيم معاملات  $R^2$  إلى وجود ارتباط معنوي موجب بين سمات الشخصية والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين، وأن سمة الشخصية المتوافق تفسر (٣٦%) من التباين في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وتليه سمة الشخصية المنفتحة؛ حيث أسهم في تفسير (٣,٤%) من التباين في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وأخيراً متغير سمة الشخصية المنبسط؛ حيث فسرت (٢,٦%) من التباين للسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين، ويوضح الجدول التالي رقم (٣) الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد في علاقة سمات الشخصية للعاملين بالسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي لديهم.

جدول رقم (٣)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد بين المتغير المستقل (سمات الشخصية) والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين

المتغيرات المستقلة	Beta	T-value	Sig. T	constant	قيمة F	Sig. F
المتوافق	٠,٥٠١	٣,٩٤٢	***,٠٠٠	٥,٣٢٠	***٨٨,٩٤١	***,٠٠٠
المنفتح	٠,٤٠٩	٣,٦٩١	***,٠٠٠			
المنبسط	٠,٣٨٤	٢,٤٩٢	***,٠٠٠			

\*\*\*P<0.001

نستنتج من الجدول رقم (٣) ما يلي:

تشير المعاملات إلى وجود علاقة مباشرة ومعنوية بين كل من سمات الشخصية؛ المتوافق والمنفتح والمنبسط، والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

وتشير نتائج T-value إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهرية النموذج (sig. F) إلى معنوية النتائج عند مستوى (٠,٠٠٠)، وبذلك يمكن قبول الفرض لسمات الشخصية (المتوافق والمنفتح والمنبسط) ورفضها بالنسبة لكل من سمة الشخصية (ذو الضمير والعصابي) حيث إنه تم إثبات عدم معنوية العلاقات بين هاتين السمتين والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

#### مناقشة نتائج الدراسة Discussion of results:

توجد عدة نقاط أساسية توضحها نتائج البحث:

١. تشير جميع درجات « $R^2$ » والمتوسطات ومعامل الارتباط للمتغيرات إلى معنوية العلاقات بين كل من سمات الشخصية (المتوافق، والمنفتح، والمنبسط) و السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين أعلاهم في العلاقات سمة الشخصية المتوافقة ثم سمة الشخصية المنفتحة ثم سمة الشخصية المنبسطة.
٢. لقد جاءت جميع العلاقات إيجابية بين سمات الشخصية (المتوافق، والمنفتح، والمنبسط) وسلوك العاملين الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.
٣. يمكن قبول فرض الدراسة والذي ينص على: «تؤثر سمات الشخصية (المنبسط، والمتوافق، وذو الضمير، والعصابي، والمنفتح) تأثيراً معنوياً في ميل العاملين لتبني السلوكيات غير الأخلاقية المحابية اجتماعياً»، بشكل جزئي لثلاث سمات فقط؛ حيث أثبتت النتائج وجود علاقات معنوية وإيجابية بين كل من سمات الشخصية (المتوافق، والمنفتح، والمنبسط) و سلوك العاملين الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

#### مناقشة النتائج:

تشير نتائج الدراسة إلى معنوية بعض العلاقات بين سمات الشخصية (المنبسط، والمتوافق، والمنفتح) والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين، وهذا يعني أن كل الأفراد داخل المنظمة الذين تتوفر فيهم خصائص تلك السمات الثلاث في شخصياتهم، وعندما يسمح لهم أو يوجدون في موقف يحتاج إلى بعض التصرفات أو السلوكيات غير الأخلاقية كالكذب على العملاء، أو تغيير بعض الحقائق عن المنتج وإضافة صفات أو مميزات للمنتجات أو المنظمة غير حقيقية قد يلجأ إليها الموظفون تطوعياً عن منظماتهم، وأيضاً لتعزيز عملهم في المنظمة، وهذا ما أوضحه (Herchen, 2015; Umphress & Bingham, 2010).

وقد أوضح (Herchen, 2015) أن السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي قد يظهر مع مختلف العاملين في مختلف المستويات في المنظمة، وهذا يبرر لماذا جاءت العلاقات معنوية مع سمات الشخصية الثلاثة لمختلف الأفراد داخل المنظمة مع السلوك الاجتماعي الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي ويتمشى مع ما ذكر (Mo et al, 2022) إن من وجهة نظر العاملين أنه ينخرط في تلك النوعية من السلوكيات غير الأخلاقية كنوع من المحاباة للمنظمة وزملاء العمل وأيضاً قد تتوافق مع مصلحة الموظف الشخصية، وللظهور بصورة أفضل أمام رؤسائه وأن أداءه يظهر بصورة أفضل أمام

المنظمة (Dahling, et al. 2012)، حتى وإن لم يفصح أمام الجميع بتلك السلوكيات غير الأخلاقية؛ حيث إنه يكون على استعداد أن ينخرط في بعض تلك السلوكيات مثل: الكذب على العملاء سواء بإخفاء تفاصيل مهمة، أو تغيير معلومات لإنجاح صفقات البيع، أو إخفاء معلومات قد تضر بسمعة المنظمة (Umphress et al., 2010) وتنصح الدراسة الحالية بمزيد من البحث في تلك العلاقات؛ لأنها قد تؤدي إلى مزيد من النتائج تفيد في كل من مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية.

لقد جاءت بعض سمات الشخصية مثل: المتوافق، والمنفتح، والمنبسط بنتائج إيجابية ومعنوية مع السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي رغم أنها مجموع سلوكيات لو اكتشفت قد يجرم عليها القانون ولكن أعلى سمات الشخصية التي يكون عندها استعداد للانخراط في السلوك الاجتماعي غير الأخلاقي هي سمة الشخصية التي تتسم بالتوافق، فلقد أوضح (Lepine & Dyne, 2001) أنه نمط متعاون في العمل ويميل إلى تخفيض أكثر قدر من الضغوط التي قد تنشأ في العمل، وهذا يوضح لماذا جاءت نتائجه الأعلى مع السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي؛ حيث إنه قد يلجأ إلى الاستعداد للانخراط في هذه السلوكيات غير الأخلاقية بالخداع والكذب لتخفيض أي ضغوط قد تظهر في العمل وليظهر بصورة أفضل أمام رؤوسائه وزملائه في العمل، وهذا يتماشى أيضاً مع ما وصفه (Ramalu et al, 2011) في شخصية الفرد ذي السمة الشخصية المتوافق بالمرونة في العمل وأنه على استعداد أن يوفق أوضاعه وظروفه في العمل ذلك لتخفيض أي مناقشات أو صراعات قد تظهر في العمل، وهذا أيضاً يتماشى مع ما ذكره (Graziano & Eisenberg, 1997) أنه أحد سمات الشخصية الذي يكون عنده استعداد، بل ويبدل جهد لاختراق الكثير من القواعد، ويعمل الكثير في الاستثناءات في العمل، وهذا يتماشى مع نتائج البحث الحالي أنه قد يظهر ذلك في صورة السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

ولقد أوضحت النتائج بالنسبة لسمة الشخصية المنفتحة أن هناك علاقة معنوية وإيجابية مع السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وطبقاً لما ذكره Ramalu et al. (2011) أن الأشخاص الذين يتمتعون بسمات الشخصية المنفتحة لديهم قدرة عالية لتشكيل سلوكياتهم في العمل طبقاً للموقف الذي يواجهونه، وبذلك تؤيد نتائج الدراسة الحالية ذلك؛ حيث إن هؤلاء الأشخاص يكون لديهم تقبل أكبر وأعلى من أقرانهم بتشكيل سلوكياتهم لمحابة الآخرين من رؤسائهم وزملائهم في العمل، وهذا ما أضافه Saadullah &

(Bailey, 2014) أن من تتوفر فيهم الصفات الأساسية لسمة الشخصية المنفتحة يتصفون بسعة الصدر وتقبل التشكيل طبقاً للموقف وطبقاً للنتائج الحالية، فهم أيضاً يتشكلون بسلوكيات المحاباة للمديرين وزملاء العمل؛ مما يجعل هذا غير أخلاقي.

وأشارت النتائج أيضاً بالنسبة لسمة الشخصية المنبسطة أن العاملين الذين يتسمون بتلك الشخصية لديهم القابلية للانخراط في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة كل من (Saadullah & Bailey, 2014; Lepine & Dyne, 2001) أن هذا النمط من الشخصية لديه رؤية تعاونية مع الآخرين، وبالتالي لديه الاستعداد لانتهاج أي سلوك محابٍ للآخرين حتى ولو كان غير أخلاقي، واستكمل (Barrick et al., 2002) أن هذا النمط من الشخصية لديه السعي نحو المكانة والترقي، فبالترقية قد يكون عند هؤلاء العاملين بعض الاستعداد لتبني سلوكيات المحاباة للآخرين حتى ولو كانوا على خطأ.

#### دلالات الدراسة:

١. لقد أظهرت النتائج أن بعض السمات الشخصية مثل: المتوافق والمنفتح والمنبسط للعاملين باختلاف طبائعهم وأنواعهم ومدة مكوثهم في المنظمة والمسمى الوظيفي لديهم القابلية للانخراط في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وبذلك يجب مراعاة أهم سمات الشخصية التي يتم قبولها في المنظمة بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة المقدم إليها ومحاولة توظيف مؤهلات طبقاً لنمط شخصية بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة.

٢. من الواضح طبقاً للنتائج أن الشخصية التوافقية في العمل يكون لديها بعض الميول للانخراط في السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي؛ فبذلك يجب دراسة سبل تقليل هذا الميل سواء بالعمل تحت الرئيس المباشر دائماً أو بدورات تدريبية أو بالتنقل بين مختلف الإدارات بالمنظمة أو العمل داخل مجموعة.

٣. أغلبية سمات الشخصية لديها الميل للانخراط في هذا السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، ومن ثم هل من المفضل العمل بتوزيع أكثرهم ميلاً مع أقلهم ميلاً لهذا السلوك غير الأخلاقي، أو بتكوين فرق عمل؛ لمحاولة تجنب أن يسود مثل هذا النوع من السلوكيات.

٤. العمل على إيجاد طرق لتخفيف هذه النوعية في السلوكيات غير الأخلاقية التي قد تبدر في العاملين دون معرفة المنظمة متمثلة في الإدارة والرئيس المباشر، وقد يكون هنا، عن طريق الإدارة التشاركية أو تبني أحد نظم الجودة لاستقصاء المستهلكين والزبائن لدى المنظمة؛ لمعرفة إذا ما كان مثل هذه السلوكيات موجودة لدى بعض العاملين أم لا، والعمل على منعها.

#### دراسات مستقبلية مقترحة:

١. توصي الدراسة الحالية بدراسة الخصائص الديموجرافية مثل: النوع والسن حيث أن قد يظهر لهم دور في العلاقة بين سمات الشخصية الخمس (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) ومتغير السلوك الاجتماعي عن المحابي غير الأخلاقي.

٢. توصي الدراسة بتغيير مجال التطبيق ومحاولة دراسة العلاقات بين سمات الشخصية الخمس (المنبسط، المتوافق، ذو الضمير، العصابي، المنفتح) والسلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي في قطاعات أخرى خدمية وإنتاجية وصناعية؛ للوصول إلى أفضل النتائج التي تشير إلى وجود هذا السلوك غير الأخلاقي ومحاولة ربطه بأسباب تبنيه في هذه القطاعات المختلفة.

٣. إعادة اختبار النموذج المقترح ومحاولة ربطه بمتغيرات تنظيمية أخرى مثل: العدالة التنظيمية، وطرق اتخاذ القرار، أو ببعض الفوائد في وجود التدريب أو الحوافز المختلفة، ودراسة إذا كان اختفاؤها أو قلتها قد يؤدي إلى هذا السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

٤. محاولة دراسة إذا ما كان إدخال عنصر الخبرة عن طريق التدريب المستمر ونقل الخبرات من الأعلى إلى الأدنى، ومن الأكبر إلى الأصغر يساعد في تقليل لجوء العاملين إلى هذا السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي، وأي من شخصيات العاملين إذا ما توفرت فيهم سمات الشخصية المقترحة يكون لديهم التقبل الأكبر لاستيعاب التزود بالمعلومات والخبرات، ويكون لذلك التأثير الأكبر لتشكيل شخصية العاملين؛ للتقليل من مستوى السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي.

٥. دراسة دور ثقافة المنظمة وتأثيرها في العلاقة سواء تداخلي أو تفاعلي مع اختلاف مجال التطبيق سوف يعطي نتائج مختلفة وتفيد في مجال أبحاث السلوك التنظيمي والموارد البشرية مستقبلاً؛ نظراً لحدثة الموضوع والمتغيرات.

٦. لقد تم التركيز في الدراسة على بعض الجوانب من سمات الشخصية دون الأخرى، وبالتالي توصي الدراسة الحالية بإجراء المزيد من الأبحاث على جوانب الشخصية الأخرى مثل: الشخصيات المنغلقة، والهادئة وعديمة التوافق، وما إلى ذلك.

٧. تنصح الدراسة الحالية بمزيد من البحث في تلك العلاقات بمحاولة إدخال متغيرات أخرى مثل: مدة بقاء الموظف داخل المنظمة Job tenure والمسمى الوظيفي مع السلوك الاجتماعي المحابي غير الأخلاقي للعاملين؛ لأنها قد تؤدي إلى نتائج أخرى تفيد هذا المجال في السلوك التنظيمي والموارد البشرية.

#### توصيات الدراسة:

١. إعطاء الأفراد العاملين الذين تنوي الشركة المصرية للاتصالات ترقية دورات تدريبية للتعريف بمهام المنصب وكيفية العمل تحت ضغط، واستخدام الاستراتيجيات الإدارية والتسويقية كما ينبغي، حتى لا يتخذوا قرارات إدارية خطأ في إدارتهم ويبدأ العاملون لديهم في الاستجابة لتلك القرارات كنوع من المحاباة إلى المديرين.

٢. إعطاء العاملين دورات تدريبية مستمرة بصفة دورية للتذكير الدائم بمهامهم الأساسية في العمل والتعرف على أكبر الصعاب التي تقابلهم وتدريبهم على المهارات الأساسية في العمل طبقاً لقدرات وشخصية كل واحد لمواجهة كافة المواقف التي قد تقابلهم مع الجمهور المتعامل مع الشركة.

٣. إعطاء العاملين فرصة للشكاوي والتظلم من أي وضع غير مريح في عملهم أو ما يقابلهم في أعمالهم اليومية والعمل على حلها من قبل الإدارة بصفة مستمرة؛ لتجنب ظهور السلوكيات الاجتماعية المحابية في العمل من قبل العاملين.

## References

- Ajzen, I. (1991): the Theory of Planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50: 179-211. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Aquino, K.; & Reed, A. (2002): the self-importance of moral identity. *Journal of personality and social Psychology*, Vol. 83: 1423-1440. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Ashforth, B. E.; & Anand V. (2003): The normalization of corruption in organizations. *Research in organizational Behavior* vol. 25:1-52. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Bahtti, A., Muhammad; Battour, M., Mohamed; Ismail, R., Ahmed; & Sundrom, P., Veera (2013): Effects of personality traits (Big five) on expatriates adjustment and Job performance, [www.emeraldmissinglit.com](http://www.emeraldmissinglit.com). 2040-7149. Html. *International Journal of Equality, Diversity and inclusion*. Emerald group publishing limited. DoI: 10.1108/EDI-01-2013-0001. P.73-96. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Barrick, M. R.; Stewart, L. G.; & Piotrowski, M. (2002): Personality and Job Performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87(1): 43-51. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Berry, C. M.; Ones, D. S.; & Sackett, P. R. (2007): Interpersonal deviance, Organizational deviance, and their common correlates: A Review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92(2): 410-430. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

- Brief, A. P.; Buttran, R. T; & Dukerich, J. M. (2001): Collective corruption in the corporate world: Toward a process model. In M.E. Turner (Ed), groups of work: Theory & Research: P: 471-99, Mahwah, NJ: Laurence Erlbaum. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Brown, ME.; & Trevino, L. K. (2006): Ethical leadership; A review and future directions. The leadership quarterly, Vol., 17(6): 595-616. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg)
- Caligiuri, P. M. (2000): the Big five personality characteristics as predictors of expatriates desire to terminate the assignment and supervisor rated performance. Journal of personnel psychology, Vol. 53(17): P.67-87. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Cario F; & Piece, L. (2009): Dishonesty in the name of Equity. Psychological Science, Vol. 20: P.1153-1160. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Craziano, W. G.; & Eisenberg, N. (1997): Agreeableness: A dimension of personality. In R. Hogan, J. A., Johnson, & S. R. Briggs (Eds.); Handbook of personality psychology, New York, NY: Academic Press. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Dahling, J. J.; Chau, S. L.; Mayer, D. M. & Gregory, J. B. (2012): Breaking rule for the right Reasons? An investigation of Pro-social rule breaking. Journal of organizational Behavior, Vol. 33: P.21-42. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Davis, M. H. (1983): Measuring individual differences in empathy: evidence for a multidimensional for a multidimensional approach. Journal of personality and social psychology, Vol. 44: P.113-126. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

- Donaldson, T.; & Dunfee T. W. (1994): Toward a unified conception of business ethics: integrative social contracts theory. *Academy of Management Review*, 19: 252-284. <https://doi.Org/10.5465/AMR.1994.9410210749>, Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Farmer, S. M.; & Van Dyne, L. (2010): the idealized self and the situated self as predictors of employee work behavior. *Journal of applied psychology*, vol. 95: P.503-516. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Ford, R. C.; & Richardson, W. D. (1994): Ethical decision making: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Business Ethics*, vol. 13(3): P.205-221. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Gino, F.; & Pierce, L. (2009): dishonesty in the name of equity. *Psychological Science*, Vol. 20: P.1153-1160. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Griffeth, R. W.; Ham, P. W.; & Gaetner, S. (2000): A meta-analysis of antecedents and correlates of employer turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of Management*, vol., 26(3): P. 463-488. <https://doi.Org/10.11177/0114920630002600305>. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Hegarty, W. H.; & Sims, H. P., Jr. (1979): Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior. A laboratory experiment. *Journal of applied psychology*, Vol.: 64(3): P.331-338. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg)
- Hegarty, W. H.; & Sims, H. P. Jr. (1978): Some determinants of unethical decision behavior: An experiment. *Journal of Applied*

Psychology, Vol. 63(4): P.451-457. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg)

Herchen, J. L.; Cox, M. J.; & Davis, M. A. (2012, March): lying, cheating, Stealing: I'm just trying to help my organization: New Orleans, LA: Proceedings of the south west Academy of Management. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Herchen, L., Julia (2015): Unethical prosocial Behavior: Theory Development and Experimental Findings. Doctoral of Philosophy dissertation. University of North Texas. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Jimerman, L.; Shahr, S.; & El Bereby- Meyer (2014): Self-Reported ethical risk taking Tendencies Med actual dishonesty. Judgment and Decision Making, Vol.: 9(1): P.58-64. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

John, P.O.; & Srivastav, S. (1999): the Big-five trait taxonomy: history, Measurement, and theoretical Perspectives, 2<sup>nd</sup>. ed., Guilford, New york, NY. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Johnson, H. H.; & Umphress, E. (2019): to help my supervisor: identification, Moral identity, and unethical pro-supervisor behavior. Journal of Business ethics, vol. 159(2): P.519-534. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3836-2>. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Lang, F. R.; John, D.; Ludtke, O.; Schupp, J.; & Wagner, G. G. (2011): Short assessment of the big five: robust across survey methods except telephone interviewing, Behavior Research Methods, vol. 43(2): P.548-567. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

- Le pine, J. A.; & Dyne, L. V. (2001): Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, Vol., 86(3): P.326-336.
- Levy, J. J.; Richardson, J. D.; Lounsbury, J. W.; Stewart, D.; Gibson, L. W.; & Drost, A. W. (2011): Personality traits and career satisfaction of accounting professionals. *Individual Differences Research*, Vol. 9(4): P.238-249. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Lim, J. H.; & Liu, Y. C. (2017): Haven't you heard? Effects of gossip on pro-supervisor unethical behavior, Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management. <https://doi.org/105465/ambpp.2017./3300abstract>. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Matherne, F., Curtis; Ring, K., J.; & Farmer, Steven: (2018): Organizational Moral identity centrality. Relationships with citizenship behaviors, and unethical pro-social behaviors. Springer, Cross Mark publications. *Journal of Business Psychology*; Vol. 33: P.711-726. Doi:10.1007/s10896-017-9519-4. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Mayer, D. M; Kuenzi, M.; & Greenbaum, R. L. (2009): Making Ethical climate a mainstream management topic: Review, a review, critique and prescription for the empirical research on ethical climate. In: Inremer DD. (Ed). *Psychological Perspectives on ethical behavior and decision making*, Pp.181-213. Green which, CT: information Age. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

- MC Ferran, B.; Aquino K.; & Duffey, M. (2010): How Personality and moral identity relate to individuals' ethical ideology. Business Ethics Quarterly, Vol. 20(1): P.35-56. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Mesdaghinia, S. J; Rowat, A.; & Nadavulakere, S. (2019): Why moral followers quit: Examining the role of leader bottom-line mentality and unethical pro-leaders behavior journal of business ethics, vol. 159(2): P.491-505, [https://doi. Org/10.1007/s10551-018-38127-7](https://doi.org/10.1007/s10551-018-38127-7). Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Migliore, A. L. (2011): "Relationship between big five personality traits and hofstede's cultural dimensions, a sample from India and USA". Cross cultural Management: An international Journal, Vol.: 18(1): P.38-54. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Mo, Shengang; Lupoli, Matthaw; Newman, Alexander; & Umphress, E. A review and synthesis of the Literature on unethical pro-social behavior (UPB) at work John Wiley, Sons ltd. Journal of organizational Behavior. [www.wileyonline.library.com/Journal/Job](http://www.wileyonline.library.com/Journal/Job). P:1-20. Doi:10.1002/Job.2617. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Moore, Celia; Detert, R. Janes; Trevino, K. Linda; & Mayer, M., David (2012): why employees do Bad Things; Moral Disengagement and unethical organizational Behavior. Wiley Periodicals. Inc. Journal of Personnel Psychology 65: P.1-48. [www.wiley.com](http://www.wiley.com). online library. DoI:10.1111,3.1744-6570.2011.01237. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Peralta, E.; Memmott, M.; & Coleman K. (2012): Pattern, Others slammed in report for failing to protect sandusky's victims. NPR,

Retrieved from [www.npr.org](http://www.npr.org). Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Podsakoff, N. P.; Lepine, J. A.; & Lepine, N. A. (2007): Differential Challenge stressor-hindrane stressor relationships with Job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis, Journal of Applied psychology. Vol., 92(2): P.438-454. <https://doi.org/10.1037/002/-9010.92.2.438>. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Ramalu, S.; Wei, C.; & Rose, C.R. (2011): The effects of cultural intelligence on cross cultural adjustment and Job performance amongst expatriates in Malaysia, International Journal of business and social science. Vol. 2(9): p.48-71. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Relationships with citizen ship Behaviors and unethical Pro-social Behaviors. Springer, Cross Meuk publications, Journal of Business Psychology, Vol. 33: P.711-726.DOI:10.1007/s10869-017-9519-4. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Rhee, Y. W. (2019): Varying effects of behavior on team and individual performances. Paper presented of the annual meeting of the Academy of Management, <https://doi.org/10.5465/AmBpp.2019.16590> abstract. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Saddullah, M. Sahriar & Bailey, D., Charles (2014): The Big five personality Traits and accountants Ethical intention Formation. Emerald Group Publishing limited. Research on professional Responsibility and ethics in Accounting. Vol. 18: P.167-191, JSSN: 1574-0765/DoI: 10.1108/51574-0765 2014 0000018006, Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

- Schlenker, B. R. (2008): integrity and character: Implications of Principled and expedient ethical ideologies. *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol. 27: P.1078-1125. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Shaffer, M. A.; Harrison, D. A.; Gregerson, H.; Black, J. S. & Ferzandi, A. (2006): You can take it with you: individual differences and expatriates effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91(1): P.109-125. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Tenbrunsel, A. E.; Smith-Crowe, K.; & Umphress, E. E. (2003): Building houses a 20cks: the role of Ethical infrastructure in organizations. *Social Justice Research* Vol. 16: P.285-307. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Thau, S.; Derfler – Rozin, R.; Pitesa, M.; Mitchell, M.S.; & Pillutia, M.M. (2015): Unethical for the Sake. Of the group: Risk of social exclusion and Mo-group Risk of social exclusion and Pro-Group unethical Behavior. *Journal of applied psychology*, vol. 100: P.98-133. <http://doi.org/10.1037/a0036708>. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Trevino, L. K.; Weaver, G. R.; & Reynolds, S. J. (2006): Behavioral ethics in Organizations: A Review. *Journal of Management*, vol. 32(6): P.951-990. [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Triki, A.; Bay, D.; & Cook, G. L. (2001): Accountant's ethical sensitivity. Paper presented at the annual Meeting of the American Accounting Association, Denver, Co. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).
- Tsiavia, N. (2016): Unethical pro-Organizational behavior: UPB: Concept and studies evolution, *Science Journal of Business and*

Management, vol. 4(2): P.34-41. <https://doi.org/10.11648/j.sjbm.20160402.13>.

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 an unethical pro-social behavior. *Journal of Applied psychology*, Vol. 95: P.769 – 780. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Umphress, E. E.; Gardner, R. G.; Stoverink, A. C.; & Leavitt, K. (2020): Feeling activated and acting unethical behavior to benefit a teammate. *Personnel psychology*, vol. 73: P.95-123. [HTTPS://doi.org/10.1111/peps.12371](https://doi.org/10.1111/peps.12371). Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Van Dyne, L. V.; & Lepine, J. A. (1998): Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, Vol. 10: P.108-119. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Vardi, Y.; & Wiener, y. (1996): *Misbehavior in organization theory, researched, and management*. Mahway, NJ: Erlbaum, Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Wedell – wedellsborg, M. (2019): The psychology behind unethical Behavior *Harvard Business Review*: 12: P.2-6. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

Zimmerman, L.; Shalvi, S.; & Berby-Meyer, Y. (2014): self-reported ethical risk taking tendencies predict actual dishonesty. *Judgment and decision making*, Vol.: 9(1): P.58-64. Retrieved online from: [www.ekb.com.eg](http://www.ekb.com.eg).

الملاحق:

قائمة الاستقصاء

برجاء قراءة العبارات التالية بشكل دقيق ووضع ما تعبر عنه حالتك:

١: موافق جداً، ٢: موافق، ٣: أحياناً ٤: لا أوافق، ٥: لا أوافق بشدة

م	العبارات	١	٢	٣	٤	٥
١	لدي القدرة على الإتيان بأفكار جديدة					
٢	لدي الفضول لمعرفة الأشياء المختلفة					
٣	لدي القدرة على التفكير بعمق					
٤	لدي خيال واسع					
٥	لدي القدرة على الابتكار					
٦	لدي القدرة على تعديل الأفكار وتشكيلها					
٧	أنا كثير الكلام					
٨	لدي الكثير من الحيوية					
٩	لدي الكثير من الحماس					
١٠	لدي الكثير من الحزم					
١١	أفضل الخروج والاجتماعيات					
١٢	أحب مساعدة الآخرين وأبتعد عن الأنانية					
١٣	لدي تسامح مع الآخرين					
١٤	الآخرون يثقون بي					

					١٥	أقدر الآخر وأظهر طيبة له/لها
					١٦	أحب التعاون مع الآخر
٥	٤	٣	٢	١	م	العبارات
					١٧	يعتمدون علي في العمل
					١٨	أؤدي عملي بشكل شامل
					١٩	لدي القدرة على إدراك مهام العمل، والانتهاء من أداؤها.
					٢٠	لدي القدرة على أداء مهام العمل بكفاءة.
					٢١	لدي القدرة على التخطيط ومتابعة الإنجاز.
					٢٢	لدي إحباط واكتئاب من أحوالي.
					٢٣	من السهل استثارة غضبي.
					٢٤	أقلق كثيراً.
					٢٥	أتسم بتقلب المزاج.
					٢٦	أتسم بالعصبية.
					٢٧	من الممكن أن أعرض معلومات تخالف الحقيقة عن منظمي.
					٢٨	من الممكن أن أبالغ في مستوى أداء المنتجات، أو الخدمات التي تقدمها المنظمة.
					٢٩	من الممكن أن أخفي عن العملاء أي معلومة سلبية عن

				منظمتي، أو المنتجات التي تقدمها.	
				من الممكن أن أوصي بأشخاص لا يتمتعون للمنظمات المنافسة لأساعد منظمتي	٣٠
				من الممكن أن أساعد في إخفاء أي معلومات تدل على أي سلوك غير أخلاقي داخل منظمتي.	٣١
				من الممكن أن أكذب لأبعد أي ضرر عن منظمتي.	٣٢
				من الممكن أن أسعي لمصلحة أشخاص معينة إذا كان ذلك في مصلحة منظمتي فقط	٣٣

الإسم:..... (اختياري)

النوع:  ذكر  أنثي

السن:  ٣٥-٢٥  ٤٥-٣٦

٥٥-٤٦  ٥٦- فأكثر

الدرجة الوظيفية:  إداريون  رؤساء أقسام  فني

مدة البقاء داخل المنظمة:  ٥ سنوات  ١٠ سنوات

١٥ سنة  أعلى من ذلك

المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٨، يونيو ٢٠٢٣

---

---