

## بررسی رابطه عدم امنیت شغلی با رفتار غیراخلاقی سازمانی: اثر تعدیل کننده هویت اخلاقی و شخصیت فعال

وحید میرزایی<sup>۱</sup>، میلاد دارابی<sup>۲</sup>، نسیم یادگار<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

### چکیده

این مقاله با هدف بررسی رابطه عدم امنیت شغلی با رفتار غیراخلاقی سازمانی: اثر تعدیل کننده هویت اخلاقی و شخصیت فعال کارکنان پیمانی شهرداری مشهد صورت پذیرفته است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان پیمانی شهرداری مشهد به تعداد ۱۵۰۰ تشکیل داد که با استفاده از کوکران ۳۰۶ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه عدم امنیت شغلی واتسون (۱۹۸۸)، پرسشنامه هویت اخلاقی آکویونا و رید (۲۰۰۲)، پرسشنامه شخصیت فعال بتمن و کرانت (۱۹۹۳) و پرسشنامه رفتار غیراخلاقی سازمانی آمفرس و بینگهام (۲۰۱۰) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی صوری و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیات از روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS 3 بهره گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد بین عدم امنیت شغلی و بروز رفتار غیراخلاقی سازمانی رابطه مثبت و معناداری برقرار می باشد. از سویی اثر تعدیل کنندگی هویت اخلاقی در رابطه عدم امنیت شغلی و بروز رفتارهای غیراخلاقی اثبات گردید، اما اثر تعدیل کنندگی شخصیت فعال در رابطه عدم امنیت شغلی و بروز رفتار غیراخلاقی سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت.

**واژه های کلیدی:** عدم امنیت شغلی، رفتار غیر اخلاقی سازمانی، هویت اخلاقی، شخصیت فعال

## ۱. مقدمه

توجه به منابع انسانی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (ابراهیمی، ۱۳۹۲). عصر حاضر، عصر پیچیدگی و مسائل پیچیده است (زارع و همکاران، ۱۳۹۷). یکی از عوامل بسیار مؤثر برای بقا و پایداری سازمان‌ها، نیروی انسانی است. این عامل همواره مورد توجه مسئولان سازمان‌ها قرار می‌گیرد (جعفریان و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه، رسوایی‌های تجاری روز به روز بیشتر شده‌اند و رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها به تدریج توجه عموم را به خود جلب کرده‌اند (آکدمیر، ۲۰۱۹). دلیل تراشی و توجیه‌ها به مردم کمک می‌کند به خود بقبولانند که رفتار آن‌ها چندان هم غیراخلاقی نبوده است و لذا نیازی به تغییر خودپنداره اخلاقی ندارند، بر این اساس در هر موقعیتی که جایی برای توجیه رفتار غیراخلاقی<sup>۱</sup> وجود داشته باشد، احتمال ارتکاب این رفتارهای غیراخلاقی توسط افراد افزایش می‌یابد عوامل مختلفی می‌تواند در پیدایش رفتارهای غیراخلاقی و کارکنان دخیل باشد یکی از این عوامل عدم امنیت شغلی است (صمدی و همکاران، ۱۳۹۵). عده‌ای معتقدند که عدم امنیت شغلی<sup>۲</sup> غیر واقعی است و در حقیقت یک گردش کار و تصدی شغلی جدید اتفاق افتاده است اما با پیشرفت تکنولوژی و تخصصی شدن کارها و رقابت‌های جدید جهان و همچنین اقتصاد ناپایدار، عدم امنیت شغلی معضل فراگیری شده است. عدم امنیت شغلی تأثیرات مهمی بر نتیجه کار دارد (لی و همکاران، ۲۰۱۸). به عنوان مثال باعث سرخوردگی، استرس شغلی و نهایتاً کاهش بهره‌وری می‌گردد. ادراک از امنیت شغلی به عنوان ادراک شخص از نظر حفظ شغل مفهوم‌سازی شده است که یکی از موارد و مصادیق احساس امنیت است که پس از نیازهای فیزیولوژیک، نیرومندترین سطح انگیزشی انسان را تشکیل می‌دهد. این نیاز در محیط کار از طریق اطمینان از تداوم کار برآورده می‌شود. در واقع ادراک از امنیت شغلی، به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی او را به این نتیجه هدایت کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۸). از دیگر عواملی که بر بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمانی مؤثر است هویت اخلاقی و شخصیت فعال است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). تعریف هویت اخلاقی<sup>۳</sup> آدشوار است، این سازه، نقطه‌ای تلاقی دو پیشینه‌ی غنی و بسیار انتزاعی یعنی هویت و اخلاقی بودن است. در کل، هویت اخلاقی به اهمیت اخلاقی بودن برای هویت شخص اطلاق می‌شود (هاردی و همکاران، ۲۰۱۵). هویت اخلاقی در تحول و بروز رفتار اخلاقی به عنوان یک منبع انگیزشی اخلاقی محسوب می‌شود، یعنی قضاوت اخلاقی را با عمل اخلاقی پیوند می‌دهد (هاردی و همکاران، ۲۰۱۳). هویت اخلاقی است به مجموعه‌ای از ویژگی‌های اخلاقی اشاره دارد (حسن پور و همکاران، ۱۳۸۸) که به عنوان یک مکانیسم خودتنظیمی عمل کرده و بروز رفتارهای اخلاقی را تشویق و بروز اعمال غیراخلاقی را مهار می‌کند (علیزاده و همکاران، ۱۳۹۸). از طرفی بیش‌فعالی، افراد را بر می‌انگیزد تا رفتارهای هدفمند خود را فعالانه تنظیم کرده و بر موانع موجود در محیط غلبه نمایند. در این بین، چنین افرادی ممکن است رفتار غیراخلاقی سازمانی را اقدامی مؤثر برای تغییر وضعیت عدم امنیت شغلی خود قلمداد کرده و از این طریق به دنبال اثبات خود در سازمان باشند (دهقان و شجاعی، ۱۳۹۶) شخصیت فعال چهار شخصیتی است که انگیزه‌ی درونی قوی ایجاد می‌کند و نوعی ابتکار عمل برای رسیدن به اهداف مدنظر تعریف می‌شود (شریفی و همکاران، ۱۳۹۷) شخصیت فعال مشخصه افرادی است که به نیروهای موقعیتی محدود نیستند و تغییرات معناداری در محیط خود ایجاد می‌کنند و نمایش می‌گذارند (ناظمی پور و همکاران، ۱۳۹۵). افراد با شخصیت فعال تمایل پایداری به ایجاد فرصت‌هایی دارند که به آن‌ها اجازه‌ی مدیریت مؤثر شغل و منابع شخصی‌شان را می‌دهد (رسولی و اسلامی، ۱۳۹۲) این افراد شرایط مطلوبی را برای خود در کار مهیا می‌سازند (نجفی پور و همکاران، ۱۴۰۱) در شهرداری به عنوان یک سازمان

<sup>۱</sup> unethical pro-organizational behavior<sup>۲</sup> Job insecurity<sup>۳</sup> Moral identity

خدمت رسان که فعالیت های گسترده ای در هر شهر انجام می دهد حضور کارکنان با انگیزه جهت پیشبرد اهداف سازمان امری ضروری است از سویی این سازمان دارای نیروهایی با تنوع در شرایط استخدام بوده و نیروهای قراردادی درصد زیادی از کارکنان آن را در برمی گیرد که عدم امنیت شغلی بالایی را تجربه می نمایند و این خود بر عملکرد سازمان همواره تاثیرگذار بوده است بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوالات است که آیا بین عدم امنیت شغلی و بروز رفتارهای غیراخلاقی کارکنان شهرداری مشهد رابطه معناداری وجود دارد؟ و آیا اینکه شخصیت فعال و هویت اخلاقی کارکنان در رابطه مذکور نقش تعدیل گر ایفا می نماید؟

## ۲.۲. مبانی نظری و ادبیات تحقیق

### ۲.۲.۱. عدم امنیت شغلی

عدم امنیت شغلی به احساس ناتوانی در حفظ توانایی ها در موقعیت حساس شغلی اشاره دارد، این عدم امنیت شغلی تأثیری مهم بر نتیجه کار دارد (لی و همکاران، ۲۰۱۸) از عوامل مهمی که اخراج و عدم امنیت شغلی را مهیا می کند، کاهش هزینه ها و پیشرفته تر کردن تکنولوژی و ماشین آلات است. از جمله عوامل مهمی که باعث ایجاد عدم امنیت شغلی و اخراج کارمندان می شوند، کاهش هزینه ها و پیشرفت تکنولوژی و ماشین آلات هستند. اگرچه قوانینی وضع شده اند که به کارمندانی که به دلیل کاهش هزینه ها یا اخراج داده شده اند، خسارت داده شود (مانند پرداخت سنوات و بیمه بیکاری)، اما این اقدامات نمی توانند به طور قابل ملاحظه ای در کاهش احساس عدم امنیت شغلی تأثیرگذار باشند. کارفرمایان انتظار دارند که کارمندان، بیشترین تلاش، مهارت، انعطاف پذیری و زمان بیشتری را برای انجام کار خود صرف کنند، در حالی که در مقابل فرصت های شغلی، امنیت شغلی و حمایت کمتری قرار دارند. بر اساس آمارها، افرادی با سطوح پایین و بالاتر از عدم امنیت شغلی، رضایت شغلی بیشتری نسبت به افراد با سطح متوسط دارند. در عین حال، کارمندانی که سطح عدم امنیت شغلی متوسطی دارند، بیشترین تلاش را برای حفظ شغل خود انجام می دهند (تاو و همکاران، ۲۰۱۵). امنیت شغلی باعث می شود که فرد کارهای خود را بدون استرس و اضطراب انجام داده و رفتارهای متناسب با اصول جامعه و اخلاقی از خود نشان دهد. رعایت اخلاق در سازمان، امری ضروری است تا سازمان، از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت خود را تضمین کند (آکینو و رید، ۲۰۰۲).

### ۲.۲.۲. رفتار غیر اخلاقی

رفتار غیر اخلاقی پدیده ای سرکش و فراگیر در جوامع امروزی است و شیوع آن در سازمان علاوه بر هزینه های سنگین، ثبات مالی بین المللی، پیشرفت علمی، امنیت بین المللی را نیز تهدید می کند (لیچد، ۲۰۱۵) بازدارنده های قوی رفتار غیراخلاقی به فرآیندی اشاره دارد که توسط آن افراد استانداردهای اخلاقی شخصی را از رفتارهای غیراخلاقی خود جدا می کنند (گوش، ۲۰۱۷). هر اندازه توانایی فرد برای توجیه رفتار غیراخلاقی بیشتر باشد، احتمال ارتکاب این رفتار توسط او بیشتر می شود. از این رو، هرگاه کسب سود، مردم را به انجام رفتار غیراخلاقی وسوسه کند و توجیه این رفتار برایشان آسان باشد احتمال بیشتری وجود دارد که این وسوسه را عملی نماید (جینو و آریلی، ۲۰۱۲). سازمان هایی که رفتار اخلاقی دارند، نسبت به سازمان هایی که رفتارهای غیراخلاقی و غیرصادقانه در آنها وجود دارد؛ شانس بیشتری در کسب اهداف خود دارند (روا، ۲۰۱۷). پژوهشگران از عناوین مختلفی برای تعریف بی اخلاقی استفاده کرده اند. رفتارهای انحرافی، رفتارهای نادرست و سایر عبارات همه برای رفتارهایی استفاده می شوند که اول تأثیر منفی بر عملکردهای فعلی سازمان دارند و دوم عمدی هستند. به طور کلی، عبارت های مختلف رفتارهای انحرافی، بد رفتاری، پرخاشگری در محل کار، رفتار ناکارآمد و رفتار ضد اجتماعی و

واژگان مشابه با هم هم پوشانی زیادی دارند (گوآ و همکاران، ۲۰۲۰). رفتار غیراخلاقی سازمانی می تواند خطرات اخلاقی را برای سازمان ها و در نهایت، جامعه ایجاد کند (نیلسن و همکاران، ۲۰۲۲) چراکه اگر این رفتارها شناسایی نشوند ممکن است نه تنها به کار و شغل افراد بلکه اعتبار سازمان را نیز تحت تأثیر قرار دهند (داکت و مک فارلین، ۲۰۱۵). هنگامی که کارکنان از سوی سازمان، رفتارهای مفیدی را مشاهده می کنند، احساس تعهد می کنند که این رفتارها را با منافع متقابل جبران کنند. به معنای دیگر، آنها سعی می کنند با رفتارهای مثبت خود، از خدمات دریافتی به سازمان، پاسخی موثر و مفید ارائه دهند متقابلاً هرگاه از سازمان رفتارهای ناپسندی مشاهده کنند آنان نیز به سمت رفتارهای غیراخلاقی در سازمان حرکت می نمایند (کالشوون، ۲۰۱۶).

### ۲.۳. هویت اخلاقی

در سال های اخیر بسیاری از نظریه پردازان حیطه اخلاق با تکیه بر الگوی بالسی (بلاسی، ۱۹۸۴)، هویت اخلاقی را منبع اصلی انگیزش اخلاقی دانسته و گاهی از این مؤلفه به عنوان هویت اخلاقی نیز نام می برند (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۵). در واقع، از دیدگاه هویت اخلاقی، شخصیت هر فرد از اخلاقیات وی شکل می گیرد (تاو و همکاران، ۲۰۱۵). به این معنا که ارزش های فرد با سیستم های انگیزشی و هیجانی وی ترکیب و ادغام می گردد (لیچت و همکاران، ۲۰۱۵). هویت اخلاقی پیش بینی کننده سلامت روان و رفاه روان شناختی افراد است (هاردی و همکاران، ۲۰۱۳). هویت اخلاقی عامل اصلی در عملکرد اخلاقی است (کینگس فورد و همکاران، ۲۰۱۸). هویت اخلاقی به طور مثبت با رفتارهای اجتماعی و به طور منفی با رفتارهای ضد اجتماعی ارتباط دارد (هاردی و همکاران، ۲۰۱۵) در همین راستا هویت اخلاقی موجب مشارکت افراد در رفتارهای اخلاقی و اجتماعی شده و مانع از بروز رفتارهای غیراخلاقی می شود (هرتز و کرتناور، ۲۰۱۶). هویت اخلاقی را می توان به عنوان شناخت و ادراک از خود براساس صفات اخلاقی مانند مهربانی، عدالت، بخشنده گی و ... تعریف کرد. این هویت از دو بعد برونی سازی و نمادین سازی تشکیل شده است؛ بعد درونی سازی جنبه خصوصی هویت اخلاقی و بعد نمادین سازی جنبه عمومی آن (کینگزفورد و همکاران، ۲۰۱۸). هویت اخلاقی تحت تأثیر عوامل فردی و اجتماعی قرار دارد. در سطح فردی، شخصیت، ارزش ها و نگرش ها می توانند بر شکل گیری هویت اخلاقی تأثیر بگذارند و در سطح جامعه، ساختار اجتماعی و فرهنگی از اهمیت بالایی برخوردارند. در این بین، خانواده جایگاه ویژه ای در شکل گیری هویت اخلاقی دارد (آکگوندوز و همکاران، ۲۰۱۸).

### ۲.۴. شخصیت فعال

افرادی که شخصیت فعالی دارند، به عنوان افراد پیشگام شناخته می شوند. این افراد با شناسایی فرصت ها، عمل به آن ها، و انجام اقدامات متعدد برای تغییر وضعیت، تا هنگامی که به نتیجه قابل توجهی دست پیدا نکنند، مصرا نه پیگیر اقدامات خود هستند (فولر و همکاران، ۲۰۱۵). فعال بودن در کار به رفتارهایی مانند انجام مطلوب کارها بدون اینکه از فرد خواسته شود، پشتکار داشتن و پیگیر بودن در مورد امور، حل مسائل و مشکلات موجود در سازمان و مسئولیت پذیری اطلاق می شود (چن و هانگ، ۲۰۱۲). صاحب نظرانی همچون فولر و مالر شخصیت فعال را به معنی تمایل فرد برای انجام اقدامات مختلف و تاثیر گذاری بر محیط برای بهبود وضعیت دانسته اند، از نظر آنها افراد فعال در برابر افراد منفعل می توانند پیشرفت سریع تری در سازمان داشته، مشاغل بهتری پیدا کرده و مسیرهای شغلی مناسب تری را طی نمایند (موراوون و باومایستر، ۲۰۰۰). کارکنان دارای شخصیت پویا، منفعلانه منتظر رسیدن اطلاعات شغلی نمی مانند، بلکه بطور خودانگیخته در جستجوی بازخورد هستند و از همکاران خود می خواهند که به آنها بازخورد شغلی ارائه کنند که این مساله می تواند بر خودکارآمدی شغلی فرد در محیط کار اثر گذار باشد. افرادی که بتوانند خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها سازند، می توانند باعث تغییرات مؤثر در خود و محیط اطرافشان شوند. به افرادی که از چنین ویژگی برخوردار هستند افراد دارای شخصیت فعال می گویند (باومایستر، ۲۰۱۸). شخصیت فعال به کارکنان کمک می کند تا فراتر از وظایف رسمی خود رفته و روابط مفیدی را با دیگران برقرار کنند.

این ویژگی، آنها را در فرآیند پیشرفت یاری می‌دهد و به آنها اجازه می‌دهد تا در محیط کاری خود، ابتکار را به دست بگیرند (کانیلز، ۲۰۱۸).

### ۳. فرضیه‌های پژوهش

#### ۳.۱. عدم امنیت شغلی و رفتار غیراخلاقی سازمانی

مقابله با استرس، کنترل احساسات منفی و مقاومت در برابر وسوسه‌ها مستلزم خودکنترلی است (لارنس و کاچمار، ۲۰۱۷). انگیزه فرد برای خودکنترلی به منافع فرد بستگی دارد (آموتیو، ۲۰۱۶). تحقیقات قبلی نشان داده است که خودکنترلی ضعیف ناشی از عدم امنیت شغلی باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان می‌گردد (میشرا، ۲۰۲۱). رفتار غیر اخلاقی سازمانی، به رفتاری اشاره دارد که علیه اصول اخلاقی عمومی عمل می‌کند، اما به نفع سازمان است (آموتیو، ۲۰۱۶). اگرچه چنین رفتارهای سازمانی اختیاری هستند و برای آنها پاداش مشخص نشده (گوآ و همکاران، ۲۰۲۰). اما کارکنان می‌دانند که بهره بردن از سازمان به نفع خود آنهاست (لی و همکاران، ۲۰۱۸). تحقیقات نشان داده است که یکی از این عوامل بروز چنین رفتارهایی ترس از دست دادن شغل است بر این اساس، کارمندانی که از نظر شغلی احساس عدم امنیت دارند ممکن است از رفتارهای غیراخلاقی سازمانی به عنوان بخشی از یک استراتژی جهت محافظت از شغل خود استفاده نمایند (لارنس و کاچمار، ۲۰۱۷). همچنین تحقیقات نشان داد افرادی که احساس عدم امنیت شغلی دارند، به دلیل کاهش مهارت‌های خود در مقابله با عدم امنیت شغلی، در رفتارهای غیراخلاقی سازمانی همکاری می‌کنند (لی و همکاران، ۲۰۱۸). به عنوان مثال، کارمندانی که عدم امنیت شغلی دارند ممکن است تصمیم بگیرند که رفتار غیراخلاقی سازمانی را برای نشان دادن توانمندی‌های خود انجام دهند (آکینو و رید، ۲۰۰۲) بر اساس مطالب فوق فرضیه زیر بیان گردید:

فرضیه ۱. بین عدم امنیت شغلی با بروز رفتار غیراخلاقی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

#### ۳.۲. اثر تعدیل‌کننده هویت اخلاقی

باید به این نکته توجه داشت همه افرادی که با عدم امنیت شغلی مواجه هستند، نمی‌توانند به راحتی درباره استفاده از رفتار سازمانی غیراخلاقی تصمیم بگیرند. زیرا پاسخ آنها به عدم امنیت شغلی، به عوامل مختلفی بستگی دارد (آکینو و رید، ۲۰۰۲). یکی از عواملی که می‌تواند بر نوع ارتباط عدم امنیت شغلی با بروز رفتار سازمانی غیراخلاقی تأثیر بگذارد، هویت اخلاقی است (میشرا، ۲۰۲۱). هویت اخلاقی به عنوان یک مکانیسم خودتنظیمی عمل می‌کند که بروز رفتارهای اخلاقی را تحریک و ایجاد اعمال غیراخلاقی را مهار می‌کند (آکینو و رید، ۲۰۰۲). مطالعات متعددی نقش کاهش‌دهنده هویت اخلاقی را بر رفتار غیراخلاقی سازمانی برجسته کرده‌اند، به عنوان مثال، افرادی که از نظر هویت اخلاقی در سطح بالا قرار دارند در مقایسه با افراد در سطوح پایین‌تر، کمتر احتمال دارد که رفتار غیراخلاقی سازمانی را انجام دهند (وارد و کینگ، ۲۰۱۸). افراد با هویت اخلاقی بالا تلاش می‌کنند تا رفتار خود را با معیارهای اخلاقی هماهنگ کنند (روآ، ۲۰۱۷). در پاسخ به عدم امنیت شغلی، چنین افرادی رفتار سازمانی غیراخلاقی از خود بروز نمی‌دهند را که رفتار سازمانی غیراخلاقی باعث ایجاد اختلاف بین اخلاق واقعی و رفتار فرد می‌شود (باومایستر، ۲۰۱۸). علاوه بر این، هویت اخلاقی بالا باعث می‌شود که افراد قادر باشند رفتار نادرست خود را که تحت تأثیر کاهش توانایی آنهاست، تشخیص داده و در برابر آن مقاومت کنند. این افراد به دلیل داشتن معیارهای اخلاقی ذاتی، در تصمیم‌گیری‌های خود بر اساس ارزش‌های اخلاقی عمل می‌کنند (باتمان و کرانت، ۱۹۹۳). با این حال، افراد دارای هویت اخلاقی پایین انگیزه کمتری برای بروز رفتار اخلاقی دارند و کمتر قادر به مقاومت در برابر رفتارهای غیراخلاقی وسوسه انگیز خود، مانند رفتار سازمانی غیر اخلاقی هستند (جانسون و اوکانر، ۲۰۱۷). براساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید.

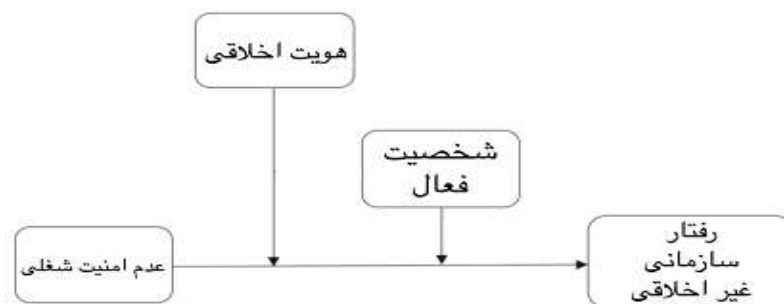
فرضیه ۲. هویت اخلاقی رابطه عدم امنیت شغلی و بروز رفتارهای سازمانی غیر اخلاقی را تعدیل می‌نماید.

## ۳.۳. اثر تعدیل کننده شخصیت فعال

یکی دیگر از عوامل فردی که ممکن است بر پیوند عدم امنیت شغلی با بروز رفتار سازمانی غیراخلاقی تأثیر بگذارد، شخصیت فعال است، که به معنای تمایل به ابتکار عمل در زمان تغییر محیط است (باتمان و کرانت، ۱۹۹۳). چنین تمایلی به افراد انگیزه می دهد تا فعال باشند و رفتارهای هدفمند خود را تنظیم کرده (جانسون و اوکانر، ۲۰۱۷) و بر موانع غلبه کنند تا تغییری معنادار رخ دهد. به دلیل مهارت های فردی، چنین اقداماتی می توانند بر موانعی که پیش روی آنها قرار دارند، غلبه کنند (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۵). تحقیقات نشان داده است که کارکنان ممکن است رفتار سازمانی غیراخلاقی را به عنوان یک استراتژی مقابله ای برای محافظت از مشاغل خود به بهانه بهره مندی از سازمان اتخاذ نکرده (ژانک و همکاران، ۲۰۲۱) و عدم امنیت شغلی را به عنوان یک اصل مهم از رفتار سازمانی غیراخلاقی در نظر بگیرند رفتار سازمانی غیراخلاقی، بدین خاطر که سازمان را تا حدود زیادی به اهداف خود نزدیک می نماید باعث می شود افراد را ترغیب کند تا در دستیابی به اهداف سازمانی، از این رفتارها استفاده نموده (گوآ و همکاران، ۲۰۲۰) تا از نظر مافوق خود کارآمدتر و عملکردشان مثبت دیده شود (آمفریس و همکاران، ۲۰۱۰). با توجه به این نکته، افراد با شخصیت فعال، تلاش می کنند رفتارهای هدفمند خود را فعالانه تنظیم کنند تا بر موانع موجود در محیط کاری، غلبه کنند. در این بین، برخی از این افراد ممکن است به تصور خود، رفتار سازمانی غیراخلاقی را به عنوان یک اقدام سریع برای تغییر وضعیت ناامن شغلی خود بپذیرند. چرا که این اقدامات به آنها کمک می کند تا ارزش خود را در سازمان ثابت (گوآ و همکاران، ۲۰۲۰) بر اساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید:

فرضیه ۳. شخصیت فعال پیوند عدم امنیت شغلی با بروز رفتار سازمانی غیراخلاقی را تعدیل می نماید.

## ۴. مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (کینگسونگ ونک و همکاران، ۲۰۲۲)

## ۵. روش پژوهش

تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه نیروهای پیمانکار شرکت های شهرداری مشهد به تعداد ۱۵۰۰ نفر تشکیل داد که براساس فرمول کوکران تعداد ۳۰۶ با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه عدم امنیت شغلی واتسون (۱۹۸۸)، پرسشنامه هویت اخلاقی آکویونا و رید (۲۰۰۲)، پرسشنامه شخصیت فعال بتمن و کرانت (۱۹۹۳) و پرسشنامه رفتار غیراخلاقی سازمانی شامل آمفریس و بینگهام (۲۰۱۰) استفاده گردید. روایی پرسشنامه ها با روش روایی صوری و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت (جدول ۱). جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیات از روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS 3 استفاده گردید.

## جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)
عدم امنیت شغلی	۰/۷۹۷	۰/۵۵	۰/۸۴۹
رفتار سازمانی غیراخلاقی	۰/۸۷	۰/۵۶	۰/۹۰
هویت اخلاقی	۰/۸۶۱	۰/۵۱۱	۰/۸۹۲
شخصیت فعال	۰/۸۵۳	۰/۶۹۶	۰/۹۰۱

براساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب (CR) بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید است [۶۰]. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می گردد، AVE تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ می باشد. این نشان دهنده روایی همگرایی متغیرهای تحقیق می باشد.

## ۶. یافته های پژوهش

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده ها جهت بررسی وضعیت جمعیت شناختی نمونه ها بدین شرح است: از ۳۰۶ پرسشنامه استفاده شده برای تحلیل داده های مربوط به نیروهای پیمانکار شرکت بهره برداری قطار شهری مشهد، تمام افراد نمونه را مردان تشکیل داده اند. از این تعداد ۸۸ نفر (معادل ۲۸/۸٪) مجرد و ۲۱۸ نفر (۷۱/۰٪) متأهل بوده اند. ۳۲ نفر (معادل ۱۰/۳٪) بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۲۵۲ نفر (معادل ۸۲/۳٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۶ نفر (معادل ۵/۲٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۶ نفر (معادل ۲٪) بالاتر از ۵۰ سال سن داشتند. همچنین ۶۶ نفر (معادل ۲۱/۶٪) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۷۲ نفر (معادل ۵۲/۲٪) دارای مدرک لیسانس، ۵۶ نفر (معادل ۱۸/۳٪) دارای مدرک فوق لیسانس و ۱۲ نفر (معادل ۳/۹٪) دارای مدرک دکتری بوده اند. در بین این افراد ۵۸ نفر (معادل ۱۹٪) دارای سابقه فعالیت کمتر از ۵ سال، ۱۳۶ نفر (معادل ۴۴٪/۴) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۶۸ نفر (معادل ۲۲/۲٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۲ نفر (معادل ۷/۲٪) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۲۲ نفر (معادل ۷/۲٪) بین ۲۱ تا ۲۵ سال سابقه فعالیت داشتند.

## ۶.۱. آمار استنباطی

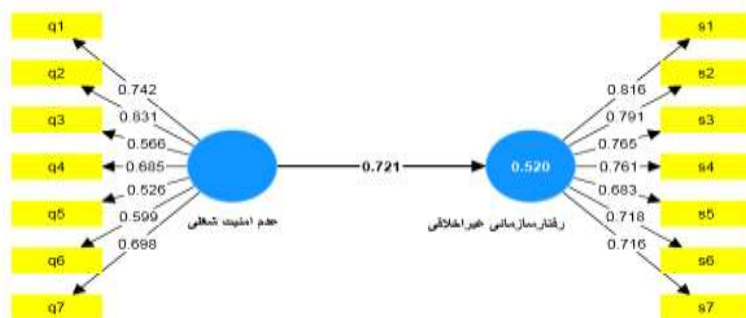
## ۶.۱.۱. بررسی نرمال بودن داده ها

چون روش تجزیه و تحلیل داده ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی است، نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست. زیرا در نرم افزار پی ال اس برخلاف نرم افزارهای آماری دیگر، فرض می شود که توزیع داده ها ناشناخته هستند و برخلاف سایر نرم افزارها که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی داده ها است، در اینجا نیازی

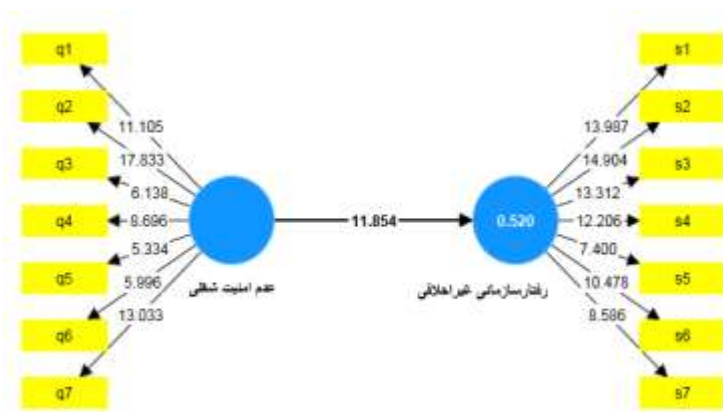
به فرض نرمال بودن داده ها نیست.

## ۶.۱.۲. بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه ای پژوهش گر با گردآوری داده ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن ها تلاش می نماید پاسخ سؤال های پژوهش را یافته و فرضیه های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهش گر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج بدست آمده آن ها را تایید یا رد می کند. با تحلیل داده ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

## ۶.۲. تحلیل مدل ساختاری

مدل ساختاری دارای چندین شاخص و معیار می باشد که باید ارزیابی و تأیید شود تا به نتایج حاصل از مدل و داده های گردآوری شده با اطمینان بالا استناد نمود. این معیارها شامل بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر T-Value)، بررسی شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای مکنون درونزا و بررسی شاخص هم خطی (VIF) می باشد. در شکل ۱ نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد و در شکل ۲ نمودار مسیر به همراه ضرایب T ارائه شده است.



### ۶.۲.۱. معیار اول: ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن بین متغیرهای مکنون (پنهان) است.

اولین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضرایب معناداری T چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶ شده باشد، آن رابطه یا سؤال تأیید می شود.

### جدول ۲. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	T-Value	سطح معناداری	نتیجه
عدم امنیت شغلی ← رفتار سازمانی غیراخلاقی	۰/۷۲۱	۱۱/۸۵۴	۰/۰۰	معنادار

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می شود، مقادیر t محاسبه شده برای مسیر موجود بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند.

### ۶.۲.۲. معیار دوم: شاخص ضریب تعیین (متغیرهای مکنون درونزا)

دومین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درونزا (وابسته) در مدل است و نشان دهنده تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا است. هر چه ضریب تعیین مربوط به سازه های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

### جدول ۳. نتایج مربوط به ضریب تعیین

متغیر وابسته	$R^2$
رفتار سازمانی غیر اخلاقی	۰/۵۲۰

مقادیر  $R^2$  برای متغیرهای مکنون درونزا (وابسته) رفتار سازمانی غیر اخلاقی (۰/۵۲۰) در حد مناسبی قرار دارد.

### ۶.۳.۳. معیار سوم: معیار هم خطی

سومین معیار برای بررسی مدل ساختاری، بررسی هم خطی بودن (VIF) متغیرها است. که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس استفاده می شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان دهنده هم خطی بین متغیرها می باشد. وجود هم خطی بین متغیرها مدل را زیر سؤال برده به طوری که نمی شود به نتایج آن استناد نمود. در صورتی که مقدار VIF کمتر از ۵ گزارش شود، به معنی عدم هم خطی است و از این نظر مشکلی وجود ندارد.

#### جدول ۴. نتایج مربوط به شاخص هم خطی متغیرهای مستقل

نتیجه	نوآوری	VIF متغیر مستقل
کمتر از ۵ و مناسب	۲/۲۷	عدم امنیت شغلی
کمتر از ۵ و مناسب	۱/۷۴	شخصیت فعال
کمتر از ۵ و مناسب	۲/۳۷	هویت اخلاقی

مطابق جدول فوق مقدار VIF کمتر از ۵ محاسبه شده و شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است. و نشان دهنده این است که هیچ مشکل هم خطی بین داده ها مشاهده نشده است.

بنابراین با توجه به معیارهای مربوط به مدل ساختاری و نتایج به دست آمده، می توان این گونه استنباط نمود مدل های ساختاری مورد تأیید واقع گرفته و می توان به سراغ برازش مدل عمومی رفت و در نهایت فرضیات تحقیق را آزمون نمود.

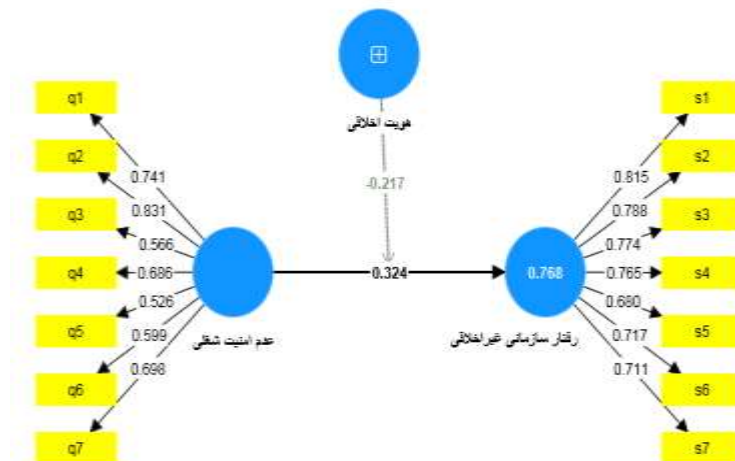
#### ۶.۳. آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: بین عدم امنیت شغلی با بروز رفتار غیراخلاقی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

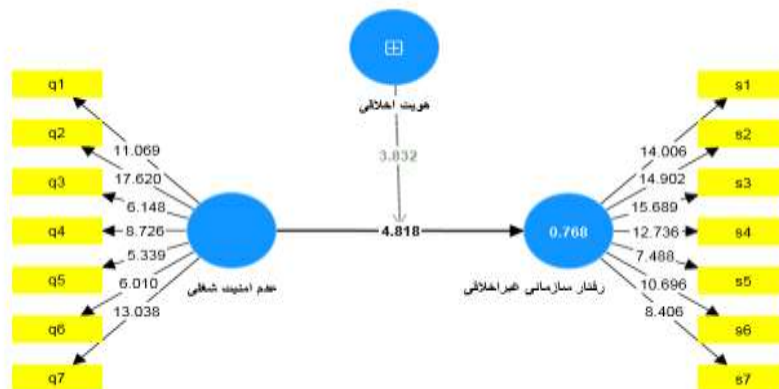
در بررسی این فرضیه از شکل ۱ و ۲ و جدول ۲ استفاده می شود. همانطور که مشاهده می شود ضریب مسیر بین عدم امنیت شغلی و بروز رفتار غیراخلاقی سازمانی ۰/۷۲۱ و مقدار آماره  $t$  ( شکل ۲) برابر ۱۱/۸۵۴ می باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶ ، -۱/۹۶) باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است). بنابراین بین عدم امنیت شغلی و بروز رفتار غیراخلاقی سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار می باشد. بدین معنا که با افزایش سطح عدم امنیت شغلی ، بروز رفتار غیراخلاقی سازمانی در بین کارکنان افزایش می یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می گردد.

فرضیه دوم: هویت اخلاقی رابطه عدم امنیت شغلی و بروز رفتارهای سازمانی غیراخلاقی را تعدیل می نماید.

به منظور بررسی این فرضیه از شکل های ۳ و ۴ و جدول ۵ استفاده می شود.



شکل ۳. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد مربوط به فرضیه دوم تحقیق

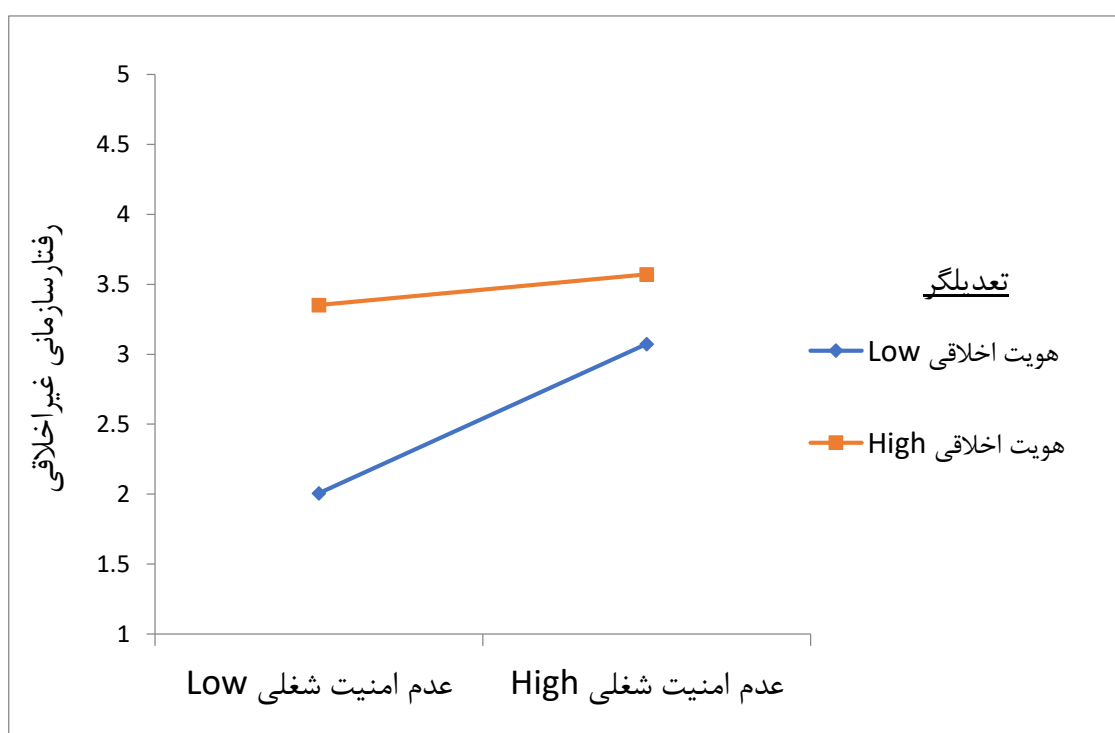


شکل ۴. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها مربوط به فرضیه دوم تحقیق

جدول ۵. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها مربوط به فرضیه دوم تحقیق

روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	T-Value	سطح معناداری	نتیجه
عدم امنیت شغلی ← رفتار سازمانی غیر اخلاقی	۰/۳۲۴	۴/۸۱۸	۰/۰۰	معنادار
هویت اخلاقی ← رفتار سازمانی غیر اخلاقی	۰/۴۶۶	۵/۴۶۷	۰/۰۰	معنادار
عدم امنیت شغلی* هویت اخلاقی ← رفتار سازمانی غیر اخلاقی	-۰/۲۱۷	۶/۸۳۲	۰/۰۰	معنادار

همان طور که در شکل‌های ۳، ۴ و جدول ۵ مشاهده می‌شود، ضریب مسیرهای عدم امنیت شغلی  $\rightarrow$  رفتار سازمانی غیر اخلاقی (با ضریب مسیر:  $0/466$ ) و مقدار آماره  $t: 4/818$ ) و هویت اخلاقی  $\rightarrow$  رفتار سازمانی غیر اخلاقی (با ضریب مسیر:  $0/466$ ) و مقدار آماره  $t: 5/467$ ) معنادار می‌باشند. حال به منظور تکمیل بررسی نقش تعدیلگری هویت اخلاقی، کافی است ضریب مسیر (عدم امنیت شغلی  $\rightarrow$  هویت اخلاقی)  $\rightarrow$  رفتار سازمانی غیر اخلاقی معنادار باشد. در صورتی که این ضریب مسیر تعاملی معنادار نباشد نقش تعدیلگری نیز تأیید نمی‌شود. بدین منظور از شکل‌های ۳ و ۴ و جدول ۵ استفاده می‌شود. همان طور که ملاحظه می‌گردد این ضریب مسیر به میزان  $(-0/217)$  برآورد شده است. T-Value برای این مسیر برابر  $6/832$  می‌باشد. مشاهده می‌شود که ضریب مسیر تعادلی معنادار و تعدیلگری هویت اخلاقی اثبات می‌شود. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌گردد.



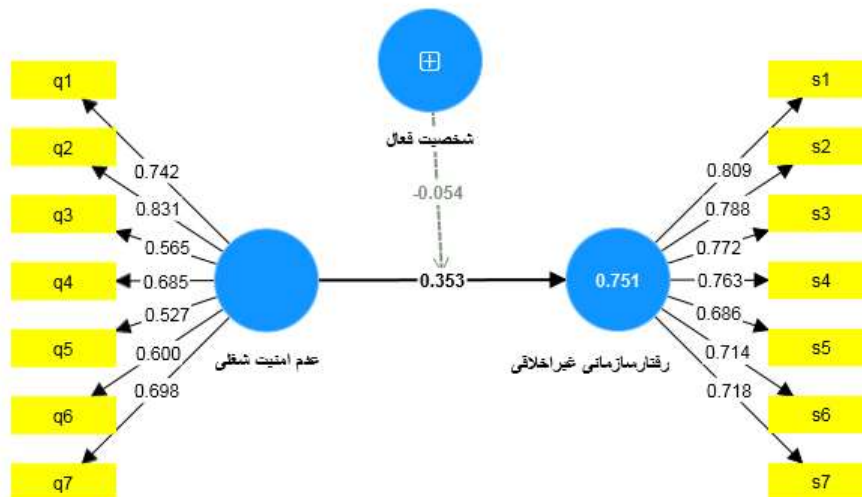
شکل ۵. نمایش نمودار تأثیر متقابل با استفاده از ماکروی جیمز گسکین<sup>۴</sup>

شکل ۵ به خوبی نقش تعدیل‌گر را در مدل نشان می‌دهد. همانطور که در شکل مشاهده می‌کنید شیب رابطه‌ی بین عدم امنیت شغلی و رفتار سازمانی غیر اخلاقی برای هویت اخلاقی بالا، کمتر از زمانی است که هویت اخلاقی کاهش پیدا کند. (رابطه ضعیف‌تر (قوی‌تر) در سطح بالا (پایین) هویت اخلاقی وجود دارد) بنابراین هویت اخلاقی رابطه‌ی مثبت بین عدم امنیت شغلی و رفتار سازمانی غیر اخلاقی را تعدیل می‌کند.

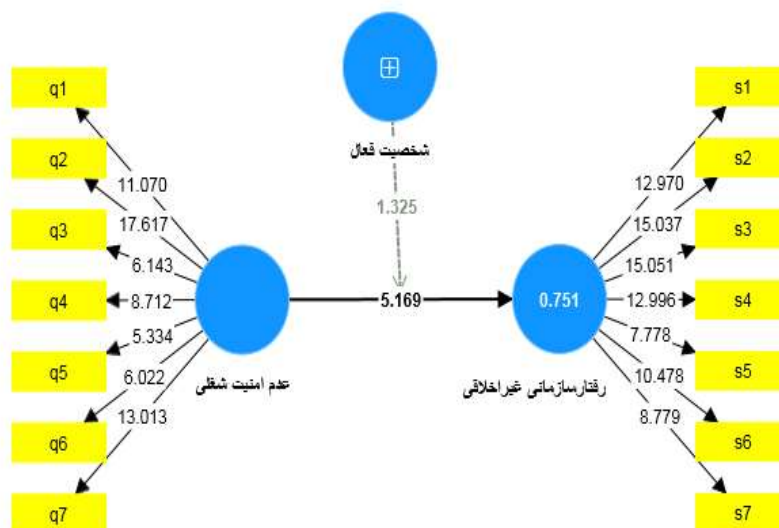
فرضیه سوم: شخصیت فعال پیوند عدم امنیت شغلی و بروز رفتارهای سازمانی غیر اخلاقی را تعدیل می‌نماید.

<sup>۴</sup>James Gaskin

به منظور بررسی این فرضیه از شکل های ۶ و ۷ و جدول ۶ استفاده می شود.



شکل ۶. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد مربوط به فرضیه سوم تحقیق



شکل ۷. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها مربوط به فرضیه سوم تحقیق

## جدول ۶. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها مربوط به فرضیه سوم تحقیق

روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	T-Value	سطح معناداری	نتیجه
عدم امنیت شغلی ← رفتار سازمانی غیر اخلاقی	۰/۳۵۳	۵/۱۶۹	۰/۰۰	معنادار
شخصیت فعال ← رفتار سازمانی غیر اخلاقی	۰/۵۲۹	۶/۱۶۴	۰/۰۰	معنادار
عدم امنیت شغلی * شخصیت فعال ← رفتار سازمانی غیر اخلاقی	-۰/۰۵۴	۱/۳۲۵	۰/۱۸۵	معنادار

همان طور که در شکل ۶ و ۷ و جدول ۶ مشاهده می شود، ضریب مسیرهای عدم امنیت شغلی ← رفتار سازمانی غیر اخلاقی (با ضریب مسیر: ۰/۳۵۳ و مقدار آماره  $t: ۵/۱۶۹$ ) و همچنین شخصیت فعال ← رفتار سازمانی غیر اخلاقی (با ضریب مسیر: ۰/۵۲۹ و مقدار آماره  $t: ۶/۱۶۴$ ) معنادار هستند. حال به منظور تکمیل بررسی نقش تعدیلگری شخصیت فعال، کافی است ضریب مسیر (عدم امنیت شغلی \* شخصیت فعال) ← رفتار سازمانی غیر اخلاقی معنادار باشد. در صورتی که این ضریب مسیر تعاملی معنادار نباشد نقش تعدیلگری نیز تأیید نمی شود. بدین منظور از شکل های ۶ و ۷ و جدول ۶ استفاده می شود. همان طور که ملاحظه می گردد این ضریب مسیر به میزان (-۰/۰۵۴) برآورد شده است. T-Value برای این مسیر برابر ۱/۳۲۵ و معنادار نمی باشد. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید نمی گردد.

## ۷. بحث و نتیجه گیری

هدف از این مطالعه بررسی رابطه عدم امنیت شغلی با رفتار غیر اخلاقی سازمانی: اثر تعدیل کننده هویت اخلاقی و شخصیت فعال (نیروهای پیمانکاری شرکت شهرداری مشهد) می باشد. نتایج به دست آمده نشان می دهد که ضریب مسیر بین عدم امنیت شغلی و بروز رفتار غیر اخلاقی سازمانی ۰/۷۲۱ و مقدار آماره  $t$  (شکل ۲) برابر ۱۱/۸۵۴ می باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه ۱/۹۶، -۱/۹۶) باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است). بنابراین بین عدم امنیت شغلی و بروز رفتار غیر اخلاقی سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار می باشد. بدین معنا که با افزایش سطح عدم امنیت شغلی، بروز رفتار غیر اخلاقی سازمانی در بین کارکنان افزایش می یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می گردد. فرضیه با تحقیقات (کاظم زاده و رحیمی، ۱۳۹۶؛ عصمتی مقدم و سیاوشی، ۱۳۹۸ پیکولیبلوتو، ۲۰۱۴، وان و همکاران، ۲۰۱۴) همخوانی دارد. بر این اساس می توان ادعا نمود که افزایش احساس عدم امنیت شغلی باعث افزایش بروز رفتارهای انحرافی در سازمان خواهد گردید این مساله در کارکنانی که وضعیت استخدامی موقتی دارند بیشتر وجود دارد براین اساس می توان با تغییر وضعیت استخدامی کارکنان انگیزه آنان را در کار افزایش داده و امکان بروز رفتارهای غیر اخلاقی در کار کاهش یابد. تحقیق حاضر با پژوهش کاظم زاده و همکاران (۱۴۰۱)

که بر روی معلمان صورت پذیرفت همخوانی دارد. همچنین رمیشووا و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی بیان نمودند که وجود عدم اطمینان شغلی زمینه بروز رفتارهای انحرافی در کار را افزایش می دهد. عدم امنیت شغلی می تواند عواملی را ایجاد نماید که منجر به بروز رفتارهای انحرافی در کار شوند. برای مثال، افرادی که احساس عدم امنیت و عدم اطمینان در محیط شغلی دارند، ممکن است به دنبال راه هایی برای تطبیق با این وضعیت باشند. این تطبیقات ممکن است به شکل های مختلفی مانند افزایش تعداد مرخصی ها، عدم حضور در محل کار در زمان های مشخص، کم کردن تلاش هایی که برای انجام کار صرف می کنند و حتی بروز رفتارهای انحرافی مانند سرقت، تقلب و خلافتکاری صورت بگیرد. این رفتارهای انحرافی می توانند باعث تضعیف اثربخشی کارکنان شده و منجر به کاهش ارزش افزوده کاری شود. علاوه بر این، این رفتارها ممکن است باعث ایجاد مشکلاتی مانند کاهش سودآوری، افت اعتبار و خسارات مالی. برای کارفرمایان شوند، بنابراین، برای جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی در کار، باید از ایجاد محیط کاری مناسب و امن برای کارمندان اطمینان حاصل کرد، به همراه توسعه سیاست های مناسب برای حمایت از کارمندان و ایجاد انگیزه کاری بالاتر. همچنین، باید از روش های مبارزه با رفتارهای انحرافی مانند ایجاد سیستم های نظارتی و ارائه آموزش های لازم به کارمندان و مدیران استفاده کرد، این رویکردها می توانند بهبود امنیت شغلی و کاهش رفتارهای انحرافی در کار را به دنبال داشته باشند. نتایج حاصل از شکل های ۳ و ۴ و جدول ۵ نشان داد که هویت اخلاقی رابطه عدم امنیت شغلی و بروز رفتارهای غیراخلاقی را تعدیل گری می نماید لذا فرضیه دوم پژوهش مورد تایید قرار گرفت. پژوهش با تحقیق منصوری و همکاران (۱۳۹۸)، آذرباهمان و همکاران (۱۳۹۹)، صمدی و همکاران (۱۳۹۵) جردن و مانین (۲۰۰۸) و آکدمیر (۲۰۱۹) همخوانی دارد. وقتی کارمندان با شرایطی مواجه می شوند که احساس عدم امنیت در محیط کار را به آنان القا می کند، ممکن است برای تطبیق با این شرایط، رفتارهایی ناخواسته و غیراخلاقی از خود نشان دهند. این رفتارها ممکن است شامل کمک به دیگران در انجام کارهای غیراخلاقی، دستکاری اطلاعات، سرقت از شرکت و خلافتکاری باشد. در این حالت، نقش تعدیلگر هویت اخلاقی می تواند به عنوان یک عامل مهم در کاهش این رفتارهای غیراخلاقی عمل کند. هویت اخلاقی به معنای مجموعه ای از ارزش ها، باورها و اصولی است که به عنوان راهنمایی در تصمیم گیری های اخلاقی افراد عمل می کند. با توجه به این تعریف، نقش تعدیلگر هویت اخلاقی می تواند کارمندان را در تصمیم گیری های اخلاقی کمک کند و در نتیجه، رفتارهای غیراخلاقی را کاهش دهد. به عنوان مثال، هویت اخلاقی می تواند کارمندان را به سمت اصول و ارزش هایی هدایت کند که بر اساس آن ها، باید در محیط کار عمل کنند. همچنین، هویت اخلاقی می تواند به عنوان یک فرایند آموزشی و پرورشی برای کارمندان عمل کند و آن ها را آموزش دهد که چگونه در مواجهه با شرایطی مثل عدم امنیت شغلی، باید به ارزش های اخلاقی خود پایبند باشند. به طور کلی، توجه به نقش تعدیلگر هویت اخلاقی می تواند به کاهش رفتارهای غیراخلاقی ناشی از عدم امنیت شغلی کمک کند و به افزایش اثربخشی کارمندان و بهبود محیط کار کمک کند. براساس نتایج حاصل از شکل های ۶ و ۷ و جدول ۶ فرضیه سوم تایید نگردید. نتایج تحقیق مغایر با یافته های وانگ و همکاران (۲۰۲۲)، نیلسون و همکاران (۲۰۲۲)، استانین و همکاران (۲۰۲۲) است و با تحقیقات فوق همخوانی نداشت. شخصیت فعال به عنوان عاملی مهم در نحوه بروز رفتارهای کارکنان و ایفای نقش های مدیریتی در سازمان ها شناخته می شود. با این حال، عدم نقش تعدیل کنندگی شخصیت فعال در رابطه با عدم امنیت شغلی و بروز رفتارهای غیراخلاقی در جامعه کارکنان شهرداری می تواند به دلایل مختلفی باشد، یکی از دلایل این موضوع، متفاوت بودن جامعه آماری پژوهش و تأثیرات محیطی و فرهنگی سازمانی است. اگر سازمان فرهنگ و محیطی داشته باشد که کارکنانش برای رسیدن به موفقیت، باید به هر قیمتی عمل کنند، این موضوع می تواند باعث شود که کارکنان احساس عدم امنیت شغلی کرده و برای جبران خسارت های فردی خود، به رفتارهای

غیراخلاقی متوسل شوند. در چنین شرایطی، شخصیت فعال نیز نمی تواند تعدیل کننده ای برای رفتارهای غیراخلاقی کارکنان باشد. دیگر دلایل این مسئله، عدم توانایی شخصیت فعال در تأثیرگذاری بر رفتارهای کارکنان است. در برخی موارد، شخصیت فعال ممکن است به دلیل عدم آگاهی، تجربه ناکافی یا ناتوانی در ایجاد ارتباط با کارکنان، نتواند بر رفتار آن ها تأثیرگذاری کند.

## منابع و مراجع

۱. ابراهیمی میمند، منصور (۱۳۹۲). بررسی تاثیر مدیریت زمان بر عملکرد شغلی کارکنان بخش بیمه ای سازمان تامین اجتماعی استان کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سیرجان.
۲. زارع، امین، آزادی، محمدحسین، سپهری، سعید (۱۳۹۷). رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی"، فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، سال سیزدهم شماره ۲، ۳۳۳ تا ۳۵۹. تهران.
۳. جعفریان، مهدی، جعفریان، ملک، زارع سخویدی، ابوالفضل (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین نوآوری، مدیریت منابع انسانی پایدار و رضایت مشتری (مورد مطالعه: شرکت های دانش بنیان استان سمنان)، پنجمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران..
۴. صمدی میارکلائی، حسین، حسینی، زهرا و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۵). تحلیل اثرات امنیت شغلی برسندروم فرسودگی شغلی پرستاران. مدیریت پرستاری، شماره ۳، ۷۹ - ۷۱.
۵. مهداد، علی، السادات سجادی، مریم و آبشاهی، فریناز (۱۳۹۸). پیشبینی رفتارهای شهروندی سازمانی اجباری و ارادی از طریق ادراک نامنی شغلی و ادراک استرس شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴۵، ۹۷-۱۱۶.
۶. حسن پور، علی، ابراهیمی حامد، مجید، و عباسی، محمدرضا (۱۳۸۸). میزان شیوع اختلالات رفتاری در اسبداری های اطراف تبریز. میکروبیولوژی دامپزشکی (پژوهشنامه دامپزشکی گرمسار)، ۵(۲)، ۷۹-۸۴.
۷. علیزاده، سایه، علیزاده، توران (۱۳۹۸). پیشبینی قضاوت و رفتار اخلاقی بر اساس ارزشهای شخصی خانوادگی و فراشناخت اخلاقی در دانش آموزان.
۸. دهقان، حامد، شجاعی، محمدحسین (۱۳۹۶). نقش تعدیل گری رهبری تحول آفرین در رابطه میان جو اخلاقی ادراک شده و رفتارهای کاری مخرب. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۴۴، ۹۷-۱۴۰.
۹. شریفی، فاطمه، امیری، شعله، قاسمی، وحید (۱۳۹۷). پیشبینی هویت اخلاقی نوجوانان بر اساس عملکرد خانواده، مجله دست آوردهای روان شناختی علوم تربیتی و روان شناسی، شماره ۱، ۵۸-۴۵، اهواز.
۱۰. ناظمی پور، بهروز، رحیمی نژاد، عباس، حجازی، الهه (۱۳۹۵). رابطه ی سبک های هویت با مولفه های سازگاری دانش آموزان: بررسی نقش واسطه ای تعهد، روان شناسی تربیتی (روانشناسی و علوم تربیتی)، ۴۲، ۲۱-۱، تهران.
۱۱. رسولی، زینب، و اسلامی، رضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی با سلامت روانی در کارکنان نیروی زمینی ارتش. مجله دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۴۲، ۹۶-۱۰۱. تهران.
۱۲. نجفی پور تابستانق، عباس، کاربخش داوری، مرجان، و کاظم زاده، رضا (۱۴۰۱). نقش عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی در پیش بینی رفتارهای غیراخلاقی در مدارس (مورد مطالعه: معلمان و کارکنان شهرستان زنجان). توسعه حرفه ای معلم، ۷، زنجان، ۲۱-۳۴، ۱۴۰۱.

۱. Akdemir, Ö. A. (2019). The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context. Journal of Education and Training Studies, 7(4), 171-179.
۲. Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. Annual Review of



- Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5(1), 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>.
۳. Wang, Y. H., Hu, C., Hurst, C. S., & Yang, C. C. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 319–328. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.003>.
۴. Hardy, S. A, Bean, D. S., & Olsen, J.A.(2015). Moral identity and adolescent prosocial and antisocial behaviors: Interactions with moral disengagement and selfregulation. *Journal of Youth and Adolescence*, ۴۴(۸): ۱۰۴۲-۱۰۵۴.
۵. Hardy, S. A, Francis, S. W, Zamboanga, B. L, Kim, S. Y, Anderson S. G., & Forthun L. F. (2013). The roles of identity formation and moral identity in college student mental health, health-risk.
۶. Aquino, K., & Reed, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423–1440. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.83.6.1423>.
۷. Rua, T., Lawter, L., & Andreassi, J. (2017). Desire to be ethical or ability to self-control: Which is more crucial for ethical behavior? *Business Ethics: A European Review*, 26(3), 288–299. <https://doi.org/10.1111/beer.12145>.
۸. Guo, L., Zhao, H., Cheng, K., & Luo, J. (2020). The relationship between abusive supervision and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear? *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 369–381. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2019-0214>.
۹. Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: the roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*, 20(5), 525-538.
۱۰. Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A.(2018). Perceived organizational support,employee creativity and proactivepersonality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
۱۱. Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career*.
۱۲. Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10),1359-1378.
۱۳. Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>.
۱۴. Thau, S., Derfler-Rozin, R., Pitesa, M., Mitchell, M. S., & Pillutla, M. M. (2015). Unethical for the sake of the group: Risk of social exclusion and pro-group unethical behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 98–113. /10.1037/a0036708.
۱۵. Licht, J. G. J. (2015). “Self-Construal and Organizational Context: Interactive Effects on Harming and Helping Workplace Behaviors”. Dissertation for the Degree Of Doctor Of Philosophy. University Of Minnesota. Available at: <https://conservancy.umn.edu/handle/11299/175235>.
۱۶. Ghosh, S. K. (2017). The direct and interactive effects of job insecurity and job embeddedness on unethical pro-organizational behavior: An empirical examination. *Personnel Review*, 46(6), 1182–1198. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2015-0126>.
۱۷. Gino, F., & Ariely, D. (۲۰۱۲). The dark side of creativity: Original thinkers can be more dishonest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 445-459.
۱۸. Nielsen, J., Firth, B., & Crawford, E. (2022). For better and worse: How proactive personality alters the strain responses to challenge and hindrance stressors. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.2022.1587>.
۱۹. Duckett, H., Macfarlane, E. (2015). Emotional intelligence and transformation leadership in retailing. *Leader Organiz Develop j. behaviors, and psychological well-being. Journal of Clinical Psychology* ,69(4): 364-382.
۲۰. Kalshoven, Karianne & Boon, Hans van Dijk Corine. (2016). Why and when does ethical

- leadership evoke unethical follower behavior? *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 1-31.
۲۱. Blasi, A. (1984). Moral identity: Its role in moral functioning. In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz (Eds.), *Morality, moral behavior, and moral development* (pp. 128-139). New York: Wiley.
  ۲۲. Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2015). Is outcome responsibility at work emotionally exhausting? Investigating employee proactivity as a moderator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 491–500. [10.1037/0039011](https://doi.org/10.1037/0039011).
  ۲۳. Thau, S., Derfler-Rozin, R., Pitesa, M., Mitchell, M. S., & Pillutla, M. M. (2015). Unethical for the sake of the group: Risk of social exclusion and pro-group unethical behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 98–113. <https://doi.org/10.1037/a0036708>.
  ۲۴. Licht, J. G. J. (2015). *Self-Construal and Organizational Context: Interactive Effects on Harming and Helping Workplace Behaviors*. Dissertation for the Degree Of Doctor Of Philosophy. University Of Minnesota.
  ۲۵. Hardy, S. A, Francis, S. W, Zamboanga, B. L, Kim, S. Y, Anderson S. G., & Forthun L. F. (2013). The roles of identity formation and moral identity in college student mental health, health-risk.
  ۲۶. Kingsford, J. M., Hawes, D. J., & De Rosnay, M. (2018). The moral self and moral identity: Developmental questions and conceptual challenges. *British Journal of Developmental Psychology*, 36(4): 652-566.
  ۲۷. Hardy SA, Bean DS, Olsen JA. Moral identity and adolescent prosocial and antisocial behaviors: Interactions with moral disengagement and selfregulation. *Journal of Youth and Adolescence* 2015; 44(8): 1542-1554.
  ۲۸. Hertz, S.G., & Krettenauer T. (2016). Does moral identity effectively predict moral behavior? A meta-analysis. *Review of General Psychology*, 20(2): 129-140.
  ۲۹. Kingsford JM, Hawes DJ, De Rosnay M. The moral self and moral identity: Developmental questions and conceptual challenges. *British Journal of Developmental Psychology* 2018; 36(4): 652-566.
  ۳۰. Fuller B, Marler LE, Hester K, Otondo R. F. (2015). leader reactions to Follower proactive behavior. Giving credit when credit is due. *Hum Relat.* 68(6):879-898.
  ۳۱. Chen, Y., & Huang, H. (2012). Knowledge management fit and its implications for business performance: A profile deviation analysis. *Knowledge-Based Systems*, 27(9): 262-270.
  ۳۲. Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>.
  ۳۳. Baumeister, R. F. (2018). *Self-regulation and self-control: Selected works of Roy Baumeister* (1st ed.). Routledge.
  ۳۴. Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2017). Exploring the impact of job insecurity on employees' unethical behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(1), 39-70.
  ۳۵. Amutio,sho .Oriol, X., , A., Mendoza, M., Costa, S. D and Miranda. R. (2016). Emotional Creativity as Predictor of Intrinsic Motivation and Academic Engagement in University Students: The Mediating Role of Positive Emotions. *Frontiers in psychology*, 7: 1243.
  ۳۶. Mishra, M., Ghosh, K., & Sharma, D. (2021). Unethical pro-organizational behavior: A systematic review and future research agenda. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04764-w>.
  ۳۷. Ward, S. J., & King, L. A. (2018). Moral self-regulation, moral identity, and religiosity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(3), 495–525. <https://doi.org/10.1037/pspp0000207>.
  ۳۸. Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>.

۳۹. Jonason, P. K., & O'Connor, P. J. (2017). Cutting corners at work: An individual differences perspective. *Personality and Individual Differences*, 107, 146–153. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.11.045>.
۴۰. Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2015). Is outcome responsibility at work emotionally exhausting? Investigating employee proactivity as a moderator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 491–500. <https://doi.org/10.1037/a0039011>.
۴۱. Loi, R., Liu, Y., Lam, L. W., & Xu, A. J. (2016). Buffering emotional job demands: The interplay between proactive personality and team potency. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 128–137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.007>.
۴۲. Zhang, Y., Zhang, H., Xie, J., & Yang, X. (2021). Coping with supervisor bottom-line mentality: The mediating role of job insecurity and the moderating role of supervisory power. *Current Psychology*, 11(2), 5. 10.1007/s12144-021-02336-9.
۴۳. Umphress, E. E., Bingham, J. B. & Mitchell, M. S. (2010). Unethical Behavior in the Name of the Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and Positive Reciprocity Beliefs on Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95 (4), 769–780.