

أثر أخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي
دراسة تحليلية في الشركة العامة لنقل الطاقة الكهربائية
في محافظة البصرة

أ. د. رشا مهدي صالح

جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال

hu.mahdi@yahoo.com

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على أثر أخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي. ولتحقيق ذلك أجري البحث على عينة عشوائية قوامها (47) مفردة. وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف البحث منها تحليل الانحدار البسيط والمتعدد. وأظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين أخلاقيات المهنة والرياء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الأخلاق، المهنة، أخلاقيات المهنة، الرياء، الشركة.

**The Impact of Job Ethics in Occupational hypocrisy:
Analytical Study The General Company for Electricity
Transmission in Basra Governorate**

Prof. Dr.Rasha Mahdi Salih

Basrah University, College of Business and Economics,
Department of Business Administration

Abstract:

The research aimed to investigate the Impact Job Ethics in Occupational hypocrisy. To achieve this research was conducted on a random sample of (47) item. The statistical package for social sciences (SPSS) was used to analyze and examine the hypotheses. The researcher used many statistical methods to achieve the research objectives, such as simple, multi regression and The research results showed there is significant impact to job Ethics in Occupational hypocrisy.

Key words: Ethics, Job, Job Ethics, hypocrisy, Organization.

منهجية البحث أولاً: أهمية البحث

تتلخص أهمية البحث في جانبين هما:

- ١- الأهمية العلمية: تعد أخلاقيات المهنة والرياء الوظيفي من أهم الموضوعات والمفاهيم الإدارية الحديثة من الناحية العلمية التي لاقت اهتماماً في السنوات الأخيرة في منظمات اليوم. ويعد هذا البحث مساهمة بحثية معرفية في مجال التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية عن طريق التعرف على مدى تأثير أخلاقيات المهنة في الحد من ظاهرة الرياء الوظيفي للعاملين في المنظمة.
- ٢- الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية للبحث في تقديم مساهمة عملية للشركة العامة لنقل الطاقة الكهربائية حول أخلاقيات المهنة والارتقاء بها إلى مستوى متطور يقلل من خطورة الرياء الوظيفي. إذ يعد الرياء الوظيفي ظاهرة منبوذة وسلبية لدى جميع المنظمات، مما تؤدي ممارسته إلى الفشل التنظيمي. كما تتمثل أهمية البحث محاولة لاختبار علاقة وأثر أخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي لما تمثله هذه الشركة من أهمية بالغة ولما تمتاز به من قدرات بشرية كبيرة.

ثانياً: مشكلة البحث

تمثل أخلاقيات المهنة مجموعة المبادئ والمعايير التي تعد أساساً ومرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والالتزام بها. مما يعترض الأفراد العاملين مشكلات ناتجة عن الاعتداء على حقوق الآخرين من خلال الرياء الوظيفي الذي يعد أداة أكثر خطورة على المنظمة من جراء سلوك يقوم به الأفراد من أجل الحصول على منافع مادية ومعنوية. تساعد أخلاقيات المهنة أصحاب القرار على تحسين أداء منظماتهم، وعلاقتها بالعاملين والزبائن والإدارة العليا والمجتمع، ومساعدتها في تحقيق أهدافها. السبب الذي يدفع الأفراد العاملين لاستعمال مثل هذه السلوكيات السيئة كالنفاق والتملق، والخداع الوظيفي وهو التفريق بين العاملين من خلال منح المدير

الثقة إلى بعض العاملين ويميز بينهم وبين زملائهم مما يشعرهم بالتسلط والتكبر والغرور مما يدفعهم للحفاظ على الثقة الممنوحة لهم من جانب المدير ليس بالمتابعة في العمل بل بالرياء حتى أصبح من الصعب التحدث بصدق وبوضوح خوفاً من نقل الكلام إلى المدير أو المسؤول مما يترتب عليها تأثيرات عديدة منها عدم احترام الموظف المنافق والمتملق والمخادع لنفسه، انخفاض الروح المعنوية للعاملين، وانخفاض الكفاءة والفاعلية التنظيمية. لذلك سينصب اهتمام الباحثة بأخلاقيات المهنة بكونها متغيراً مستقلاً يؤثر في الرياء الوظيفي، وعلى هذا الأساس صيغت مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس هنا: ما تأثير أخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي؟ يمكن صياغة مجموعة تساؤلات على النحو الآتي:

- ١- ما علاقة أخلاقيات المهنة بالرياء الوظيفي ؟
- ٢- ما أثر أخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي ؟
- ٢- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو العاملين والزملاء والإدارة العليا والمجتمع في المنظمة عينة البحث ؟

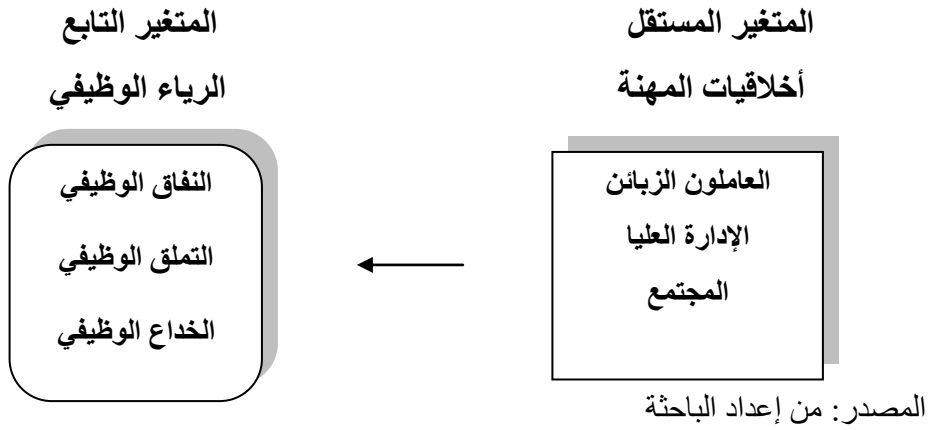
ثالثاً: أهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث، يسعى هذا البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

- ١- التعرف على مدى ممارسة أصحاب القرار لأخلاقيات المهنة في الشركة عينة البحث.
- ٣- توضيح وتفسير طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين أخلاقيات المهنة والرياء الوظيفي إجمالاً وعلى مستوى الأبعاد.
- ٤- تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات قد تسهم في تعزيز إدراك الشركة عينة البحث لأهمية أخلاقيات المهنة التي يمكن أن تقلل من ظاهرة الرياء الوظيفي.

رابعاً: مخطط البحث الافتراضي

شكل (١) مخطط البحث الافتراضي



خامساً: فرضيات البحث

- فرضية البحث الرئيسية:** تؤثر أبعاد أخلاقيات المهنة تأثيراً معنوياً في الرياء الوظيفي إجمالاً وعلى مستوى الأبعاد، ومنها تتفرع الفرضيات الآتية.
- الفرضية الفرعية الأولى:** يؤثر العاملون تأثيراً معنوياً في الرياء الوظيفي إجمالاً وعلى مستوى أبعاده.
- الفرضية الفرعية الثانية:** يؤثر الزملاء تأثيراً معنوياً في الرياء الوظيفي إجمالاً وعلى مستوى أبعاده.
- الفرضية الفرعية الثالثة:** تؤثر الإدارة العليا تأثيراً معنوياً في الرياء الوظيفي إجمالاً وعلى مستوى أبعاده.
- الفرضية الفرعية الرابعة:** يؤثر المجتمع تأثيراً معنوياً في الرياء الوظيفي إجمالاً وعلى مستوى أبعاده.

سادساً: مقاييس البحث

- ١- أخلاقيات المهنة تم التعبير عن أخلاقيات المهنة باستعمال مقياس (الزبناتي، ٢٠١٤) تم تفسيرها في (٤٨) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة.
- ٢- الرضاء الوظيفي تم التعبير عن الرضاء الوظيفي باستعمال مقياس (القحطاني، ٢٠٠٦) مأخوذ عن (الحدراوي وآخرين، ٢٠١٤) تم تفسيرها في (١٤) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة.

سابعاً: أسلوب جمع البيانات والمعلومات:

تم إتباع المنهج الوصفي والتحليلي، إذ استخدم الوصف والتحليل المنطقي في الجانب النظري من البحث، والاستطلاع والتحليل الإحصائي في الجانب الميداني. تم اختيار عينة عشوائية من مسؤولي الشعب في الشركة العامة لنقل الطاقة الكهربائية في محافظة البصرة وبواقع (47) مفردة.

دراسات سابقة:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة (عوض الله، ٢٠١٣) / تأثير سلوكيات النفاق الإداري للمرؤوسين على قرارات الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على موظفي الكادر العام بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير سلوكيات النفاق الإداري للمرؤوسين على قرارات الموارد البشرية، وتحديد أكثر سلوكيات النفاق الإداري للمرؤوسين تأثيراً على قرارات الموارد البشرية. استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات، تكونت عينة الدراسة من العاملين بالكادر العام في قسم التعليم بجامعة المنصورة (٣٦٧) مفردة. أظهرت النتائج وجود علاقة وتأثير معنوية طردية بين سلوكيات النفاق الإداري للمرؤوسين وقرارات الموارد البشرية، كما تبين ارتفاع نسبة

أثر أخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي - دراسة تحليلية في الشركة العامة لنقل الطاقة الكهربائية
تأثير سلوكيات النفاق الإداري العملية للمرؤوسين عن السلوكيات اللفظية على
قرارات الموارد البشرية إذ بلغ تأثيرها 38.5% مقابل 30.3% للسلوكيات اللفظية.

دراسة (الزيناتى، ٢٠١٤) دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في
المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً).

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية
الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً).
استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات. تكونت عينة الدراسة
من (١٥٢) من أصحاب المواقع الإشرافية (رئيس شعبة، رئيس قسم، مشرف
تمريض، نائب مدير دائرة، مدير دائرة، مدير عام). أهم النتائج التي توصلت إليها
الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز
المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.

دراسة (الحدراوي وآخرون، ٢٠١٤) / ممارسة الرياء الوظيفي وانعكاساته على
النجاح الاستراتيجي للمنظمات: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أساتذة كلية
الإدارة والاقتصاد في جامعة الكوفة.

يهدف هذا البحث إلى الخوض في موضوع مهم يتمثل بالرياء الوظيفي (الذي
تقل الدراسات والبحوث التي تناولته)، ومدى انعكاسه على النجاح الاستراتيجي
لمنظمات الأعمال، وتم ذلك عبر التعرف على طبيعة العلاقة بين الرياء الوظيفي
بأبعاده (النفاق الوظيفي، التملق الوظيفي، الخداع الوظيفي) وبين النجاح الاستراتيجي
لمنظمات الأعمال، عن طريق تحليل علاقات الارتباط والتأثير بينها، ومن أجل تحديد
الأبعاد الأكثر أهمية للرياء الوظيفي تم توزيع استمارة استقصاء أولية، حددت الأبعاد
الرئيسية، وشمل البحث آراء عينة من أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الكوفة
بلغت (٤٣) تدريسيًا، وتم اختبار صلاحية النموذج المقترح وفقا لنمذجة العلاقات

الهيكلية (SEM) عن طريق برنامج (LISREL 8.8) ، واختبار الفرضيات بالانحدار الخطي عن طريق برنامج (SPSS V.18) ، وقد تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: ان الرياء الوظيفي مفهوم غامض، لكنه تطبيق محسوس لدى العديد من العاملين، وهو يمثل آفة خطيرة يمكن ان تسبب انعكاسات سلبية على النجاح الاستراتيجي للمنظمات، وفي ضوء الاستنتاجات تم وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات.

دراسة(البغادي، وكريم، ٢٠١٤)/النفاق التنظيمي: دالة تدهور المنظمات.

تؤثر البيئة الاجتماعية العامة المحيطة بالمنظمات بشكل عام والمنظمات العراقية العامة والخاصة بدرجات متفاوتة على نشاط المنظمة. تحاول هذه الدراسة أن تستفهم النفاق التنظيمي من خلال استعراض مفاهيمه وأسباب الاهتمام به، وأنواعه، وما الأسباب التي تقف وراء هذا السلوك المضطرب الذي قد يؤدي إلى انهيار المؤسسة إذا ما اعتبرناه شكلا من أشكال الفساد الإداري من خلال انعكاس آثاره على الواقع التنظيمي، والتطرق إلى آليات للوقاية من هذا السلوك السيء للعاملين في المنظمات. يعد النفاق التنظيمي سلوكا لا شعوريا يقدم عليه البعض من دون وعي أو تأنيب ضمير وهو جزء من ثقافة العمل في المنظمات العامة والخاصة وتؤثر البيئة الاجتماعية العامة المحيطة في المنظمات بدرجات متفاوتة على نشاط المنظمة. هناك آليات للوقاية من هذا السلوك السيء للعاملين في المنظمات هي تعزيز ثقافة أخلاقيات العمل، تقديم الحوافز، بث روح المبادرة في العمل، والتعايش في فرق العمل.

دراسة(سليمة، ٢٠١٨)/ أثر الأمان الوظيفي على تبني المرؤوسين لسلوكيات النفاق الإداري: دراسة تطبيقية مقارنة بين المستشفيات العامة والمستشفيات الخاصة بمحافظة الغربية.

الهدف من الدراسة تحديد وقياس الأبعاد المختلفة للأمان الوظيفي، وتحديد طبيعة ومظاهر سلوكيات النفاق الإداري. استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات، تكونت عينة الدراسة من(٣٨٤) من الإداريين وهيئة التمريض بالمستشفيات العامة والخاصة بمحافظة الغربية. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباط عكسية دالة إحصائياً بين أبعاد الأمان الوظيفي و تبني المرؤوسين لسلوكيات النفاق الإداري بصورة إجمالية. ووجود تأثير سلبي ضعيف غير دال إحصائياً بين أبعاد الأمان الوظيفي و تبني المرؤوسين لسلوكيات النفاق الإداري بصورة إجمالية.

دراسة(السواعير، ٢٠٢١)/

انعكاسات أنماط إستراتيجية صوت الموظفين على النفاق التنظيمي: الدور الوسيط للقيادة الأخلاقية دراسة حالة في الملكية الأردنية.

هدفت الدراسة إلى معرفة أنماط إستراتيجية صوت الموظفين على النفاق التنظيمي بوجود متغير وسيط القيادة الأخلاقية، حيث كان مجال الدراسة في الخطوط الملكية الأردنية في الأردن، على عينة عشوائية بلغت(٣٤٦) موظفاً في المستويات الإدارية الثلاثة(علياً، وسطى، وموظفو الخط الأول). استخدمت الدراسة المقابلة والاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات. كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير سلبي ذي دلالة إحصائية لأنماط إستراتيجية صوت الموظفين على النفاق التنظيمي في الملكية الأردنية. وهذا يعني أن النفاق التنظيمي ينخفض عند ممارسة أنماط إستراتيجية صوت الموظفين، كما أشارت إلى ان القيادة الأخلاقية تتوسط جزئياً التأثير السلبي لأنماط إستراتيجية صوت الموظفين على النفاق التنظيمي في الملكية

الأردنية. وقدمت العديد من التوصيات أهمها تشجيع الاستثمار المستدام في تبني أنماط إستراتيجية صوت الموظفين (الصوت البنائي، والصوت الدفاعي) التي تعزز المشاركة الايجابية للموظفين، وتشجيع الملكية الأردنية لتوظيف ممارسات القيادة الأخلاقية التي تؤثر بشكل ايجابي على سلوك الموظفين وتقلل من المعضلات التنظيمية، وتؤكد على إنشاء إستراتيجية لصوت الموظفين لتعزيز مشاركة الموظفين في حل المشكلات وإجراء التحسينات المناسبة في الملكية الأردنية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة (Fathy Amar,2015)/

The Role of Management by Walking around in reducing the behavior of administrative hypocrisy in Egyptian Commercial Bank.

دور الإدارة بالتجوال في تخفيض سلوكيات الرياء الإداري بالبنوك التجارية المصرية.

اهتمت الدراسة بصفة أساسية بتحديد واقع استخدام أبعاد الإدارة بالتجوال في البنوك التجارية المصرية، وتحديد واقع سلوكيات الرياء الإداري في البنوك التجارية المصرية، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين استخدام أبعاد الإدارة بالتجوال وسلوكيات الرياء الإداري في البنوك التجارية المصرية. استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات. باستخدام عينة قوامها ١٩٥ موظفاً من العاملين بإدارات الموارد البشرية، والانتماء، والبحوث والتطوير وذلك بالمراكز الرئيسية للبنوك التجارية محل الدراسة (البنك الأهلي المصري ، بنك مصر ، البنك التجاري الدولي CIB ، بنك قطر الوطني الأهلي QNB). وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإدارة

أثر اخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي - دراسة تحليلية في الشركة العامة لنقل الطاقة الكهربائية
بالتجوال وسلوكيات الرياء الإداري في البنوك التجارية المصرية موضع
الدراسة.

دراسة (Effron, et al.,2015)/

Hypocrisy by association: When organizational membership increases condemnation for wrongdoing.

الرياء بالتبعية: عندما تزيد العضوية التنظيمية من الإدانة على المخالفات.
يحدث الرياء عندما يفشل الناس في ممارسة ما يكرزون به. توثق أربع
تجارب تأثير الرياء من خلال الارتباط، حيث يمكن للفشل في ممارسة ما تدعو
إليه المنظمة أن يجعل الموظف يبدو منافقاً ويدعو إلى الإدانة الأخلاقية. حكم
المشاركون على الموظفين بقسوة أكبر على نفس الانتهاك عندما كان غير متوافق
مع القيم الأخلاقية التي روج لها تنظيم الموظفين، كان المشاركون أقل احتمالاً
لاختيار مرشح وظيفي يتعارض تجاوزه (مقابل لم يكن) مع القيمة التي تحركها
منظمة كان قد تدرب فيها ذات مرة. تشير النتائج إلى أن الموظفين يُنظر إليهم
على أنهم ملزمون أخلاقياً بدعم القيم التي تروج لها مؤسستهم، حتى من قبل
الأشخاص خارج المنظمة.

دراسة (Harmon,2016)/

The Impact of Perceived Corporate Hypocrisy on Employees in the Retail Industry.

تأثير الرياء المؤسسي الملحوظ على الموظفين في صناعة التجزئة.
تهدف الدراسة إلى استكشاف تجارب موظفي التجزئة الأمريكيين في رياء
الشركات. عدد كبير من الشركات لديها تتعرض للنقد بسبب التصرف غير المتسق مع
وعودهم لا تتصرف وفق سياساتهم الخاصة، وحتى الكذب. ماذا يحدث عندما يُنظر

إلى عمل تجاري بأنه "رياء" - عندما لا تتناسب أفعالها مع أقوالها؟ في السنوات الأخيرة ، كان البحث في هذا السؤال في الغالب نظرت في التأثير السلبي على ردود أفعال المستهلكين والمساهمين من رياء الشركة الملحوظ، والعواقب (على سبيل المثال ، فقدان حقوق ملكية العلامة التجارية والمبيعات والأرباح). كانت القضايا التي يتم الإبلاغ عنها بشكل شائع والتي دفعت تصورات المشاركين عن رياء الشركات إلى الشعور بالتشكيك وانعدام الثقة والتهديد والخوف هي المحاباة والعقوبات المتحيزة والتعليمات غير المتسقة. على الرغم من القيود المعترف بها .

من الناحية النظرية يبدو أن نظرة المطلعين على هذه الدراسة حول أنه يمكن للمشرفين المباشرين أيضا خلق رياء الشركات، مما يعرض صورة شركات البيع بالتجزئة، كما يعرض سمعتها للخطر، يستدعي نظرية جديدة حول مصادر وتأثيرات رياء الشركات التي يمكن إنشاؤها من خلال الأنشطة اليومية والأداء داخل الشركة. قد يختلف هذا عن الأدبيات الحالية التي تركز على استجابات المستهلكين وردود أفعالهم. من منظور عملي، تشير نتائج الدراسة إلى أهمية مديري شركات البيع بالتجزئة أو المشرفين في طوابق المبيعات، حيث تكاد تصبح واجهة الشركات لموظفي الخطوط الأمامية الذين لديهم تعرض محدود لإدارة الشركات. وبالتالي يقترح أن شركات البيع بالتجزئة قد تستفيد من تطوير مديرين مسؤولين ومحترمين يشجعون بيئة عمل متسقة، ويكونون أكثر تواصلًا وشفافية وراء أي تناقضات، ويؤكدون أنه في الصناعات ذات معدل دوران الموظفين المرتفع ، مثل صناعة البيع بالتجزئة ، يمكن أن يؤدي التركيز على خلق الظروف التي تقلل من الرياء المؤسسي الملحوظ بين الموظفين إلى تقليل معدلات الدوران، وزيادة الفاعلية التنظيمية، وتحسين سمعة المنظمة.

دراسة (Hadadian, et al.,2016)

Hypocritical Behavior and organization Size: A Game theory Approach.

السلوك الريائي وحجم المنظمة: مدخل نظرية اللعبة أو المباراة

تسعى هذه المقالة إلى معالجة السلوك الريائي في التواصل بين الأشخاص في المنظمات وعلاقته بحجم المنظمة. في الخطوة الأولى ، يدرس نموذج نظرية اللعبة السلوك الريائي بين شخصين. في الخطوة التالية ، مع بعض التعديلات ، يدرس النموذج السلوك الريائي في المنظمة. يقدم هذا البحث نموذجاً رياضياً فريداً حول استخدام السلوك الريائي ويقترح بشكل مثير للاهتمام أنه كلما كان الحجم التنظيمي أكبر (عدد الأعضاء) ، زاد خطر تحول جميع أعضاء المنظمة إلى تبني سلوك ريائي.

دراسة (Filipe,2017)/

Correlation between Organizational Hypocrisy, Organizational Cynicism and Distrust in Organizational Context.

الارتباط بين الرياء التنظيمي والسخرية التنظيمية وعدم الثقة في السياق التنظيمي. ظهر الرياء التنظيمي، بمعنى برونسون ، في الأدب بشكل منفصل عن التراكيب المماثلة، أي السخرية التنظيمية وانعدام الثقة. وبالمثل، يتم التعامل مع هذه بشكل شبه دائم على أنها سلبية لكل من الأشخاص والمؤسسات.

تهدف هذه الدراسة إلى معالجة هذه التراكيب معاً، حيث انه قد تعمل بشكل متزامن، والتشكيك في طبيعتها السلبية غير المشروطة، بإتباع منظور "برونسونيان". لهذا الغرض، اعتمدت الدراسة على عينة من ٢٨٩ عاملاً لاختبار: (١) إمكانية تجميع هذه التراكيبات في ترتيب ثانٍ واحد، أي متلازمة ؛ (٢) كيف يتعاملون بشكل مختلف

مع عدم وجود المعاملة بالمثل وخرق العقد النفسي ؛ و ٣) مدى قوتها التفسيرية المقارنة على استراتيجيات سلوكيات EVLN.

تشير النتائج إلى أنه يجب التعامل مع الرياء التنظيمي والسخرية وعدم الثقة على أنها بناء من الدرجة الثانية، حيث أظهرت مؤشرات مناسبة بشكل أفضل في تحليل عامل التأكيد. وبالمثل، عندما يتم التعامل معها على أنها متلازمة، فإنها تسمح بنماذج أكثر قوة عند التعامل معها كمتغير معيار وعند التعامل معها كمتنبئ لاستراتيجيات سلوكيات EVLN، مما يفسر دائماً المزيد من التباين.

دراسة (Shim& Kim,2017)/

The Impacts of Ethical Philosophy on Corporate Hypocrisy Perception and Communication Intentions Toward CSR.

تأثير الفلسفة الأخلاقية على تصور الرياء المؤسسي ونوايا الاتصال تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات.

تبحث هذه الدراسة في كيفية ربط تصورات رياء الشركات من أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات الفلسفة الأخلاقية للجمهور بنوايا مشاركة الرأي الإيجابية / السلبية اللاحقة مع إيلاء اهتمام خاص لعلم الأخلاق والعواقب في الأخلاق المعيارية للفلسفة ، تختبر الدراسة الحالية نموذجاً نظرياً لرياء الشركات المتصور مع سوابق سببية (أي ، الفلسفة الأخلاقية الفردية لعلم الأخلاق والعواقبية) ، والدور الوسيط لرياء الشركات بين هؤلاء السوابق ونية التواصل اللاحقة للجمهور (أي الإيجابية والسلبية نوايا تقاسم الرأي) تجاه شركة. تشير النتائج إلى آثار وساطة كبيرة لرياء الشركات بين التوجهات الأخلاقية الشخصية ونية التواصل لدى الجمهور على أساس الإسناد الأخلاقي لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات المتعلقة بالآزمات.

دراسة (Miao&Zhou,2020)

Corporate Hypocrisy and Counterproductive Work Behavior: A Moderated Mediation Model of Organizational Identification and Perceived importance of CSR.

الرياء المؤسسي وسلوك العمل غير المنتج: نموذج وساطة معتدل لتحديد الهوية التنظيمية والأهمية المتصورة للمسؤولية الاجتماعية للشركات.

عندما تقول الشركات شيئاً ما وتفعل شيئاً آخر في سياق المسؤولية الاجتماعية للشركة، فإنها تتعرض لخطر رياء الشركات. بصرف النظر عن المواقف السلبية داخل العملاء، كان الغرض من الدراسة هو استكشاف عواقب رياء الشركات على الموظفين. بحثت هذه الدراسة في الصلة المحتملة بين رياء الشركات وسلوكيات العمل العكسية للموظفين من خلال نموذج وساطة خاضع للإشراف. استناداً إلى نظرية الهوية الاجتماعية، وجدت الدراسة أن تأثير رياء الشركات على سلوكيات العمل ذات النتائج العكسية الموجهة من قبل المنظمة قد تم توسطه جزئياً عن طريق التعريف التنظيمي، بينما يتم الإشراف على المرحلة الأولى من الوساطة من خلال مستويات أهمية الموظفين المتصورة للمسؤولية الاجتماعية للشركات. تشير البيانات المأخوذة من ٢٥٩ موظفاً في الصين، والتي تم جمعها عبر ثلاث فترات زمنية، إلى أن رياء الشركات سيؤدي إلى انخفاض التعريف التنظيمي، مما يؤدي إلى CWB ضد الشركة. يتم تعزيز التأثير غير المباشر لرياء الشركة على CWB-O عبر التعريف التنظيمي عندما تكون الأهمية المتصورة للموظفين للمسؤولية الاجتماعية للشركة عالية. تقدم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مساهمات في كل من إدارة الشركات والبحوث النظرية.

Hypocritical organizations: Implications for employee social responsibility.

المنظمات الريانية: الآثار المترتبة على المسؤولية الاجتماعية للموظف
تظل آثار رياء الشركات على المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) على مستوى تحليل الموظفين غير مستكشفة إلى حد كبير. بالاعتماد على نظرية الإسناد وطور نموذجاً يسلط الضوء على الآثار السلبية لرياء الشركة على المساهمة التطوعية للموظفين في برامج المسؤولية الاجتماعية لشركاتهم (المسؤولية الاجتماعية للموظف، أو ESR)، كما تتوسطها إسهامات رمزية في المسؤولية الاجتماعية للشركات. علاوة على ذلك، من خلال دمج إطار عمل حساسية المسؤولية الاجتماعية للشركات، قمنا بتطوير نموذج أكثر دقة يعترف بدور أهمية المهمة في تعزيز العلاقة المذكورة أعلاه. تشير نتائج الدراسة إلى:

أولاً يؤثر رياء الشركات سلباً على ESR من خلال الدور الوسيط لإسناد المسؤولية الاجتماعية للشركات الرمزية. وثانياً. تكشف النتائج أن أهمية العملية تعمل على تعديل العلاقة بين رياء الشركات و ESR، بحيث تكون التأثيرات المباشرة وغير المباشرة أقوى للموظفين الذين تكون وظائفهم أعلى في أهمية المهمة. وتناقش الآثار المترتبة على البحث والممارسة.

The ethics of corporate hypocrisy: An experimental approach.

أخلاقيات رياء الشركات: مدخل تجريبي.
في طبيعة الحال لمنح الإدارة وأخلاقيات العمل، هناك نوع بارز من الإخفاء يتجلى في رياء الشركات. يجلب مفهوم رياء الشركات الأخلاق التقليدية للتأثير على مؤسسات المجتمع الحديث وبالتالي يؤكد العلاقة المتنازع عليها بين برامج البحث الخاصة بالأخلاق الفردية والمؤسسية. بافتراض أن الأخلاق في المجتمع الحديث تكمن في المؤسسات وليس الأفراد، تؤكد الأخلاق المؤسسية على حدود قدرة الأخلاق التقليدية على التصالح مع التعقيد الأخلاقي لاقتصاد السوق. تظهر حالة رياء الشركات

أثر أخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي - دراسة تحليلية في الشركة العامة لنقل الطاقة الكهربائية

أن الأخلاق التقليدية تغذي الحساسية الفردية للسلوكيات غير الأخلاقية التي قد تحدد النسيج المؤسسي الحديث الذي تصوره الأخلاق المؤسسية. ويدعم هذه الحجة اكتشافنا التجريبي المركزي بأن التقييم الأخلاقي لرياء الأفراد والشركات مدفوع بشكل أساسي بنفس الآليات النفسية. علاوة على ذلك ، أظهرت التجربة أن رياء الشركات والأفراد يُدان بقوة أكبر من السلوك الخاطئ بصراحة حتى لو كانت عواقبهما متطابقة.

دراسة (Abdulfattah& Majed,2021)/

Evaluating Organizational Hypocrisy within Universities as Toxic Leadership Behavior.

تقييم الرياء التنظيمي داخل الجامعات كسلوك قيادي سام.

يؤدي المدبرون الأكاديميون، وعمداء الكليات، وعمداء المشاركين، العمداء المساعدون، ورؤساء الأقسام، ومنسقو البرامج أدواراً قيادية محورية داخل الجامعات. لذلك من الأهمية بمكان فهم سلوكهم التنظيمي. بدون إسناد القيم السببية إلى السلوك، تفترض هذه الدراسة أن المديرين الأكاديميين يمارسون الرياء في مكان العمل بشكل متكرر. لاختبار هذا الافتراض، تسعى الدراسة إلى تحديد خصائص الرياء المتصور قبل استكشاف أوجه التشابه المحتملة بين السلوك الريائي وسلوك القيادة السامي. تم الحصول على البيانات من خلال أسئلة مفتوحة أجاب عليها ١٧٥ مديراً أكاديمياً و ٥١٧ أستاذاً يعملون في ١٣ جامعة. تدعم نتائج التحليلات الفرضية الأولية: ذكر ٨١٪ من جميع المستجيبين أنهم تعرضوا لأكثر من حادثة رياء واحدة في العام الماضي؛ شهد ٨٤٪ من المدراء الأكاديميين و ٦٤٪ من الأساتذة تأثيرهم المباشر بالرياء المباشر. كشفت الردود عن أربع مجموعات من الخصائص الريائية. عدم الأمانة ومهاجمة الآخرين وتجاهل الرفاهية المؤسسية والشخصية المخادعة. تمت مناقشة أوجه التشابه بين الخصائص الريائية والسمة تليها الآثار النظرية والعملية للنتائج.

Culture, Status, and Hypocrisy: High-Status People Who Don't Practice What They Preach Are Viewed as Worse in the United States Than China.

الثقافة والمكانة والرياء: يُنظر إلى الأشخاص ذوي المكانة العالية الذين لا يمارسون ما يكرزون به على أنهم أسوأ في الولايات المتحدة من الصين.

غالباً ما يتخذ أصحاب المكانة عبر المجتمعات مبادرات أخلاقية للتنقل بين ممارسات المجموعة نحو السلع الجماعية؛ ومع ذلك ، لا يُعرف الكثير عن كيفية قيام المجتمعات المختلفة (على سبيل المثال ، الولايات المتحدة مقابل الصين) بتقييم تجاوزات أصحاب المكانة العالية (مقابل المنخفضة) للأخلاق التي يتم التبشير بها. درست دراستان مسجلتان مسبقاً (إجمالي 1,374 N) كيفية تأثير معلومات الحالة (المرتبة المهنية في الدراسة ١ والمكانة الاجتماعية في الدراسة ٢) على الأحكام الأخلاقية لانتهاكات القواعد، كدالة لتناقض الفعل الكلامي والاستقلال الثقافي / الترابط. كشفت كلتا الدراستين أن تناقضات الأفعال المرتفعة (مقابل منخفضة) لأهداف المركز (مقابل عدم التناقضات) تمت إدانتها بشدة في الولايات المتحدة وليس في الصين. أشارت تحليلات الوساطة إلى أن الأمريكيين نسبوا المزيد ، لكن الصينيين نسبوا الدوافع الأنانية الأقل إلى تناقضات الكلمات والأفعال لدى أهداف المركز الأعلى. لا يؤثر الاعتماد على الثقافة في (ثالثاً) فقط على من يمنح مكانة كمنفذين للمعايير ولكن أيضاً على من (لا) نلقي اللوم عليه باعتباره منتهكاً للمعايير.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

١-قلة الاهتمامات البحثية في مجال الرياء الوظيفي وعدم تركيزها على أخلاقيات المهنة عدا دراسة واحدة اعتمدت مدخلا تجريبيا لاستكشاف أخلاقيات المهنة ورياء الشركات.

٢- عدم تناول الدراسات السابقة لأبعاد الرياء بصورة شمولية عدا دراسة واحدة هي الأقرب إلى توجهات ومنهج ونتائج هذا البحث، واقتصارها على سلوكيات الرياء وربطها ببعض المتغيرات التنظيمية كالمسؤولية الاجتماعية والنجاح الاستراتيجي والأمان الوظيفي وصوت الموظفين وقرارات الموارد البشرية، الأمر الذي يميز هذا البحث بوصفه دراسة أكثر شمولية لأبعاد أخلاقيات المهنة وأبعاد الرياء الوظيفي.

٣- التعرف على بعض المصادر والبحوث والدراسات التي لها العلاقة بالخلفية النظرية للبحث الحالي.

الإطار النظري

أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة

الأخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، ويرتبط موضوع الأخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو صواب وبالواجبات الأخلاقية للفرد (Rue&Byars, 1989:47)، (العنزي والساعدي، ٢٠٠٢: ١٢).

تمثل الأخلاق Ethics مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو صحيح أو خطأ في إطار السلوك الإنساني ضمن بيئة معينة. وفي المنظمة هناك دائماً بعض القواعد والمبادئ الأخلاقية التي يتم تداولها بين العاملين بشكل رسمي أو غير رسمي. وبالرغم من صعوبة تحديد السلوك الصحيح أو الخاطئ لكننا نتفق على أن الأمور غير القانونية هي أيضاً غير أخلاقية. ولكن ماذا عن الحالات الوسطية القابلة للتفسير والتأويل. إن موضوع الأخلاق من أكثر الموضوعات حساسية في المنظمات المعاصرة ولا سيما نحن نتعامل مع ثقافات متعددة وقيم واتجاهات متنوعة وتكنولوجيا مكنتنا من التواصل في الكلمة والصورة والصوت بعيداً عن الرقباء. والأخلاق مسألة ترتبط بالجانب اللاشعوري أكثر من ارتباطها بالجانب الشعوري، وتتعاظم أهميتها في الإدارة إذا علمنا أنها تتغلغل في جميع أنشطة المنظمة ومعاملاتها وهي لا تستثنى أحداً مهما كان مركزه الوظيفي. وعند الحديث عن ارتباطات الأخلاق بأنشطة إدارة الموارد البشرية نجد صعوبة فصلها عن جميع أنشطتها وممارساتها. فالأخلاق يجب أن تكون حاضرة في اختيار العاملين وتحديد رواتبهم وأجورهم وتقييم أدائهم وترقياتهم ومكافأاتهم ومعالجة مختلف القضايا الأخرى الخاصة بعملهم في المنظمة. ويتوجب على إدارة الموارد البشرية وهي تمارس مختلف أنشطتها احترام الحقوق الأساسية للعاملين والحفاظ على خصوصية وسرية المعلومات الشخصية الخاصة بكل منهم. كما يجب أن تعامل جميع العاملين بعدالة وعدم التحيز لجهة دون أخرى. إن

تصرف الفرد بشكل أخلاقي أو غير أخلاقي يعتمد على مجموعة من العوامل من بينها أخلاق الفرد وقيمه وشخصيته وتجاربه، ثقافة المنظمة، والموضوع المطروح. إذ بينت إحدى الدراسات الأمريكية أن 82 % من المديرين اعترفوا أنهم يغشون في لعبة الكولف Golf، و 72% منهم من يرى أن السلوك واحد سواء أكان في لعبة الكولف أم في المنظمة. إن الأفراد الذين لا يملكون وازعاً أخلاقياً قوياً سيكونون أكثر حذراً ورؤية في ممارسة الأمور غير الأخلاقية إذا شعروا أن في المنظمة ضوابط للسلوك معززة بالقواعد والسياسات وتوصيف الأعمال، وإن في المنظمة ثقافة قوية ترفض تماماً هذا النوع من السلوكيات. لقد ازدادت أهمية البعد الأخلاقي في منظمات الأعمال نظراً لتنوع الثقافات التي تتعامل معها وتنوع الخلفيات الثقافية للعاملين. وقد أخذت المنظمات تضع لنفسها قانوناً أخلاقياً Code of Ethics، وهو وثيقة رسمية تحدد فيها المنظمة قيمها الأساسية والقواعد الأخلاقية التي تتوقع أن يتمسك بها العاملون في المنظمة (السالم، 2009: 73-71).

تعرف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة المبادئ والمعايير التي تعد أساساً ومرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والالتزام بها، ويمكن تحديد مجموعة من الصفات الأخلاقية للمهنة هي: الطهارة والقدسية، الاستقامة، التعاون، الأمانة، والمحبة (الزيناتى، 2014: 14).

وعرف المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA, 2002) الالتزامات الأخلاقية بأنها مجموعة المبادئ والقواعد والتغييرات والأحكام التي تمثل نصوصاً تعبر عن المسؤولية التي تشكل إطاراً عاماً للقواعد التي تحكم السلوك بشكل دقيق ومحدد للمسؤوليات المذكورة ضمن المبادئ والقواعد والتغييرات والتي تعد توجيهات حول نطاق تطبيق القواعد من دون أن تحد منها كذلك تلخص تطبيقات التغييرات والأوضاع والحالات الحقيقية (عثمان، وعبد الرحمن، 2018: 183).

ثانياً: الرياء الوظيفي

في البيئة التنظيمية ، تؤدي العلاقات المتضاربة إلى الشعور بالاكتئاب ويمكن أن تولد مخرجات منافقة تؤدي إلى زيادة المخاطر المحتملة على بيئة العمل (Nils Brunsson، 1993). ما يحدث بالفعل. بالإضافة إلى ذلك ، وصف Furia مؤخراً النفاق بأنه "تناقض بين السلوكيات الشخصية للفرد ومعتقداته المعلنة علناً"(2009:115). (Filipe, 2017: 7).

يعد الرياء الوظيفي ظاهرة خطيرة منبوذة وسلبية تهدد جميع المنظمات لأسباب عديدة منها نشأة الفرد، الرفقة السيئة، عدم الالتزام الديني، الرغبة في المنصب، الطمع، إشباع غريزة حب المحمدة أو الثناء من الناس، الشدة من ذوي المسؤولية في المحاسبة، إظهار الآخرين إعجابهم به، الخوف من الأقران، والجهل عن العواقب الناجمة عن الرياء أو السمعة. للرياء الوظيفي مجموعة من الأبعاد هي: (الحدراوي وآخرون، 2018:8-13).

النفاق الوظيفي:

النفاق الوظيفي سلوك متفش في عموم دول العالم سواء المتقدمة منها أم المتأخرة، إذ أصبحت مجموعة الوظائف والمنظمات الحكومية أو غير الحكومية خاصة أو عامة تنشط فيها مثل هذه السلوكيات. فهناك من المسؤولين وأصحاب القرار يطربون ويهناؤون بمثل هذا الرياء سواء اتضح لهم نوايا المنافقين أو لم يتضح لهم. فالموظف يبقى من هو يتبنى هذا وهناك من يصل إلى مرحلة الإبداع في تفعيله(بنصار، ٢٠١٤).

إن مصطلح النفاق الوظيفي ليس وليد الفكرة، بل هو ظاهرة موجودة ولعل هذا النوع من النفاق أصبح يؤخر مسيرة التقدم والتطور في المؤسسات، ويسبب تراجع أدائها وأداء الموظفين والعاملين فيها، مما يؤدي إلى تراجع في الإنتاجية، وذلك بسبب حديث موظف عن زميله أو مديره أو عن أشخاص داخل المؤسسة وخارجها، وهذا بدوره

يؤدي إلى اختلال التوازن في الأداء الوظيفي، ويولد الصراعات، وتشكيل الأزمات داخل المؤسسة.

من هنا لا بد من وجود أساليب علمية حديثة لتفسير أسباب وقوع هذه الظاهرة، خاصة أننا في الآونة الأخيرة، وفي ظل التطور النسبي للأحداث على الصعيد السياسي والاجتماعي والاقتصادي والأهم من ذلك كله التطور التكنولوجي، مما يتطلب مواكبة هذه التطورات، فنجد أن معظم الموظفين أو الإداريين أو المسؤولين في المؤسسات الإدارية العامة والخاصة يحاولون إيجاد ثغرات ليقصوا من بعضهم. ووضع حلول لهذه الظاهرة منها: وجود إستراتيجية فعالة في عملية الاتصال الإداري بين قادة المؤسسات والموظفين داخل المؤسسة الواحدة، من خلال سياسة الباب المفتوح، على القادة والإداريين إشراك الموظفين والعاملين لديهم في عملية اتخاذ القرار بحسب ما تقتضيه طبيعة ذلك القرار. (الطراونة، 2018).

التملق الوظيفي:

عملية تسلسلية تنقسم إلى نوعين:

الأول: استقماط حميد، يكون من أجل المصلحة الشخصية دون الإضرار

بالآخرين في بيئة العمل من خلال تقديم خدمات شخصية مثلاً.

الثاني، استقماط خبيث، يكون لكسب ود المدير ويلحق الضرر بالآخرين من خلال

تشويه صورة المقابل أمام المدير.

الخداع الوظيفي:

وهو البعد الثالث من أبعاد الرياء الوظيفي وهو أن يتظاهر بأنه ينصح الآخرين،

لكنه في الحقيقة يخدعهم ويدفعهم إلى ما يوقعهم في الخطأ ويضرهم مما يدفعهم إلى

الأعمال التي من شأنها أن تضرهم.

الجانب الميداني

أولاً: عرض وتحليل النتائج

سيتم في هذه الفقرة تشخيص مستوى متغيرات الدراسة باستخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية: كالوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لتقدير التشتت النسبي حول المتغيرات المستقلة والتابعة وكالاتي:-

جدول(1)الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف وشدة الإجابة لمتغيرات البحث

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
x1	47	2.21	4.50	3.5441	.46040	.212
x2	47	2.08	4.17	3.4734	.51870	.269
x3	47	2.30	4.50	3.5702	.47909	.230
x4	47	2.08	4.00	3.2057	.48556	.236
y1	47	2.00	5.00	3.8128	.65991	.435
y2	47	2.00	4.40	3.5574	.55785	.311
y3	47	1.50	4.50	3.4628	.73162	.535
Valid N (listwise)	47					

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول(1) ان بعد العاملين حقق وسطاً حسابياً (3.544) بانسجام جيد بانحراف معياري(0.460)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته(21%) مما يعني أن المسؤولين في الشركة عينة البحث لديهم تفهم واضح للعاملين من حيث متابعة العمل وعدم التدخل بخصوصياتهم والتعامل معهم بعدالة ومساواة ودون تمييز. وحقق بعض الزبائن وسطاً حسابياً (3.473) بانحراف معياري(0.518)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته(26%) والنتيجة هذه تؤكد تحلي المسؤولين بالتواضع في التعامل مع العاملين

وفي تقديم النصح والمشورة عند حاجتهم لها والتأثير عليهم في كثير من المواقف مما يساهم في إنجاحهم. وحقق البعد الإدارة العليا وسطاً حسابيا (3.570) بانحراف معياري (0.479)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (23%) وهذه النتيجة تؤكد تحمل المسؤولين المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العليا والتعاون معها في تطوير سياسات العمل وتقبل المهام الإضافية الموكلة إليهم من قبل الإدارة العليا . كما حقق بعد المجتمع متوسطا حسابيا (3.205) بانسجام جيد وانحراف معياري (0.485)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (23%) وهذه النتيجة تدلل مدى مساهمة المسؤولين في تطوير البيئة المحلية، والسعي نحو تحقيق أهداف المجتمع والمشاركة في الأنشطة المجتمعية الثقافية وحل المشكلات مما يعزز من التواصل بين المؤسسات والمجتمع المحلي. وحقق بعد النفاق وسطا حسابيا (3.8128) بانسجام جيد بانحراف معياري (0.65991)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (43%) وهذه النتيجة تؤكد أن التفاخر في الأعمال التي يقومون بها والمبالغة في أهميتها وإخفاء حالات القصور في العمل محاولةً منهم في الظهور أمام رؤسائهم بأنهم مخلصون وكفؤون وعدم الاعتراف بالخطأ في حالة معاقبة المخطئين . وحقق بعد التملق وسطا حسابيا (3.5574) بانحراف معياري (0.55785) وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (31%) وهذه النتيجة تدلل على مجاملة الرؤساء للحصول على رضاهم محاولةً منهم للظهور أمامهم وأمام الآخرين بكونهم مبدعين بالتزييق والتجميل ليظهروا بأنهم الأفضل . وحقق بعد الخداع وسطا حسابيا (3.4628) بانسجام جيد بانحراف معياري (0.73162)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (53%). وهذه النتيجة تؤكد ممارسة الرياء الوظيفي باستخدام الحيلة للوصول إلى مناصب أعلى في الشركة عينة البحث.

ثانياً: اختبار معاملات التأثير

سيتم في هذه الفقرة اختبار فرضية البحث حول وجود تأثير ما بين أخلاقيات المهنة بأبعادها والرياء الوظيفي وكالاتي:-

جدول (٢) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.221	.58235

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (2) ان معامل الارتباط بين أبعاد أخلاقيات المهنة (0.538) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ ان قيمة معامل التحديد R^2 قد بلغت (0.289) وهي تشير إلى ان أبعاد أخلاقيات المهنة تفسر التغير الحاصل في متغير النفاق. كما بلغت قيمة R^2 المعدلة (0.22) وهي قيمة اقل من قيمة R^2 العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الرياء الوظيفي.

جدول (3) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.789	4	1.447	4.267	.005 ^b
	Residual	14.243	42	.339		
	Total	20.032	46			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (3) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (4.267) بمستوى دلالة بلغت (0.005) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد أخلاقيات المهنة في النفاق.

جدول (4) معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.272	.821		2.767	.008
x1	-.483	.232	-.337	-2.083	.043
x2	.336	.280	.264	1.202	.236
x3	.490	.241	.356	2.030	.049
x4	.105	.251	.077	.417	.678

a. Dependent Variable: y1

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (4) ان قيمة اختبار (t) لبعده العاملين بلغت (-2.083-) بمستوى دلالة (0.043)، وان قيمة معامل B قد بلغ (-.337-). كما ان قيمة اختبار (t) لبعده الزبائن بلغت (1.202) بمستوى دلالة (0.236)، وان قيمة معامل B قد بلغت (0.264). وكما ان قيمة اختبار (t) لبعده الإدارة العليا بلغت (2.030) بمستوى دلالة (0.049)، وان قيمة معامل B قد بلغت (0.356). وان قيمة اختبار (t) لبعده المجتمع بلغت (0.417) بمستوى دلالة (0.678)، وان قيمة معامل B قد بلغت (0.077). وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد أخلاقيات المهنة تؤدي إلى زيادة قيمة النفاق بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد أخلاقيات المهنة في المتغير التابع النفاق.

جدول (٥) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.153	.51336

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (5) ان معامل الارتباط بين أبعاد أخلاقيات المهنة (0.476) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ ان قيمة معامل التحديد R^2 قد بلغت (0.227) وهي تشير إلى ان أبعاد أخلاقيات المهنة تفسر التغير الحاصل في متغير التملق. كما بلغت قيمة R^2 المعدلة (0.15) وهي قيمة اقل من قيمة R^2 العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الرياء الوظيفي.

جدول (6) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.246	4	.812	3.079	.026 ^b
Residual	11.069	42	.264		
Total	14.315	46			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (6) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (3.079) بمستوى دلالة بلغت (0.026) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد أخلاقيات المهنة في التملق.

جدول (7) معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.269	.724		3.134	.003
x1	-.292	.204	-.241	-1.426	.161
x2	.141	.247	.131	.573	.570
x3	.208	.213	.179	.978	.333
x4	.339	.221	.295	1.536	.132

a. Dependent Variable: y2

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (7) ان قيمة اختبار (t) لبعد العاملين بلغت (-1.426-) بمستوى دلالة (0.161)، وان قيمة معامل B قد بلغت (-0.241-). كما ان قيمة اختبار (t) لبعد الزبائن بلغت (0.573) بمستوى دلالة (0.570)، وان قيمة معامل B قد بلغت (0.131). وكما ان قيمة اختبار (t) لبعد الإدارة العليا بلغت (0.978) بمستوى دلالة (0.333)، وان قيمة معامل B قد بلغت (0.179). وان قيمة اختبار (t) لبعد المجتمع بلغت (1.536) بمستوى دلالة (0.132)، وان قيمة معامل B قد بلغت (0.295). وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد أخلاقيات المهنة تؤدي إلى زيادة قيمة التملق بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد أخلاقيات المهنة في المتغير التابع للتملق.

جدول (٨) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.210	.65025

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (٨) أن معامل الارتباط بين أبعاد أخلاقيات المهنة (0.528) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد R^2 قد بلغت (0.279) وهي تشير إلى أن أبعاد أخلاقيات المهنة تفسر التغير الحاصل في متغير الخداع. كما بلغت قيمة R^2 المعدلة (0.210) وهي قيمة أقل من قيمة R^2 العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الرياء الوظيفي.

جدول (٩) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.864	4	1.716	4.058	.007 ^b
Residual	17.759	42	.423		
Total	24.622	46			

a. Dependent Variable: y3

b. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (9) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (4.058) بمستوى دلالة بلغت (0.007) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد أخلاقيات المهنة في الخداع.

جدول (10) معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.709	.917		1.863	.069
x1	-.451	.259	-.284	-1.742	.089
x2	.399	.312	.283	1.279	.208
x3	.129	.270	.085	.480	.634
x4	.469	.280	.311	1.676	.101

a. Dependent Variable: y3

المصدر: نتائج الحاسب الالكتروني برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (10) ان قيمة اختبار (t) لبعده العاملين بلغت (-1.742-) بمستوى دلالة (0.089)، وان قيمة معامل B قد بلغت (-.284-)، كما ان قيمة اختبار (t) لبعده الزبائن بلغت (1.279) بمستوى دلالة (0.208)، وان قيمة معامل B قد بلغت (0.283)، وكما ان قيمة اختبار (t) لبعده الإدارة العليا بلغت (0.480) بمستوى دلالة (0.634)، وان قيمة معامل B قد بلغت (0.085)، وان قيمة اختبار (t) لبعده المجتمع بلغت (1.676) بمستوى دلالة (0.101)، وان قيمة معامل B قد بلغت (0.311)، وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد أخلاقيات المهنة تؤدي إلى زيادة قيمة الخداع بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد أخلاقيات المهنة في المتغير التابع الخداع.

مناقشة النتائج:

١- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية معنوية لأبعاد أخلاقيات المهنة في النفاق الوظيفي بدلالة F المحسوبة البالغة (4.267) وهي دالة معنوياً عند مستوى معنوية 0.005 وكانت قيمة معامل التحديد R^2 بلغت (0.289) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد أخلاقيات المهنة في النفاق الوظيفي . فعندما يتعامل المسؤولون بعدالة ومساواة مع موظفيهم من دون تمييز مع مراعاة الفروق الفردية في انجاز المهام والواجبات، وعندما يبادر المسؤولون في تقديم النصائح للعاملين عند الحاجة والدفاع عن حقوقهم والتعاون معهم واحترامهم والوفاء لهم، وعندما يبذل المسؤولون جهودهم في تأدية مهامهم بإتقان وتحملهم للمسؤولية أمام الإدارة العليا والتزامهم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بالعمل للسعي نحو تحقيق الأهداف، فإن ذلك يقلل من حالات القصور في العمل والتفاخر بما يقومون به وعدم الاعتراف بالخطأ في حالة معاقبة أو عدم معاقبة المخطئين في الشركة عينة البحث.

٢- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية معنوية لأبعاد أخلاقيات المهنة في التملق الوظيفي بدلالة F المحسوبة البالغة (3.079) وهي دالة معنوياً عند مستوى معنوية 0.026 وكانت قيمة معامل التحديد R^2 بلغت (0.227) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد أخلاقيات المهنة في التملق الوظيفي. فعندما يتعامل المسؤولون بعدالة ومساواة مع موظفيهم بدون تمييز مع مراعاة الفروق الفردية في انجاز المهام

والواجبات، فعندما يبادر المسؤولون في تقديم النصح للعاملين عند الحاجة والدفاع عن حقوقهم والتعاون معهم واحترامهم والوفاء لهم، فعندما يبذل المسؤولون جهودهم في تأدية مهامهم بإتقان وتحملهم للمسؤولية أمام الإدارة العليا والتزامهم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بالعمل للسعي نحو تحقيق الأهداف، مما يقلل من المجاملات والتزويق والتجميل في العمل في الشركة عينة البحث

٣- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية معنوية لأبعاد أخلاقيات المهنة في الخداع الوظيفي بدلالة F المحسوبة البالغة (4.058) وهي دالة معنوية عند مستوى معنوية 0.007 وكانت قيمة معامل التحديد R^2 بلغت (0.279) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد أخلاقيات المهنة في الخداع الوظيفي. فعندما يتعامل المسؤولون بعدالة ومساواة مع موظفيهم دون تمييز مع مراعاة الفروق الفردية في انجاز المهام والواجبات، وعندما يبادر المسؤولون في تقديم النصح للعاملين عند الحاجة والدفاع عن حقوقهم والتعاون معهم واحترامهم والوفاء لهم، وعندما يبذل المسؤولون جهودهم في تأدية مهامهم بإتقان وتحملهم للمسؤولية أمام الإدارة العليا والتزامهم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بالعمل للسعي نحو تحقيق الأهداف مما يسهم في تقليل الخداع الوظيفي باستخدام الحيلة والدهاء للحصول على منصب أو مكافأة أو كتاب شكر في الشركة عينة البحث.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

- ١- يعد الرياء الوظيفي مصدراً من مصادر الفساد الإداري الذي يؤثر على كفاءة المنظمة وفعاليتها والمسار المهني للأفراد العاملين كالتدريب والتطوير والتعويض وتقييم الأداء.
- ٢- يمثل الرياء الوظيفي في المنظمة ظاهرة خطيرة في سلوك الأفراد العاملين وإحدى نتائج النفاق والتملق والخداع الوظيفي بحيث تؤثر على الأداء المنظمي رغم وجود مقومات أخلاقية تحد من خطورة وجود هذه الظاهرة في المنظمات.
- ٣- يعد الرياء الوظيفي مظهراً من مظاهر سوء الإدارة في المنظمة لكونها، تسير وفق مداخل لا تلبي حاجات العاملين وطموحاتهم في الحصول على بعض الامتيازات سواء بسبب غياب هذه الامتيازات أم عدم وضوح معايير الحصول عليها.
- ٤- كشفت النتائج الإحصائية عن وجود تأثيرات معنوية ذات دلالة إحصائية معنوية لأبعاد أخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي على المستوى الكلي، وعلى مستوى كل بعد من الأبعاد الفرعية المكونة لها.

التوصيات:

- ١- العمل على نشر الثقافة التنظيمية بين العاملين في المنظمة، فالأفراد الذين لا يملكون وازعاً أخلاقياً قوياً سيكونون أكثر حذراً وروية في ممارسة الأمور غير الأخلاقية إذا شعروا أن في المنظمة ثقافة قوية ترفض تماماً هذا النوع من السلوكيات.
- ٢- تدريب وتطوير مهارات العاملين الذاتية الحالية والمستقبلية مما يدفع المنظمة إلى التطور المتواصل وإكساب العاملين معارف واتجاهات وميول جديدة تجعلهم صالحين لمزاولة أعمال معينة.
- ٣- توفير بيئة عمل جيدة تحقق الرضا والسعادة للعاملين في المنظمة، لأن توفير الأجواء الجيدة مسؤولية أخلاقية تخلق لدى العاملين فرصاً حقيقية للمشاركة في اتخاذ القرارات والانتماء والإخلاص للمنظمة.
- ٤- العمل على تكوين الفرق المدارة ذاتياً من أجل تحسين عملية الاتصال والتواصل الاجتماعي بين العاملين في المنظمة.

المصادر العربية:

الكتب:

١- السالم، مؤيد سعيد، (2009)، "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي"، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.

الرسائل والأطاريح:

١- الزيناتي، أسامة محمد خليل، (٢٠١٤)، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً)، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، جامعة الأقصى، غزة.

٢- سليمة، اية عادل عبده، (٢٠١٨)، "أثر الأمان الوظيفي على تبني المرؤوسين لسلوكيات النفاق الإداري: دراسة تطبيقية مقارنة بين المستشفيات العامة والمستشفيات الخاصة بمحافظة الغربية"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة بنها.

٣- السواير، عمران أحمد، (٢٠٢١)، انعكاسات أنماط إستراتيجية صوت الموظفين على النفاق التنظيمي: الدور الوسيط للقيادة الأخلاقية دراسة حالة في الملكية الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان - الأردن.

٤- عوض الله، أمنية السيد علي، (٢٠١٣)، "تأثير سلوكيات النفاق الإداري للمرؤوسين على قرارات الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على موظفي الكادر العام بقطاع التعليم بجامعة المنصورة"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة المنصورة، كلية التجارة.

المجلات والدوريات:

- ١-البغدادي، عادل هادي، وكريم، عامر عبد،(2014)،"النفاق التنظيمي: دالة تدهور المنظمات"، مركز البيان للدراسات والتخطيط، دراسات البيان، ص٨-١٧
- ٢-بنصار، رضوان، (2014)،"النفاق الإداري"، طنجة.
- ٣-الحدراوي، حامد كريم، الطبيخ، ليث شاكر، وشعلان، حميدة كريم، (2014)،"ممارسة الرياء الوظيفي وانعكاساته على النجاح الاستراتيجي للمنظمات: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الكوفة"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، مجلد(9)، العدد(29).
- ٤-الطراونة، علي عودة، (2018) " النفاق الوظيفي في المؤسسات الإدارية والتربوية"، الإدارة التربوية، الجامعة الأردنية.
- ٥-عثمان، خالد عثمان عبد الرحمن ، وعبد الرحمن، عبد الرحمن عبدالله،(2018)،"أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في كشف ممارسات إدارة الأرباح في شركات المساهمة العامة السودانية(دراسة ميدانية على المراجعين الخارجيين في السودان"، مجلة العلوم الإدارية، العدد الثاني، ص175-216.
- ٦-العنزي، سعد، والساعدي، مؤيد، (٢٠٠٢)،"أخلاقيات الإدارة: مداخل التكوين في منشآت الأعمال".

المصادر الأجنبية:

1. Abdulfattah Y., and Majed Y.,(2021), Evaluating Organizational Hypocrisy within Universities as Toxic Leadership Behavior, Volume 23, 2021 Issue 4, Articles Pages 385-400.
- 2.Babu N.,(2020) Hypocritical organizations: Implications for employee social responsibility, P.1-36.
- 3.Efforn D.A., Lucas B.J., and O'Connor K.,(2015)," Hypocrisy by association: When organizational membership increases condemnation for wrongdoing", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Journal homepage: www.elsevier.com/locate/obhdp, P.1-13.
- 4.Filipe C.L., (2017)," Correlation between Organizational Hypocrisy, Organizational Cynicism and Distrust in Organizational Context, Dissertation submitted as partial requirement for the conferral of ***Master in Social and Organizational Psychology*** .

- 5.Fathy Amar,(2015),"The Role of Management by Walking Around in reducing the Behavior of Administrative Hypocrisy in Egyptian Commercial Banks", Article(PDF Available).
- 6.Harmon J.,(2016),The Impact of Perceived Corporate Hypocrisy on Employees in the Retail Industry, Organizational Management Journal 2016,Vol.13,167.
- 7.Hadadian Z., Navidi H., Digehsara K.S., and Sabet F.Z.,(2016)," Hypocritical Behavior and organization Size: A Game theory Approach", Mediterranean Journal of Social Sciences 7(1), P.159.
- 8.Jauering J., Uhl M., and Valentionov V., (2021)," The ethics of corporate hypocrisy: An experimental approach', Volume 131, August 102757, ELSEVIER, Journal homepage: www.elsevier.com/locate/futures.
9. Miao Q., and Zhou J.,Corporate Hypocrisy and Counterproductive Work Behavior: A Moderated Mediation

Model of Organizational Identification and Perceived importance of CSR: 12(5):1847.

10. Mengchen Dong , Jan–Willem van Prooijen, Song Wu , and Paul A. M. van Lange,(2022), Culture, Status, and Hypocrisy: High–Status People Who Don’t Practice What They Preach Are Viewed as Worse in the United States Than China, Social Psychological and Personality Science 2022, Vol. 13(1) 60–69

© The Author(s) 2021, Article reuse guidelines: sagepub.com/journals-permissionsDOI:

10.1177/1948550621990451

journals.sagepub.com/home/spp

- 11.Rue L.W& Byars L.L.,(1989),"management", Irwin, Home wood. Illinois.

- 12.Shim Kyujin, and Kim Jeong–Nam,(2017), The Impacts of Ethical Philosophy on Corporate Hypocrisy Perception and Communication Intentions Toward CSR, Research Article.