



تأثير الازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي وسلوكيات العمل السلبية -بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في الخطوط الجوية العراقية

الباحث بهاء ميثم عبد حسين العلي
جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم إدارة الأعمال

bmam400@gmail.com

الملخص

هدفت الدراسة لتحديد تأثير الازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي وسلوكيات العمل السلبية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات لاختبار صحة الفرضيات، وتم توزيع الاستبانة على (385) عينة البحث، وتوصل البحث إلى النتائج التالية: وجود تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي، كذلك وجود تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على سلوكيات العمل السلبية، وبناءً على تلك النتائج قدم الباحث عدد من التوصيات من أبرزها: التصرف بنزاهة ومواجهة التحديات الأخلاقية في العمل، السعي لتجاوز الصراعات والمشاكل التي قد تؤثر بشكل سلبي على سير العمل

الكلمات المفتاحية: الازدهار الوظيفي _ الارتباط الأخلاقي _ سلوكيات العمل السلبية.

The effect of career prosperity on moral disengagement and negative work behaviors -Analytical research of the opinions of a sample of employees in Iraqi Airlines

Researcher Bahaa Maitham Abdul Hussein Al-Ali

University of Karbala / College of Administration and Economics / Department of Business Administration

Abstract

The study aimed to determine the effect of career prosperity on moral disengagement and negative work behaviors. The descriptive analytical approach was relied upon, and the statistical analysis program SPSS was used to analyze the data to test the validity of the hypotheses. The questionnaire was distributed to (385) of the research sample. The research reached the following results: There is a significant effect of job prosperity on moral disengagement, as well as a significant effect of job prosperity on negative work behaviors. Based on these results, the researcher presented a number of recommendations, the most prominent of which are: Act with integrity and face ethical challenges at work, Striving to overcome conflicts and problems that may negatively affect the workflow.

Keywords: career prosperity - moral connection - negative work behaviors.



الفصل الأول الإطار العام للدراسة

1. المقدمة

يعكس الازدهار الوظيفي في العمل الخبرة الكاملة للموظفين في العمل، ومدى الاهتمام الذي يولّوه إلى أعمالهم المناطة بهم بشكل خاص، حيث يعتبر الازدهار الوظيفي بمثابة التجربة المرغوبة من قبل الأفراد وتكون قابلة للتعديل، كذلك إن الازدهار في مستويات العمل ليس متحقق بشكل دائم وبالتالي يمكن للناس تقييم مستوى ازدهارهم في العمل والتكيف بشكل ذاتي من خلال البحث عن السلوكيات والظروف التي تعزز في تحقيق المزيد من الازدهار الوظيفي (عجيل، 2022، ص 746) كما ورد في الأبحاث الإدارية إن الازدهار الوظيفي يشير إلى الخبرة التي يبديها الموظفون في التعلم والحيوية أثناء العمل، فهو يفيد أداء الموظف في الالتزام العاطفي وإتقان مهامه في العمل من خلال التكيف الوظيفي، ومساعدة السلوك والابتكار في تحقيق الوظيفة، وبالتالي يحقق الحماية للموظف من الارهاق الوظيفي (Hyde et al, 2021, P: 2)، ومن الممكن أن يتأثر الازدهار الوظيفي بمجموعة من العوامل، ومنها فك الارتباط الأخلاقي الذي يعد عملية معرفية تركز على الأحكام السلوكية الشخصية للفرد، ويتم ذلك عن طريق اكتساب للأعراف الاجتماعية، وإن هذه الأعراف تميل إلى أن تترسخ لدى الفرد عبر البيئة الاجتماعية التي تحيط به، وقد تمنح هذه البيئة للفرد سلوكاً ضد القيم والقوانين والأعراف الاجتماعية والسائدة في المجتمع أو المدرسة، إلا أن هذا السلوك يلقي قبولاً ضمن جماعة الأقران (Oberman, 2011, p: 44)، وتلك التناقضات تدعم مشكلة الحصول على فهم شامل لفك الارتباط الأخلاقي، الأمر الذي يؤدي إلى ممارسة الفرد سلوك فك الارتباط الأخلاقي في البيئة التي يعيش فيها وفي حين يسلك الفرد سلوك مغاير لذلك السلوك في بيئة أخرى (الحميداي، 2023، ص 333)، وإن تلك التناقضات التي يبديها الفرد العامل بين فك الارتباط الأخلاقي، والقيم والقوانين السائدة من الممكن أن تحدث لديه رد فعل عكسي، على الإنتاجية في العمل، وتقضي به إلى سلوكيات سلبية في عمله، نتيجة للتناقضات التي يعيشها الموظف، حيث أنه من الممكن أن يقوم بمجموعة من السلوكيات المختلفة التي تتعارض مع السلوكيات المسموح بها داخل المنظمات والتي تؤدي إلى إحداث الضرر بالعاملين والمنظمات وكذلك أصحاب المصالح: كالزبائن وزملاء العمل والمشرفين وتتسبب بتهديد وضع الاستقرار داخل المنظمة (الدليمي وعبد الله، 2018، ص 40)

لذا فإن الازدهار الوظيفي وما يحققه من مكانة هامة للمنظمة من جهة، والموظف العامل ضمنها من جهة أخرى بما يقدمه من ميزات لا سيما في تعزيز الإبداع، والابتكار، والحماية، يسعى البحث لدراسة مدة أهميته، ودوره في تخفيض السلوكيات السلبية وفك الارتباط الأخلاقي للموظفين ضمن المنظمات.

2. مشكلة الدراسة وأسئلتها

حظي مفهوم الازدهار في العمل باهتمام كبير؛ حيث يعبر عن إحساس مشترك بالحيوية والتعلم داخل العمل. ويرى الباحثون أن العاملين الذين يزدهرون لديهم نمواً شخصياً؛ من خلال الشعور بالنشاط والحيوية واكتساب المعرفة وتطبيقها باستمرار. ويرتبط الازدهار إيجابياً برأس المال النفسي والعلاقات الإيجابية بين زملاء العمل والأداء الوظيفي وسلوك المواطن الموجه نحو التغيير (Wu, C. M., et al. 2018, P: 32)، وعلى اعتبار أن الازدهار الوظيفي يسعى للتغيير على الدوام، فلا شك إنه يسعى للتخلص من المعوقات، والمحددات السلبية التي تحيط بالمنظمة، والعمل ضمنها، لذا يسعى البحث الحالي لمعرفة دوره في العلاقة بين فك الارتباط الأخلاقي والسلوكيات السلبية في العمل، ومنه فإن البحث يطرح التساؤلات الرئيسية التالية: ما تأثير الازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي وسلوكيات العمل السلبية؟

3. أهداف الدراسة

- تحديد تأثير الازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي وسلوكيات العمل السلبية.
- تحديد مفهوم الازدهار الوظيفي وأهميته وأبعاده.



- توضيح مفهوم فك الارتباط الأخلاقي، وآلياته والنظريات المفسرة له.
 - توضيح مفهوم سلوكيات العمل السلبية، وأسبابه، وأبعاده.
4. أهمية الدراسة

- تبرز أهميتها من الإضاءة على مجموعة من المتغيرات التي تخدم مصلحة الخطوط الجوية العراقية، ويجب البحث بماهيتها، وتأثيرها على سير العمل.
- الإضاءة على الازدهار الوظيفي باعتباره أحد الركائز الأساسية في الحفاظ على سير العمليات ضمن الشركة، كما أنه يهتم بالجوانب الوظيفية للموظفين التابعين لها، والأداء العام الذي تقدمه.
- الإضافة العلمية للمكتبة الجامعية في العراق، بدراسة حديثة تتعلق بفك الارتباط الأخلاقي وسلوكيات العمل السلبية، لتكون مرجعاً للباحثين والمهتمين في مجال الإدارة والأعمال.

5. متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: الازدهار الوظيفي.

المتغير التابع الأول: فك الارتباط الأخلاقي.

المتغير التابع الثاني: سلوكيات العمل السلبية.

6. أسباب اختيار الدراسة

- الملائمة مع التخصص العلمي للباحث.
- الرغبة الشخصية للباحث بالاطلاع على دراسات حديثة ومعرفة المزيد عن متغيرات الدراسة وإجراء دراسة عملية تطبيقية على الخطوط الجوية العراقية.

7. حدود الدراسة ومحدداتها

- الحدود الموضوعية: دراسة تأثير الازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي وسلوكيات العمل السلبية.
- الحدود المكانية: ستتم الدراسة في الخطوط الجوية العراقية.
- الحدود البشرية: عينة من العاملين في الخطوط الجوية العراقية.
- الحدود الزمانية: خلال العام الدراسي 2024 م.

8. فرضيات الدراسة

- الفرضية الأولى: هناك تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي.
- الفرضية الثانية: هناك تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على سلوكيات العمل السلبية.

9. الطريقة والإجراءات

تم جمع البيانات عبر توزيع الاستبانات وتحليلها إحصائياً بالأساليب المناسبة.

10. مجتمع وعينة الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين في الخطوط الجوية العراقية، أما عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من عينة من العاملين في الخطوط الجوية العراقية وسيتم الاعتماد على أداة الاستبانة والتي سيتم توزيعها على 385 عامل في الخطوط الجوية العراقية.

11. منهجية الدراسة



- ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث سينطلق الباحث من الاستنباط كقاعدة عامة في التفكير ، حيث يتناسب المنهج الوصفي وكذلك التحليلي مع أهداف وحيثيات الدراسة ، وسيقوم الباحث بالعودة إلى عدد من الدراسات والبحوث العلمية التي تحدثت عن الازدهار الوظيفي وفك الارتباط الأخلاقي وسلوكيات العمل السلبية.
- وسيستخدم الباحث أيضاً أسلوب المسح الإحصائي من خلال توزيع استبيان على عينة قصدية من العاملين في الخطوط الجوية العراقية ، والتي سيتم توزيعها على 385 عامل في الخطوط الجوية العراقية من أجل جمع بيانات أولية يتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS.

12. مصطلحات الدراسة

- **الازدهار الوظيفي:** هو عبارة عن نظرية تتضمن مزيجاً من التعلم والتي يمكن أن تؤدي بشكل مباشر إلى رضا الموظفين عن حياتهم ووظائفهم (عجيل، 2024، ص 746).
- **فك الارتباط الأخلاقي:** هو التشوهات المعرفية التي تخدم الذات والتي يمكن عبرها إلغاء آليات التنظيم الذاتي وفك العقوبات الذاتية الأخلاقية ، والتي بدورها تجعل من الممكن التصرف بشكل غير إنساني دون الشعور بالذنب (Thornberg, et al, 2020, P: 2).
- **سلوكيات العمل السلبية:** هي السلوكيات التي تؤدي لإحداث الأذى والضرر للمنظمات أو الأفراد ، وتتراوح السلوكيات من أثر منخفض إلى أكثر خطورة (الدليمي وعبد الله، 2018، ص 40).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً/ الازدهار الوظيفي

1. مفهوم الازدهار الوظيفي

تعد القوة العاملة المزدهرة أمراً حيوياً للنجاح المؤسسي؛ لأنه عندما يزدهر العاملون؛ يكون الأداء الوظيفي أعلى، ويصبح العاملون أفضل في العمل؛ وكذلك ينجزون واجباتهم المباشرة مما يؤثر بشكل إيجابي على المنظمة ككل، وعلى الأشخاص الموجودين فيها (Porath, 2016) .
إذ يساهم الازدهار في العمل على الشعور بالتقدم، والزخم نتيجة للتعلم والحيوية؛ مما ينعكس على العاملين بالإيجاب (Kleine et al, 2019, P: 980)؛ ومما يترجم إلى زيادة الاستدامة التنظيمية (Porath et al, 2012, P: 250) حيث يعمل الازدهار في العمل على تطوير العاملين بشكل ملحوظ، وإمدادهم بالشعور بالحياة، والحيوية، والتطلع إلى كل جديد، وقد لاحظ الباحثون أنه لكي يحدث الازدهار، يجب أن توفر المنظمات البيئة المناسبة التي تمنح العاملين فرصاً للنمو والتنمية (Wallace et al, 2016, P: 982; Xian et al, 2020).

2. أهمية الازدهار الوظيفي

يقدم الازدهار رؤى جديدة لنظريات التكيف الذاتي؛ فالتكيف الذاتي يوجه الأفراد من خلال الأنشطة الموجهة نحو الهدف، بمرور الوقت، وعبر الظروف المتغيرة؛ فالازدهار هو تجربة ذاتية مرغوبة، تسمح للأفراد بقياس ما إذا كان ما يفعلونه، وكيف يفعلونه، يساعد على التطور في اتجاه إيجابي (Porath et al, 2012, P: 250) حيث تشير الأبحاث أنه عندما يزدهر العاملون في العمل، فإنهم يؤدون بشكل أفضل، ويصبحون أكثر رضا عن وظائفهم، وأكثر التزاماً للمنظمة. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الأبحاث أن العاملين يصبحون أكثر إبداعاً عندما يواجهون مستويات أعلى من الازدهار في العمل (حامد وآخرون، 2021، ص 316).

3. أبعاد الازدهار الوظيفي



- **التعلم:** يشير (Abid et al, 2016, p: 129) إلى أن الموظفين يعتنون بعضهم ببعض في مكان العمل، بهدف المحافظة على الطرق التي تتناسب فيما بينهم لإنجاز العمل المناط بهم، ولا سيما في حالة التفاعل فيما بينهم في مكان العمل، حيث يتعلمون على معارف جديدة، ويصقلون المهارات التي يمتلكونها من خلال تلك التفاعلات التي تحدث أثناء إنجازهم المهمات التدريبية عليهم.
 - في حين يجد (Jiang et al. 2020, p: 2) أن هذا البعد يشير إلى تحقق التعليم من خلال اكتساب المهارات الجديدة، والمعارف التي يمكن أن تطبق على عمل الأفراد العاملين في المنظمات، والذي ينطوي في تحقيق الازدهار في العمل، وزيادة الرغبة والقدرة على تحمل المسؤولية.
 - **الحيوية:** تعرف على أنها نصف المعادلة المزدهرة، والتي تستمد من القدرة التي يبديها الأفراد في العمل، على شعورهم بالطاقة المكتسبة من التعاون، والاستقلال، والعدالة المتصورة، والثقة التي تم تطويرها في العمل، فكما أشار (Abid et al, 2016, p: 128) إلى أن الأفراد عندما يعملون بفعالية، وكفاءة مع زملاءهم، قد يواجهوا مستويات مرتفعة من الحيوية، في حين وصفها (Kuvaas et al, 2016 p: 4) أنها الطاقة التي تتحقق من خلال المساهمة في الأعمال.
- ثانياً/ فك الارتباط الأخلاقي**

1. مفهوم فك الارتباط الأخلاقي:

خرق المبادئ الأخلاقية دون فقدان احترام الذات، ويمكن تحقيق هذا الخرق للمبادئ الأخلاقية عن طريق فك الارتباط الأخلاقي لعقاب الذات الأخلاقي من السلوك الضار، لذلك نجد دائماً يشار إلى فك الارتباط الأخلاقي في المشاكل الأخلاقية المعقدة، وفي الفئات الإنسانية الواسعة النطاق.

ونرى أن المشاكل الأخلاقية تحل من قبل الأفراد العاديين من مختلف المهن، والتخصصات، وفي نطاق تنمية الذات يتبنى الأفراد معايير الصواب، والخطأ، التي توجه وتردع السلوك، حيث يقوم الأفراد بسلوك يمنحهم الرضا، والإحساس بقيمة الذات، ويتعدون عن التصرف بطرق تتناقض مع معاييرهم الأخلاقية؛ لأن مثل هذا السلوك سوف يؤدي إلى إدانة الذات (Bandura, 2015, P: 80)، ويقاس بأنه الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس فك الارتباط الأخلاقي، والذي تعكس فقراته العمليات النفسية التي تهدف إلى إعادة صياغة السلوكيات غير الأخلاقية، والنظر إليها على أنها سلوكيات مقبولة اجتماعياً، وذلك من خلال ثماني آليات معرفية تصاحب ارتكاب السلوك الغير أخلاقي تهدف إلى التقليل من مشاعر الذنب الناتج عن ارتكاب مثل هذه السلوكيات (البهنساوي وآخرون، 2024، ص 191)

2. آليات فك الارتباط الأخلاقي

- **التبرير الأخلاقي:** من خلال إعادة الهيكلة المعرفية، يتم تبرير السلوك الإجرامي، واعتباره سلوك مقبول شخصياً واجتماعياً، من خلال تصويره على أنه يخدم أغراضاً أخلاقية، فيقوم الفرد من خلاله بإعادة هيكلة القيمة الأخلاقية للسلوك الإجرامي، بحيث يمكن القيام به دون لوم الذات.
- **اللغة المطلقة:** وهي استخدام اللغة لجعل السلوك الجانح مقبولاً كاستخدام ألفاظاً، أو كلمات تجعل السلوك الشنيع يبدو أقل خطورة، كذلك استخدام صيغة المبني للمجهول عند الإبلاغ عن حدث، أو سلوك، هو طريقة أخرى يمكن من خلالها استخدام اللغة لإعادة تعريف السلوك غير الأخلاقي.
- **مقارنات الاستغالية:** وتستخدم لتغيير كيفية النظر إلى السلوك الغير أخلاقي فيمكن جعل هذا السلوك يبدو أقل خطورة من خلال مقارنته بسلوك أسوأ.
- **إزاحة المسؤولية:** ويستخدم الأفراد هذه الآلية لتبرير السلوك الغير أخلاقي من خلال إلقاء اللوم عن أفعالهم على شخصية ذات سلطة، بحيث لا يشعرون بالمسؤولية الشخصية تجاه سلوكهم الغير أخلاقي، وبالتالي لا يشعرون بلوم الذات أو الذنب.
- **توزيع المسؤولية:** عندما يكون الأفراد الذين يرتكبون سلوكاً ضاراً ضمن مجموعة، فيمكنهم تحويل اللوم عن أفعالهم من إلى مسؤولية المجموعة، وبالتالي تقليل المسؤولية عن الأفعال المضادة للمجتمع.



- **تشويه العواقب:** يستخدم الأفراد هذه الآلية عندما يتجاهلون العواقب السلبية للسلوك الضار، أو يقللون منها، أو يشوهونها بحيث لا يشعرون بالذنب.
- **تجريد من الإنسانية:** عندما ينظر مرتكبون السلوك غير الأخلاقي إلى ضحاياهم باعتبارهم أشياء دون البشر، يفتقرون إلى الأفكار والمشاعر، فإن ذلك يؤدي إلى تبرير سوء معاملتهم.
- **إسناد اللوم:** يستخدم الأفراد هذه الآلية عندما ينظرون إلى أفعالهم الخاطئة على أنها ردود فعل على الاستقراضات التي يرتكبها الضحايا؛ وبالتالي فهو خطأ الضحية في الأساس (Foster et al, 2020, P. 7)
- 3. **النظريات المفسرة لفك الارتباط الأخلاقي (النظرية المعرفية الاجتماعية لـ "ألبرت باندورا")**

تري النظرية المعرفية الاجتماعية أن سلوك الإنسان هو ناتج تفاعل التداخل بين التأثيرات الشخصية، وسلوك الأفراد الذي يخرطون فيه، والقوى البيئية التي تؤثر فيهم، وتتضمن المحددات الشخصية السمات البيولوجية، والتأثيرات النفسية الداخلية التي تتخذ شكل القدرات، والمعتقدات، وانطباعات الذات، والحالات العاطفية، الأهداف والتوجيهات، والقيم، وتؤثر هذه العوامل الشخصية الداخلية في كيفية إدراك الأفراد للبيئة، وكيف يتصرفون، وأن العامل الثاني الذي يسهم هو طبيعة السلوك الذي يؤديه الفرد قد يكون جسدياً، واجتماعياً، عاطفياً وفي المعاملات اليومية في الحياة يغير السلوك الظروف البيئية، وبدوره يتغير تبعاً للظروف التي أوجدها. ويمكن أن يشير الأفراد إلى ردود أفعال نمطية من بيئتهم الاجتماعية بنحو مستقل عما يقولونه، أو يفعلونه اعتماداً على العرق، والجنس، والعمر، والسمات الجسدية، فضلاً عن إثارة مختلف ردود الأفعال الاجتماعية اعتماداً على دورهم الاجتماعي ومكانتهم، والعامل الثالث الذي يسهم في التفاعل هو كثرة المؤثرات البيئية، فالبيئة ليست قوة متجانسة تعمل باتجاه واحد على المخلوقات (Bandura, 2015, p; 67)، وتميز النظرية المعرفية الاجتماعية بين ثلاثة أنواع من البيئات (المفروضة، والمختارة، والمصنوعة)، إذ تؤثر البيئة المادية، والثقافية، والاجتماعية المفروضة على الأفراد سواء أحبوا أم لا، ويكون للأفراد سيطرة محددة على وجود البيئة، ولديهم الحرية في التعامل معها، وردة الفعل إزاءها، والبيئة هي احتمالية فحسب لا تأتي إلى الوجود حتى يتم اختيارها، وتمثيلها عن طريق الأفعال التي يقوم بها الأفراد (حمادي وسلمان، 2021، ص 462)

ثالثاً/ سلوكيات العمل السلبية

1. مفهوم سلوكيات العمل السلبية

وهي كما عرفها (Semmer et al, 2010, p71) هي السلوكيات المقصودة والتي تؤذي المنظمة أو أحداً من أعضاء المنظمة مثل العدوان والتخريب، وإن سلوكيات العمل السلبية تمثل فئة من السلوكيات التقديرية؛ فالأفراد يتخذون خيارات واعية عما إذا سيشاركون في مثل هذه السلوكيات، كتمارس المزاح، واللعب أثناء العمل، وشم الزملاء في العمل، وتزوير التقارير، وتخريب عمل الآخرين، وفي هذا النحو فهم للأفراد الأكثر عرضة ليكونوا متأثرين بسماتهم الشخصية، وفي الواقع أظهرت أبحاث سابقة أن هناك روابط ذات مغزى بين الخصائص الشخصية للموظفين والسلوك المنحرف في العمل، فهي تمثل سلوك معادي يهدف إلى إيذاء المنظمة وموظفيها (طالب وآخرون، 2014، ص 49).

2. أبعاد سلوكيات العمل السلبية

- التخريب:

عرف (Greenberg, 2011, p : 80) التخريب بأنه أي عمل موجه من الناحية التنظيمية يهدف إلى إلحاق الضرر، وتعطيل، أو تخريب عمليات المنظمة لأغراض شخصية، أو إحراج المنظمة والتأخر في الإنتاج، وإلحاق أضرار بالملكات، وتدمير علاقات العمل، وكذلك إلحاق الضرر بالعاملين، أو العملاء، وينبع هذا السلوك من تفاعل الفرد مع بيئته.

وذكر (Cochran, 2014, p : 3) بأن التخريب يمكن أن يكون من خلال إهدار المواد، أو الإمدادات، وإلحاق الضرر بالمعدات، وتخريب أجواء المكتب الهادئة.



- الانسحاب:

هو مجموعة من السلوكيات السلبية التي تقلل من وقت العمل، أي الوقت المطلوب لإنجاز أعمال المنظمة، ويشمل ذلك التأخر عن العمل، أو أخذ فترات راحة أطول من المسموح بها رسمياً، ويعد التغيب هو الشكل الأساسي للانسحاب الذي يحدث بسبب الاضطرابات النفسية، والإجهاد، والمعايير الاجتماعية، والصراع الثقافي، والفروقات الفردية، ويعد الانسحاب إجراءً روتينياً يتبعه العاملون من أجل تجنب الوضع القائم بدلاً من الإضرار بالمنظمة وأعضائها (Anjum, Parvez, 2013, p : 421).

ويعدُّ تغيب العاملين سمة منتشرة في علاقات العمل، في العديد من البلدان، ويمثل الغياب نقصاً في استخدام القوة العاملة بدرجة كبيرة مقارنة بالبطالة، حيث يعرقل الانسحاب الوقت المطلوب لإنجاز العمل (His, 2017, p : 4).

- السرقة:

وهي تؤثر فعلياً سلباً على جميع أعمال المنظمة التجارية، وفي جميع تصنيفات الوظائف، من أصغر موظف وصولاً إلى المدير الأعلى، فقد تأخذ سرقة العامل أشكالاً مختلفة كاختلاس الأموال، سرقة اللوازم المكتبية، والمعدات، واستخدام أجهزة المنظمة لأغراض شخصية، وإجراء المكالمات الهاتفية، ومن أسباب سرقة العاملين هو عدم الرضا الوظيفي (الدليمي وعبد الله، 2018، ص 42).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

- دراسة (البهنساوي والتلاوي ورمضان، 2024) بعنوان: ضبط الذات كمتغير وسيط بين أنماط التفكير الإجرامي وفك الارتباط الأخلاقي لدى الأحداث الجانحين .

هدفت الدراسة إلى التحقق من التأثير المباشر وغير المباشر لدور ضبط الذات بوصفه متغيراً وسيطاً بين أنماط التفكير الإجرامي وفك الارتباط الأخلاقي لدى الأحداث الجانحين. وتم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مكونة من (94) حدثاً جانحاً تراوحت أعمار عينة الدراسة بين (13: 18) عاماً، بمتوسط عمري قدره (15,91) عاماً، وانحراف معياري قدره (1,33) عاماً، وتم الحصول على عينة الدراسة من بين نزلاء المؤسسات الإصلاحية بمحافظات القاهرة، واسيوط، وسوهاج، واستخدم الباحثين ثلاث مقاييس لقياس متغيرات الدراسة، وهي القائمة النفسية لأنماط التفكير الإجرامي، ومقياس ضبط الذات متعدد الأبعاد، ومقياس آليات فك الارتباط الأخلاقي، كما أسفرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الـ AOMS إلى وجود تأثير مباشر وغير مباشر لضبط الذات بين أنماط التفكير الإجرامي وفك الارتباط الأخلاقي لدى الأحداث الجانحين

- دراسة (عجيل، 2022) بعنوان: تأثير القيادة التمكينية في الازدهار الوظيفي من خلال الدور الوسيط للفضيلة التنظيمية .

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تمكين القيادة في النجاح الوظيفي من خلال الدور الوسيط للفضيلة التنظيمية. والاقتراض وأمناء الخزنة وأمناء المخازن) ومن مختلف التخصصات، وفق المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت النتائج إلى أن هناك تأثير مباشر لتمكين القيادة على الازدهار الوظيفي، كما أن هناك تأثير مباشر للفضيلة التنظيمية على الرخاء الوظيفي. والشفافية المبنية على الصدق والتمكين بين موظفي البنوك التي شملتها الدراسة ومن مختلف الوظائف التي يمارسونها، مما يساعد ويسهل متطلبات العمل الوظيفي في ظل الظروف القائمة والحالية.

- دراسة (محمد، 2021) بعنوان: تعزيز ممارسات القيادة الخادمة وعلاقتها بمواجهة سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية



هدف البحث إلى التعرف على تعزيز ممارسات القيادة الخادمة وعلاقتها بمواجهة سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب " الدراسات المسحية ، ودراسات العلاقات المتبادلة. " وتمثل مجتمع البحث في الأخصائيين الرياضيين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ، وبلغ عدد عينة البحث (90) تسعون أخصائي، وقد قامت الباحثة باختيار عدد (20) عشرون أخصائي للعينة الاستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية. استخدمت الباحثة عدد (2) استبيان الأول يهدف إلى التعرف على مستوى ممارسة القيادة الخادمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، والثاني يهدف إلى التعرف على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية، وكانت من أهم النتائج ضعف مستوى ممارسة القيادة الخادمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، توافر سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في العمل داخل مكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، ووجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين ممارسة القيادة الخادمة وبين مواجهة سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية.

- دراسة (الدليمي وعبد الله، 2018) بعنوان: تأثير الاستقواء في مكان العمل على سلوكيات العمل السلبية

هدف البحث إلى التعرف على أثر التنمر في مكان العمل في السلوكيات المضادة للإنتاجية. وتم تطبيق البحث على عينة من الممرضات العاملات في بعض مستشفيات مدينة كربلاء المقدسة (مدينة الامام الحسين الطبية، مستشفى النساء والولادة، مستشفى الاطفال كربلاء) وذلك للحصول على المعلومات من خلال استبيان معد لهذا الغرض. وتم أخذ عينة مكونة من 576 فرداً يمثلون الممرضات في المستشفيات الثلاثة. واعتمدت الدراسة على عدد من الأدوات والاساليب الإحصائية المتقدمة من خلال برنامج spss V.25 مثل التكرار النسبي، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تحليل التباين الأحادي، معامل الارتباط البسيط، (اختبار t)، وتحليل الانحدار البسيط. وبينت النتائج وجود سلوكيات للتنمر في مكان العمل في المستشفيات التي شملتها الدراسة، مما ساهم في زيادة السلوكيات العكسية.

- دراسة (Raza, et al, 2024) بعنوان:

Testing workplace hazing, moral disengagement and deviant behaviors in hospitality industry.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم التأثير المباشر للمضايقات في مكان العمل والتأثير غير المباشر من خلال فك الارتباط الأخلاقي على سلوك الانحراف التنظيمي والتواصل السلبي الشفهي (WOM) في صناعة الضيافة في باكستان. وتناول هذا البحث أيضاً أهمية العوامل النفسية (المرونة) والاجتماعية (انتشار الصداقة) كمشرفين على العلاقة بين المضايقات في مكان العمل والانفصال الأخلاقي. وتم ذلك باستخدام استراتيجية متعددة المستجيبين، وتم جمع البيانات من 319 قادمًا جديدًا يعملون في صناعة الضيافة الباكستانية وتم تحليلها باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية.

وكشفت النتائج أن المضايقات في مكان العمل تزيد من الانفصال الأخلاقي والانحراف التنظيمي والتواصل السلبي مع WOM. علاوة على ذلك، يمكن للعوامل النفسية المختلفة أن تقلل بشكل كبير من التأثير السلبي للمضايقات في مكان العمل على فك الارتباط الأخلاقي.

- دراسة (Jain, Chhabra, 2024) بعنوان:

Career plateau and counterproductive work behaviour: a moderated moderation model of abusive supervision and job embeddedness.



هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الدور المعتدل للإشراف المسيء (AS) والدمج الوظيفي (JE) في العلاقة بين الهضبة المهنية (CP) وسلوك العمل المضاد للإنتاجية (CWB). كما هدف البحث أيضاً إلى معرفة ما إذا كان JE قد أدار التأثير المعتدل ل AS على العلاقة CP-CWB. بالاعتماد على نظرية الهوية الاجتماعية (SIT)، وتم اختبار الفرضيات باستخدام بيانات مسح على موجهتين تم جمعها من 290 موظفاً يعملون في قطاع الخدمات المصرفية والمالية والتأمين في الهند. تم تحليل البيانات باستخدام تحليلات الاعتدال والاعتدال على PROCESS v 4.1 الماكرو. وأظهرت النتائج أن AS أدار العلاقة CP-CWB، في حين لم يتم ملاحظة الدور المعتدل ل JE. ومع ذلك، كان يُنظر إلى JE على أنه يخفف من التأثير المعتدل ل AS، ويدعم إطار الاعتدال المعتدل.

- دراسة (Dennerlein, Kirkman, 2022) بعنوان:

The hidden dark side of empowering leadership: The moderating role of hindrance stressors in explaining when empowering employees can promote moral disengagement and unethical pro-organizational behavior.

هدف البحث لمعرفة أثر القيادة وكيفية تأثير سلوكيات تمكين القادة على الموظفين، بالاستناد إلى النظرية المعرفية الاجتماعية للأخلاق والمنهج الوصفي التحليلي، وبينت نتائج الدراسة وهناك تصوير أن تلك السلوكيات مفيدة بشكل حصري تقريباً. وهذه الدراسة تبتعد عن هذا الإجماع السائد للتركيز على الأضرار المحتملة لتمكين القيادة للموظفين. وأن تمكين القيادة يمكن أن يؤدي عن غير قصد إلى زيادة سلوك الموظفين غير الأخلاقي المؤيد للتنظيم (UPB)، وأنه يفعل ذلك من خلال زيادة مستويات فك الارتباط الأخلاقي لديهم. على وجه التحديد، وأن ضغوطات العوائق تخلق تأثيراً عكسياً، بحيث يؤدي تمكين القيادة إلى زيادة (مقابل انخفاض) فك الارتباط الأخلاقي عندما تكون ضغوطات العوائق أعلى (مقابل أقل). في نهاية المطاف، وهناك تأثير غير مباشر إيجابي أو سلبي لتمكين القيادة على UPB من خلال فك الارتباط الأخلاقي.

- دراسة (Tahir, 2021) بعنوان:

Role of Workplace Hazing in Knowledge Hiding and Life Satisfaction: Mediating Role of Moral Disengagement and Moderating Role of Psychological Hardiness .

هدف البحث الحالي لمعرفة كيف يمكن لفك الارتباط الأخلاقي أن يفسر الآلية التي يؤدي من خلالها انعدام الأمن الوظيفي إلى عواقب سلبية. علاوة على ذلك، تم وضع نظرية للهوية الأخلاقية لتخفيف العلاقات المفترضة. وقد تم اختبار النموذج النظري باستخدام بيانات متعددة المصادر متخلفة زمنياً تم جمعها من 425 موظفاً صينياً ومشرفيهم المرتبطين بقطاع الرعاية الصحية. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن انعدام الأمن الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي بالانسحاب الأخلاقي للموظفين، والذي بدوره يؤدي إلى تقويض سلوك زملاء العمل. علاوة على ذلك، خففت الهوية الأخلاقية العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي، والانفصال الأخلاقي، وتقويض زملاء العمل، بحيث يعاني الموظفون ذوو الهوية الأخلاقية العالية من قدر أقل من الانفصال الأخلاقي ويكونون أقل انخراطاً في تقويض زملاء العمل. كما بينت إن فك الارتباط الأخلاقي هو رد فعل سلبي للغاية يؤدي إلى سلوك غير أخلاقي في مكان العمل.

تعقيب على الدراسات السابقة:

عمد الباحث لذكر دراسات سابقة ولا سيما العربية منها، تتعلق بكل متغير على حدى، وذلك لعدم اجتماعها في أية دراسة عربية، وبالتالي فإن الدراسة الحالية تتميز بالجدة والأصالة، كما تبرز أهميتها في مجال



تطبيقها في الخطوط الجوية العراقية لكونها تبحث في ماهيات الازدهار الوظيفي الأمر الذي يحدد مدى نجاح الشركة، وبقاءها في الاسواق التنافسية.

الفصل الثالث

الدراسة العملية

1- اختبار ثبات المقياس:

الجدول (1) قيم معامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل الثبات	المحاور
4	0.897	الازدهار الوظيفي
4	0.930	فك الارتباط الأخلاقي
4	0.963	سلوكيات العمل السلبية
12	0.793	الدرجة الكلية للاستبانة

المصدر: نتائج برنامج Spss 25.

قيمة معامل الثبات لجميع المحاور $(0.60) <$ بالتالي هي قيم مقبولة إحصائياً؛ وذلك لكون القيم معنوية بقيم أكبر من (0.60) ؛ أي أن الترابط والتناسق بين فقرات الاستبيان يكون أعلى، وبالتالي في حال توزيعه على عينة تتمتع بنفس الخصائص نحصل على نتائج مقاربة.

2- اختبار صدق الاتساق الداخلي:

جدول (2) معامل ارتباط الفقرات مع المحاور

م	معامل الارتباط
المحور الأول: الازدهار الوظيفي	
1	أتعلم كل يوم شيئاً جديداً في وظيفتي. 0.944
2	تتيح لي وظيفتي المرونة في مواجهة المشكلات الصعبة. 0.934
3	تمنحني بيئة العمل الطاقة وروح العمل. 0.764
4	تتيح لي وظيفتي فرصة للتطور المهني باستمرار. 0.906
المحور الثاني: فك الارتباط الأخلاقي	
1	أرى أنه إذا كنت أعيش تحت ظروف سيئة لا يجوز إلقاء اللوم على سلوكي السلبي. 0.957
2	أجد أن إطلاق الأكاذيب الصغيرة مقبولة طالما لا تسبب أي أذى. 0.860
3	أرى أن بعض الموظفين يجب أن يعاملوا بقسوة لغياب مشاعرهم التي تشعرهم بالأذى. 0.925
4	أرى أنه من الطبيعي أن يتصرف الموظف بسوء إذا كان رؤسائهم يدفعونهم لذلك. 0.902
المحور الثالث: سلوكيات العمل السلبية	
1	تتأخر عن العمل دون إذن مسبق. 0.960



0.929	تتجاوز وقت الاستراحة المخصص لك.	2
0.966	تستخدم جهاز الحاسوب للتسلية في وقت العمل.	3
0.977	تغادر العمل قبل الموعد المقرر.	4

المصدر: نتائج برنامج Spss 25.

يتبين أن كافة الفقرات حققت ارتباط معنوي مع محاورها؛ بالتالي فإن المحاور تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، وذلك لكون جميع المعاملات معنوية بقيمة (0.60) ؛ وبالتالي يتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بين جميع الفقرات، ومنه يمكن استنتاج أن هذا الاستبيان يعطي نتائج متسقة، ويمكن الاعتماد عليه للقياس.

ومما سبق فإن الاستبانة تتسم بصدق الاتساق الداخلي.

3. الإحصائيات الوصفية:

تم اعتماد معيار مقياس ليكرت الخماسي للحكم على الإحصائيات الوصفية لفقرات الاستبانة وأظهرت النتائج ما يلي:

الجدول (3) إحصائيات فقرات الاستبانة

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الخطأ	sig
المحور الأول: الازدهار الوظيفي					
1	أتعلم كل يوم شيئاً جديداً في وظيفتي.	2.23	0.74	0.03	0.00
2	تتيح لي وظيفتي المرونة في مواجهة المشكلات الصعبة.	2.17	0.75	0.03	0.00
3	تمنحني بيئة العمل الطاقة وروح العمل.	2.09	0.97	0.04	0.00
4	تتيح لي وظيفتي فرصة للتطور المهني باستمرار.	2.09	0.86	0.04	0.00
المحور الثاني: فك الارتباط الأخلاقي					
1	أرى أنه إذا كنت أعيش تحت ظروف سيئة لا يجوز إلقاء اللوم على سلوكي السلبي.	3.86	1.05	0.05	0.00
2	أجد أن إطلاق الأكاذيب الصغيرة مقبولة طالما لا تسبب أي أذى.	3.93	0.88	0.04	0.00
3	أرى أن بعض الموظفين يجب أن يعاملوا بقسوة لغياب مشاعرهم التي تشعرهم بالأذى.	3.79	1.14	0.05	0.00
4	أرى أنه من الطبيعي أن يتصرف الموظف بسوء إذا كان رؤسائهم يدفعونهم لذلك.	3.86	1.05	0.05	0.00
المحور الثالث: سلوكيات العمل السلبية					
1	تتأخر عن العمل دون إذن مسبق.	4.14	0.98	0.05	0.00
2	تتجاوز وقت الاستراحة المخصص لك.	4.08	1.15	0.05	0.00
3	تستخدم جهاز الحاسوب للتسلية في وقت العمل.	3.43	0.89	0.04	0.00
4	تغادر العمل قبل الموعد المقرر.	4.00	1.30	0.06	0.00



المصدر: نتائج برنامج Spss 25.

- ❖ يتضح أن متوسط الإجابات على فقرات محور الازدهار الوظيفي تدل على تقييم منخفض.
- ❖ كما تدل إجابات محور فك الارتباط الأخلاقي على تقييم مرتفع.
- ❖ كذلك تدل إجابات محور سلوكيات العمل السلبية على تقييم مرتفع.

4. اختبار فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: هناك تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي.

الجدول (4): بيرسون

الخطأ	التصحيح المعدل	التحديد	بيرسون
.759	.351	.353	.594

قيمة التحديد المصحح 0.351 فالازدهار الوظيفي يفسر 35.1% من تباين (فك الارتباط الأخلاقي).

الجدول (5): المعنوية

المعنوية	درجة الحرية	مربع المتوسط	df	مجموع المربعات
.000	208.857	120.366	1	120.366
		.576	383	220.725
			384	341.091
				المجموع

0.05 > 0.00 = Sig أي تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي.

الجدول (6): الأمثال والميل

المعنوية	t	بيتا	الخطأ	B
.000	-14.452	-.594	.053	-.763
.000	45.925		.120	5.502
				(Constant)

نلاحظ الآتي :

$$y_x = 5.502 - 0.763 x$$

ومنه فإن زيادة الازدهار الوظيفي بدرجة واحدة ستخفض من فك الارتباط الأخلاقي ب 0.763 درجة.

الفرضية الثانية: هناك تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على سلوكيات العمل السلبية.

الجدول (7): بيرسون

الخطأ	التصحيح المعدل	التحديد	بيرسون
.864	.311	.313	.559

• قيمة التحديد المصحح 0.311 فالازدهار الوظيفي يفسر 31.1% من تباين (سلوكيات العمل السلبية).

الجدول (8): المعنوية

المعنوية	درجة الحرية	مربع المتوسط	df	مجموع المربعات
.000	174.444	130.125	1	130.125
		.746	383	285.695
			384	415.819
				المجموع



$0.05 > 0.00 = \text{Sig}$ أي هناك تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على سلوكيات العمل السلبية.

الجدول (9): الامثال والميل

المعنوية	t	بيتا	الخطأ	B	
.000	-13.208	-.559	.060	-.793	الازدهار الوظيفي
.000	41.240		.136	5.621	(Constant)

نلاحظ الآتي :

$$y_x = 5.621 - 0.793 x$$

ومنه فإن زيادة الازدهار الوظيفي بدرجة واحدة ستخفض من سلوكيات العمل السلبية ب 0.793 درجة.

نتائج البحث

- يوجد تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على فك الارتباط الأخلاقي.

إذ إن الرضا والراحة التي يحققها الازدهار الوظيفي في العمل، وتحقيق الأهداف المهنية والشخصية، وتطوير مهارات جديدة، يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي، حيث يمكن للشعور بالرضا والإنجاز في العمل أن يعزز من القدرة على اتخاذ القرارات الأخلاقية والسلوك الأخلاقي السليم.

- يوجد تأثير معنوي للازدهار الوظيفي على سلوكيات العمل السلبية.

ويفسر ذلك الباحث أنه عندما يشعر الموظفون بالرضا والراحة في بيئة عملهم وعندما يكونون متحمسين وملتزمين بأداء مهامهم، فإنهم يكونون أقل عرضة للابتعاد عن العمل أو لإظهار سلوكيات سلبية مثل التأخير أو التقاعس. بالإضافة إلى ذلك، الازدهار الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الثقة بالنفس وتحسين العلاقات بين زملاء العمل والمدراء، وهذا بدوره يمكن أن يقلل من حدوث الصراعات والمشاكل التي قد تؤثر سلباً على بيئة العمل.

توصيات البحث

- التصرف بنزاهة ومواجهة التحديات الأخلاقية في العمل.
- السعي لتجاوز الصراعات والمشاكل التي قد تؤثر بشكل سلبي على سير العمل.
- توفير البيئة الوظيفية الملائمة للعاملين، بهدف تقديم أفضل ما لديهم.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

1. البهنساوي، أحمد كمال، والتلاوي، سارة حمدي، ورمضان، محمد كامل. (2024). ضبط الذات كمتغير وسيط بين أنماط التفكير الإجرامي وفك الارتباط الأخلاقي لدى الأحداث الجانحين. مجلة الإرشاد النفسي. 233-185، (4)78.
2. حامد، عادل إمام، و خليل، حسن محمود علي، وعابد، إيهاب لطفي عبد العال. (2021)، توسيط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد 2، العدد 1، الجزء 3.
3. حمادي، حسن ربيع، وسلمان، حميدة حسن. (2021)، فك الارتباط الأخلاقي لدى طلبة الجامعة، مجلة العلوم الانسانية جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية، المجلد 13، العدد 1.
4. الحميداوي، سندس خضير عباس. (2023)، فك الارتباط الأخلاقي وعلاقته بالانتماء لدى طلبة المرحلة الإعدادية، مركز البحوث النفسية، المجلد 34، العدد 1.



5. الدليمي، محمود فهد، وعبد الله، حسين علي. (2018). تأثير الاستقواء في مكان العمل على سلوكيات العمل السلبية بحث تحليلي استطلاعي لأراء عينة من العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة كربلاء المقدسة. JOURNAL OF ADMINISTRATION AND ECONOMICS, 7(27).
6. طالب، علاء فرحان، وشعلان، عواد كاظم، وعبد الحسن، علي. (2014)، تأثير التهكم نحو التغيير التنظيمي في سلوكيات العمل السلبية في المنظمة، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 10، العدد 39.
7. عجیل، سامية. (2022)، تأثير القيادة التمكينية في الازدهار الوظيفي من خلال الدور الوسيط للفضيلة التنظيمية (دراسة تحليله لأراء عينة من العاملين في المصارف الخاصة في محافظة النجف الاشرف)- Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences, 18(2), 729-764.
8. محمد، سهام سيد. (2021). تعزيز ممارسات القيادة الخادمة وعلاقتها بمواجهة سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية. مجلة علوم الرياضة. 123-150. (12), 34,

المراجع الأجنبية:

1. Abid, Ghulam, Irum Zahra, and Alia Ahmed, (2016). "Promoting thriving at work and waning turnover intention: A relational perspective." Future Business Journal 2.2: 127-137.
2. Anjum , Muhammad Adeel , Parvez , Anjum ,(2013) , " Counterproductive Behavior at Work: A Comparison of Blue Collar and White Collar Workers " , Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences , Vol. 7 (3), 417- 434 .
3. Bandura, A., & McAlister, A. (2015). Moral disengagement insupport of the death penalty. Manuscript in preparation
4. Cochran , Megan . (2014) , " Counterproductive Work Behaviors, Justice, and Affect: A Meta-Analysis " , A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in the Department of Psychology in the College of Sciences at the University of Central Florida Orlando, Florida .
5. Dennerlein, T., & Kirkman, B. L. (2022). The hidden dark side of empowering leadership: The moderating role of hindrance stressors in explaining when empowering employees can promote moral disengagement and unethical pro-organizational behavior. *Journal of applied psychology*, 107(12), 2220.
6. Foster, I., Wyman, J., & Talwar, V. (2020). Moral disengagement: A new lens with which to examine children's justifications for lying. *Journal of Moral Education*, 49(2), 209-22.
7. Greenberg , Jerald . (2011) , " insidious workplace behavior " , Routledge Taylor & Francis Group 27 Church Road Hove, East Sussex BN3 2FA
8. His , Edward . (2017) , " An Examination of Predictors of Counterproductive Work Behaviors: Personality Traits and Transformational Leadership " , A Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology San José State University
9. Hyde, S. A., Casper, W. J., & Wayne, J. H. (2020). Putting role resources to work: The cross domain thriving model. *Human Resource Management Review*, 100819. doi:10.1016/j.hrmr.2020.100819.



10. Jain, V., & Chhabra, B. (2024). Career plateau and counterproductive work behaviour: a moderated moderation model of abusive supervision and job embeddedness. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 662-680.
11. Jiang, Zhou, et al. (2020)"Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction." *Journal of Vocational Behavior* 118: 103373.JOURNAL:
12. Kleine, A. K., et al. (2019). "Thriving at work: A meta-analysis." *Journal of Organizational Behavior* 40(9-10): 973-999
13. Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, A. (2016). Performance management: Perceiving goals as invariable and implications for perceived job autonomy and work performance. *Human Resource Management*, 55(3), 401. doi:10.1002/hrm.21680
14. Obermann, m-L.(2011). morlsisengagement among bystanders to school bullying . *journal of schoolviolence*, 10.239-257
15. Porath, C. (2016). "Creating a more human workplace where employees and business thrive." Alexandria: SHRM Foundation
16. Porath, C., et al. (2012). "Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement." *Journal of Organizational Behavior* 33(2): 250-275.
17. Raza, A., Ishaq, M. I., Jamali, D. R., Zia, H., & Haj-Salem, N. (2024). Testing workplace hazing, moral disengagement and deviant behaviors in hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(3), 743-768.
18. Semmer, Norbert K., Tschan, Franziska, Meier, Laurenz L., Facchin,Stephanie,& Jacobshagen, Nicola,(Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior), *APPLIED PSYCHOLOGY: an International Review*, 59 (1), 2010.pp 70–96.
19. Tahir, S. (2021). *Role of Workplace Hazing in Knowledge Hiding and Life Satisfaction: Mediating Role of Moral Disengagement and Moderating Role of Psychological Hardiness* (Doctoral dissertation, CAPITAL UNIVERSITY)
20. Thornberg, R., Daremark, E., Gottfridsson, J., & Gini, G. (2020). Situationally selective activation of moral disengagement mechanisms in school bullying: a repeated within-subjects experimental study. *Frontiers in psychology*, 11, 1101
21. Wallace, J. C., et al. (2016). "A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate." *Journal of management* 42(4): 982-1004.
22. Wu, C. M., et al. (2018). "Promoting change-oriented organizational citizenship behavior: The role of social support and thriving." *Science Journal of Business and Management* 6(2): 32.
23. Xian, J., et al. (2020). "Transformational Leadership and Employees' Thriving at Work: The Mediating Roles of Challenge-Hindrane Stressors." *Frontiers in Psychology* 11: 1400