

النفاق الأخلاقي لدى موظفي دوائر الدولة

أ.د. احمد عبد الكاظم جوني
جامعة القادسية-كلية التربية

Ahmed.jouni@qu.edu.iq

الباحثة : نور رشيد حنويت
جامعة القادسية -كلية الآداب

art.mas.psy24.06@qu.edu.iq

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٦/٤/٢٨

تاريخ قبول البحث : ٢٠٢٦/٦/١

مستخلص البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف الى " النفاق الأخلاقي " لدى موظفي دوائر الدولة ولغرض تحقيق هذا الهدف اختار الباحثان عينة متكونة من (٤٠٠) موظف للعام (٢٠٢٥) ، حيث قام الباحثان ببناء مقياس النفاق الاخلاقي اعتماداً على نظرية (التنافر المعرفي لفستنجر) كما قام الباحثان بالتحليل الإحصائي للفقرات والتحقق من الخصائص السيكومترية من صدق ، وثبات ، وتوصل الباحثان الى نتائج البحث الحالي إلى أن موظفي دوائر الدولة لديهم نفاق أخلاقي ليس هناك فروق ذو دلالة إحصائية لدى موظفي الدولة في النفاق الأخلاقي وفق الجنس ذكور وإناث والحالة الاجتماعية متزوج غير متزوج .

الكلمات المفتاحية : النفاق الأخلاقي ، التنافر المعرفي ، موظفي الدولة.

Moral Hypocrisy Among Government Employees

Researcher : Noor Rashid hanweet

Prof.Dr.Ahmed Abdul Kadhim Jouni

College of Arts / University of Qadisiyah

College of Education / University of Qadisiyah

art.mas.psy24.06@qu.edu.iq

Ahmed.jouni@qu.edu.iq

Date received: 28/4/2026

Acceptance date: 1/6/2026

Abstract:

The current research aims to identify "moral hypocrisy" among government employees. To achieve this goal, the researchers selected a sample of (400) employees for the year (2026). The researchers constructed a moral hypocrisy scale based on Festinger's theory of cognitive dissonance. The researchers also performed statistical analysis of the items and verified the psychometric properties of validity and reliability. The researchers concluded that government employees exhibit moral hypocrisy. There are no statistically significant differences in moral hypocrisy among government employees based on gender (male and female) or marital status (married and unmarried).

Keywords: Moral hypocrisy, cognitive dissonance, state employees.

أولاً : مشكلة البحث : Problem of the Research

. مشكلة البحث:

مع التسليم أننا كبشر لدينا حاجات تتطلب الإشباع وأهداف تتطلب الإنجاز وحتى نحقق إشباع هذه الحاجات والوصول إلى أهدافنا وإنجازها فأنا نلجأ إلى مجموعة من الطرائق والسلوكيات المقبولة اجتماعياً إلا أن بعضنا قد يلجأ إلى طرائق وسلوكيات غير مقبولة اجتماعياً من خلال خداع الآخرين وتضليلهم أو استغلالهم من أجل إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم ومنافعهم الخاصة متجاهلين الأعراف والقيم الأخلاقية (عزيز، ٢٠٢٠: ٢) ، وفي هذا الصدد أشار جو (Gu (2023) إلى أن هناك بعض الأفراد يظهرون سلوكيات مقبولة بل جيدة عند التفاعل مع الآخرين لكنهم في الواقع لديهم ميول أنانية وأنهم أظهروا السلوكيات الجيدة بما يخدم مصالحهم الذاتية وهذا ما يطلق عليه بالنفاق الأخلاقي (Gu,2023: 51).

ولما كان عالمنا اليوم عالم أزمات كبيرة في كافة الميادين الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية؛ فإن الأزمات قد تشكل بيئة مناسبة لممارسة السلوكيات غير السوية وانتشارها وتبعد بعض الأفراد عن ضبط القيم والمعايير الأخلاقية لدوافع ذاتية غير معلنة (الزبيدي، ٢٠١٤: ٣) ، وهذا ما أكدته مونين وميريت Monin& Merritt(2010) الذين أشاروا إلى ان علماء النفس الاجتماعي يشكّون في دوافع الأفراد المعلنّة ، لأن الافراد غالباً ما يجهلون دوافعهم الحقيقية ولأنهم يسعون لإرضاء الآخرين والاحتفاظ بصورة إيجابية عن أنفسهم مما يدفعهم لتقديم نوايا أخلاقية تختلف مما هي عليه في الواقع ولذلك يلجؤون إلى النفاق الأخلاقي (Monin& Merritt,2010: 1).

توصل وانغ وآخرون (Wang et al.(2024) أنه في مجال العمل المؤسسي تكمن خطورة النفاق الأخلاقي في النفاق الأخلاقي الذي تمارسه المؤسسة حيث توصلت نتائج دراسة قاموا بها (٢٠٢٤) إلى أن إدراك الموظفين للنفاق الأخلاقي داخل المؤسسة المتمثل بالتناقض بين ما تعلنه المؤسسة من قيم أخلاقية وما تمارسه فعلياً يؤثر سلباً على سلوك الموظفين؛ وان من أبرز المشكلات الناتجة عن هذا الإدراك للنفاق الأخلاقي هو الصمت الوظيفي Employee Silence المتمثل بتجنب الموظفين التعبير عن آرائهم أو تقديم ملاحظات بناءة خوفاً من العقاب وبالتالي فان هذا السلوك يقلل من فرص التحسين الداخلي للمؤسسة ويضعف فرص

الابتكار (Wang et al.,2024:320-326) , وهذا ما توصلت اليه دراسات سابقة ايضاً كدراسة تشاو وآيو Zhao & Liu (2022) إلى ان الموظفون الذين يدركون نفاقاً أخلاقياً في مؤسساتهم يميلون إلى إخفاء المعرفة Knowledge Hiding وحجبها عن زملائهم مما يقلل من فرص التعاون ويضعف الأداء الجماعي بالإضافة إلى تراجع المسؤولية الاجتماعية للموظفين عندما تتبنى المؤسسة مسؤولية اجتماعية بشكل رمزي فقط مما يجعل الموظفين يمتنعون عن المشاركة في المبادرات الاجتماعية (Zhao & Liu,2022:) وما توصلت إليه نتائج دراسة بابو وآخرون (Babu et al. (2020) التي أظهرت أن النفاق الاخلاقي المؤسسي يقلل من مساهمة الموظفين في برامج المسؤولية الاجتماعية خاصة عندما تكون هذه البرامج مدفوعة باعتبارات رمزية لا فعلية (Babu et al,2020:376).

أ. أهمية البحث:

تزايد اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة بدراسة النفاق الاخلاقي عند الأفراد والجماعات وبمختلف المؤسسات الاجتماعية والتعليمية نظراً لدور هذه المؤسسات بتربية وتعليم الأفراد على اكتساب الأسس الأخلاقية كالصدق والولاء والإخلاص التي تحقق لهم التصالح مع الذات وجعلهم يتصفون بالصفات الشخصية التي تمنحهم الاستقلالية والتمسك بالمبادئ الإنسانية والدفاع عن المثل العليا في سبيل تقدم المجتمع الذي يعيشون فيه (عبد الله، ٢٠١٨: ٧).

وفي بيئات العمل لم يُعد السلوك الأخلاقي مجرد قيمة مثالية تُرفع كشعار، بل أصبح معياراً رئيساً في تقييم الأداء المؤسسي وفاعلية الموظفين ومع ذلك ، فإن أحد أكثر الظواهر تعقيداً وتأثيراً في هذا السياق هو شيوع ظاهرة النفاق الأخلاقي ؛ ذلك التناقض بين ما يعلنه الموظف من التزام بالقيم الأخلاقية، وبين ما يمارسه فعلياً من سلوكيات قد تتنافى مع تلك القيم ، وهذا ما أشار إليه كل من ماكشين وغلينو (٢٠١٠) Mcshane & Glinow في ان دراسة النفاق الأخلاقي في المؤسسات مسألة هامة تساعد المؤسسة تعتمد في تحديد السلوكيات الصحيحة من الخاطئة للأفراد العاملين فيها كون الأخلاق هي مبادئ السلوك التي تتحكم في الفرد أو الجماعة ، وان النفاق الأخلاقي يؤثر على النسيج الأخلاقي للمؤسسة التي تسعى لإكساب السلوك الأخلاقي لعاملها

ليكون حقيقة فعّالة من خلال التركيز في ثقافة الانفتاح والحوار و العمل وفقاً لأعلى معايير السلوك الأخلاقي (Mcshane & Glinow,2010:53).

هذا ما أكده بعض الباحثين ومنهم الروضوي (٢٠٢٥) الذي أشار إلى ان دراسة النفاق الأخلاقي عند الموظفين لا تتبع من فضول نظري فحسب، بل من حاجة ملحة لفهم كيف تتشكل بيئة العمل وكيف تُبنى الثقة وكيف تقوض من الداخل دون أن يُلاحظ ذلك في التقارير الرسمية أو مؤشرات الأداء في المؤسسات الحكومية على وجه التحديد ، حيث يُفترض أن يكون الموظف نموذجاً للنزاهة والعدالة وخدمة الصالح العام، فالموظف الذي يتحدث عن الشفافية بينما يُخفي معلومات ما ، أو الذي يروج للمساواة بينما يُمارس المحاباة ، لا يُضعف فقط مصداقيته الشخصية، بل يُهدد المؤسسة بأكملها وهذا النوع من التناقض ينتج بيئة عمل غير سوية تتراجع فيها الثقة بين زملاء العمل وتُستبدل فيها القيم الحقيقية بالسلوكيات الخاطئة ويصبح الامتثال الظاهري هو المعيار في الحكم بدلاً من الالتزام الفعلي (الروضي،٢٠٢٥: ١٧).

ويرى الباحثان إن أهمية دراسة النفاق الأخلاقي قد تكمن في كشف هذا النفاق في المؤسسات حيث ان دراسة النفاق الأخلاقي ليست فقط محاولة لفهم سلوك فردي، بل هي مدخل لفهم البنية الأخلاقية للمؤسسة ، ومدى صدقها في تجسيد قيمها، ومدى قدرتها على بناء بيئة عمل تتسم بالشفافية والثقة المتبادلة هذا من جانب، ومن جانب آخر من أجل تحليل اسبابه وآثاره النفسية والتنظيمية فالموظفون الذين يشعرون بهذا النفاق سواء من زملائهم أو من رؤسائهم في العمل غالباً ما يشعرون بالإحباط والاعتراب المهني وانعدام الشعور بالانتماء، مما يُنتج ثقافة تنظيمية مشوهة تُعزز الانتهازية وتُضعف روح الفريق في العمل .

ففي دراسة قام بها كل من ياورنيج وبيرندت (Jauernig & Berndt(2021) استهدفت اختبار كيف يُقيم الأفراد النفاق الأخلاقي في المؤسسات مقارنة بالنفاق الأخلاقي الفردي ، وذلك من خلال تحليل الآليات النفسية التي تحكم هذه التقييمات توصلت النتائج إلى أن النفاق الأخلاقي المؤسسي يُدان بنفس شدة النفاق الأخلاقي الفردي، بل في بعض الحالات يُدان أكثر من السلوك الخاطئ الصريح، حتى عندما تكون النتائج الفعلية متطابقة والتقييم الأخلاقي لكلا النوعين من النفاق يستند إلى نفس الآليات النفسية، مما يدل على أن الحس الأخلاقي الفردي لا يزال فاعلاً في مواجهة التعقيد الأخلاقي للمؤسسات الحديثة، وان النفاق الأخلاقي

يُبرز التوتر بين الأخلاقيات الفردية والمؤسسية ويُظهر أن الأخلاق التقليدية لا تزال تمارس دوراً رئيساً في كشف التناقضات المؤسسية المرتبطة بالجوانب الأخلاقية (Jauernig& Berndt,2021:1).

أهداف البحث

أ. أهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي التعرف إلى:

١. النفاق الاخلاقي لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية .
٢. دلالة الفروق في النفاق الاخلاقي وفق متغيري الجنس (ذكور - اناث) والحالة الاجتماعية (متزوج - غير

متزوج)

رابعاً. حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي ببعض موظفي بعض دوائر الدولة في مدينة الديوانية للعام (٢٠٢٥) .

خامساً. تحديد المصطلحات :

أولاً. النفاق الأخلاقي Moral Hypocrisy :

عرفه كل من:

-فالديسولو وديستينو (Valdesolo & Desteno,2007) : " ميل الأفراد إلى الحكم على الآخرين بناء على معايير أخلاقية لا يطبقونها على أنفسهم في ظروف مماثلة مما يكشف عن خلل في الإتساق الأخلاقي ويثير تساؤلات حول صدق الإلتزام بالمبادئ المعلنة " (Valdesolo & Desteneno, 2007: 690).

-التعريف النظري: استنتج الباحثان تعريفاً نظرياً لبحثهما وفق نظرية فستنجر (Festinger ١٩٥٧) تمثل بـ (أسلوب الفرد لتعزيز التنظيم الذاتي بين اتجاهين أو موقفين متناقضين) بين المعتقدات والسلوك) عن طريق اختيار الموقف الذي يحقق غاية أو هدف خاص) وذلك لاعتماد نظريته إطاراً نظرياً في بناء مقياس النفاق الأخلاقي وتفسير نتائج البحث.

-التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف بعد إجابته على فقرات مقياس النفاق الأخلاقي الذي تم بناؤه لأغراض هذا البحث .

الفصل الثاني / الاطار النظري

النظرية التي فسرت النفاق الاخلاقي

(١) نظرية التنافر (التناشز) المعرفي (١٩٥٧) Cognitive Dissonance Theory (النظرية المتنبئة).

ليون فستجر واحداً من أشهر العلماء في مجال علم النفس الاجتماعي خلال حقبة السبعينات والثمانينات وقد ارتبطت شهرته ببحوثه وتجاربه التي تمخض عنها وضع فروض نظرية التنافر المعرفي (بدوي، ٢٠١٣: ٤٢٩) تعد نظرية التنافر المعرفي التي قدمها واحدة من أهم النظريات ذات الفاعلية والتأثير وقد أثارت هذه النظرية مئات الدراسات النفسية التي استخلص منها الكثير عن العوامل المحددة للمواقف والمعتقدات، والقيم، وعواقب القرارات، وآثار الخلاف بين الافراد، والنفاق الاخلاقي وغيرها من العمليات النفسية المهمة (Harmon & Mills, 2019:3). بدأت نظرية التنافر بافتراض أن أزواج الإدراك (عناصر المعرفة) يمكن أن تكون ذات صلة أو غير ذات صلة ببعضها البعض فإذا كان هناك إدراكان مرتبطان ببعضهما البعض فهما إما متوافقان أو متنافران، ويكون الإدراك متوافقين إذا كان أحدهما يتبع الآخر، ويكونان متنافرين إذا كان عكس (نقيض) أحدهما يتبع الآخر ولما كان وجود التنافر غير مريح للفرد من الناحية النفسية يتحفز الفرد على تقليل التنافر ويؤدي إلى تجنب المعلومات التي من المحتمل أن تزيد من التنافر وكلما زاد حجم التنافر زاد الضغط لتقليل هذا التنافر ، واستخدم فيستجر نفس المصطلح (التنافر) للإشارة إلى التناقض بين الإدراكات والانزعاج النفسي رغم ان هذان المفهومان مختلفان نظرياً حيث أشار إلى الأول الآن باسم التناقض الإدراكي أو التباين المعرفي، في حين يُشار إلى الثاني بالتنافر أو عدم الراحة الناتجة عن التنافر (festinger, 1957:10).

وبنفس الصورة التي يرى فيها فستجر التنافر المعرفي في كونه حالة ذهنية ينشغل فيها الفرد بمعتقدين أو فكرتين متعارضتين لهما وزن نفسي متقارب، مما يخلق شعوراً بالانسجام الداخلي ولأن الإنسان يمتلك نزعة فطرية لتحقيق الاتساق بين اتجاهاته وسلوكه، فإنه يسعى دائماً لتقليل هذا التناقض تجنباً لحدوث صراع داخلي

(محمد، ٢٠٢٢: ٣١٦) ، فإن النفاق الأخلاقي أسلوب الفرد لتعزيز التنظيم الذاتي بين اتجاهين أو موقفين متناقضين (بين المعتقدات والسلوك) عن طريق اختبار الموقف الذي يحقق غاية أو هدف خاص، والنفاق الأخلاقي أحد أشكال التنافر المعرفي؛ إذ يظهر عندما يتبنى الفرد قيماً أو مبادئ أخلاقية معلنة بينما يمارس سلوكاً يناقض تلك القيم، وهذا التناقض بين المعتقد والسلوك يثير حالة من التوتر النفسي، تدفع الفرد إما إلى تبرير سلوكه أو إعادة تفسير قيمه، في محاولة لاستعادة الانسجام الداخلي وتقليل حدة التنافر Monin & Merritt, 2012: 170). بمعنى ان النفاق الأخلاقي يفسر من خلال آلية التنافر المعرفي التي تنشأ عند الفرد نتيجة اتخاذ القرارات أو القيام بسلوكيات تتعارض مع قناعاته أو قيمه، وهذا التنافر يتأثر بثلاثة عوامل رئيسة هي :

- أهمية القرار : كلما ازدادت أهمية القرار بالنسبة للفرد، ارتفع مستوى التنافر المعرفي الناتج عنه.
- جاذبية البديل المرفوض : عندما يكون البديل الذي لم يقع عليه الاختيار أكثر جاذبية، يزداد شعور الفرد بالتنافر.
- تشابه عناصر المعرفة : يقل التنافر إذا كان القرار بين بدائل متشابهة (مثل الاختيار بين سيارتين)، بينما يزداد إذا كان القرار بين بدائل متباينة (مثل شراء سيارة أو شقة سكنية).
- استراتيجيات تقليل التنافر: أن الأفراد يسعون عادةً إلى تقليل التنافر عن طريق عدة استراتيجيات ، وهي:
 ١. تغيير الموقف (Attitude Change) : تعد المواقف أكثر مرونة وأسهل في التغيير مقارنة بالعناصر الأخرى وغالباً ما يُستخدم كمؤشر تجريبي على التنافر الاعتماد المفرط عليه يحد من فهمنا لبقية الاستراتيجيات.
 ٢. الإلهاء والنسيان (Distraction & Forgetting) : تحويل الإنتباه بعيداً عن التنافر يقلل الانزعاج النفسي، والإلهاء أكثر فعالية من تغيير المواقف لأنه يمنع التذكير المستمر بالتنافر كما ان النسيان يقلل التنافر فقط إذا نُسي الحدث المتنافر نفسه.

٣. التبسيط والتأكيد الذاتي (**Trivialization & Self-Affirmation**) : التبسيط يقلل أهمية الإدراكات المتنافرة بدلاً من تغيير الموقف، والتأكيد الذاتي يعزز قيمة الفرد الذاتية ويقلل من أهمية الفعل المتنافر ويعيد الإحساس بالسلامة النفسية.

٤. إنكار المسؤولية (**Denial of Responsibility**) : الشعور بالمسؤولية يزيد التنافر، وإنكار المسؤولية يقلل من مشاعر الذنب والحجل، ويُعد أكثر فعالية من مجرد التهوين.

٥. إضافة معارف متوافقة (**Adding Consonant Cognitions**) : تبرير السلوك غير المتسق عبر إدخال معارف جديدة داعمة، مثال (البحث عن حجج إضافية أو مبررات خارجية)، والثقة المفرطة بالموقف تساعد أيضاً في تقليل التنافر.

٦. تغيير السلوك (**Behavior Change**) : أحد الطرائق الرئيسية التي اقترحها فستجر صعوبة التطبيق عندما يكون السلوك مرتبطاً بالألم أو الإدمان أو غير قابل للعكس، رغم ذلك أثبتت نتائج بعض الدراسات أن التنافر قد يحفز التغيير السلوكي الإيجابي.

٧. تبرير الفعل (**Action Justification**) : استخدام سلوك جديد متوافق مع فعل سابق لتقليل التنافر، ومثال ذلك المدخنون الذين امتنعوا فترة قصيرة كانوا أكثر استعداداً لإمتناع أطول، مما جعل الفعل الأول أقل إشكالية (Tuanrat & Alamanos, 2025:33) وبذلك، يظهر النفاق الأخلاقي كنتيجة لمحاولة الفرد التوفيق بين سلوكياته المفروضة أو المتناقضة وقيمه الداخلية، عبر البحث عن مبررات معرفية واجتماعية تقلل من حدة التنافر (الزغول وعبد الحميد، ٢٠١٩: ٢٢٠).

يمكن تقليل التنافر عن طريق إزالة الإدراكات المتنافرة، وإضافة إدراكات متوافقة جديدة، وتقليل أهمية الإدراكات المتنافرة، أو زيادة أهمية الإدراكات المتوافقة، وإن احتمالية تغير إدراك معين لتقليل التنافر تتحدد بمقاومة الإدراك للتغيير، والمفاهيم الأقل مقاومة للتغيير ستتغير بسهولة أكبر من المفاهيم الأكثر مقاومة للتغيير، وتعتمد مقاومة التغيير على إستجابة المفهوم للواقع ومدى توافق المفهوم مع العديد من المفاهيم الأخرى، وتعتمد مقاومة التغيير لعنصر سلوكي معرفي على مدى الألم أو الخسارة التي يجب تحملها والرضا الذي يتم الحصول عليه من السلوك، وقد يساعد المثال الذي استخدمه فستجر (١٩٥٧) في توضيح هذه النظرية؛ فالمدخن المعتاد

الذي يعلم أن التدخين ضار بالصحة سيشعر بالتنافر لأن معرفته بأن التدخين ضار بالصحة تتعارض مع إدراكه بأنه يستمر في التدخين (Harmon & Mills,2019:4).

وتختلف هذه النظرية عن نظريات الاتساق الأخرى مثل نظرية التوازن لـ هايدر (١٩٥٨) لأنها تعرّف التنافر والتوافق فيما يتعلق بإدراك معين، والذي عادة ما يكون مرتبطاً بسلوك ما، كما تمكنت نظرية التنافر المعرفي من تحديد العوامل المحددة للمواقف والمعتقدات، وتدخل القيم، وعواقب القرارات، وآثار الخلاف بين الأفراد، وغيرها من العمليات النفسية المهمة (Tueanrat&) Alamanos,2025:34).

تفترض هذه النظرية أنّ الأفراد سيندفعون لأجل إحداث تغيير والتصرف بطريقة تتسق مع اعتقاداتهم وإدراكاتهم وعند وجود عدم اتساق في حالة حدوث فكرتين متسقتين من إذ توقعات الفرد بأنّه سيولد الصراع أو التنافر، حينها يبدأ الفرد بالتشكيك باعتقاداته وإدراكاته التي كان يحملها في وقت سابق، ويتم فحص وتمحيص الحجج المعارضة لكل فكرة أو معلومة ويحدث حل لهذا التنافر حينما يعدّ عامل واحد أو أكثر جاذبية من الآخر، وعند حل التنافر فإنّ الفرد يكون أفضل قدرةً على التصرف طبقاً الى العامل الأكثر جاذبية لأنّ الاعتقادات والإدراكات تتفق مع السلوك (Festinger, 1964:106)، كما تفترض هذه النظرية أن هناك ضغوطاً على الفرد لتحقيق الاتساق بين معارفه أو لنسق معتقداته، وبين اتساق معتقداته وسلوكه وأنّ هناك مصدرين أساسيين لعدم الاتساق بين المعتقدات والسلوك، هما:

- آثار ما بعد اتخاذ القرار.

- آثار السلوك المضاد للمعتقدات والاتجاهات.

وتنشأ حالات التنافر المعرفي عندما يمتد عدم الاتساق إلى أشياء مهمة بالنسبة للأفراد، وعندما يشعر الفرد بهذه الحالة يندفع الى أن يخفّض درجة التنافر أو يستبعده من أجل تحقيق الاتساق، ومن ثمّ يمثل التنافر مصدراً للتوتر الذي يؤثر في سلوك الفرد وبالتالي فهو يساعدنا على التنبؤ بالظروف التي تدفع الافراد الى النفاق والظروف التي تحول دون ذلك إذ يُعد الاتساق أحد المؤثرات المهمة في سلوك النفاق الأخلاقي (خليفة، ٢٠٠٠:١٤٥).

■ منهجية البحث :

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي منهجاً علمياً في بحثها، كونه المنهج الذي يتناول الظواهر كما هي في الواقع ، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كمياً ، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع ظواهر أخرى (الشربيني وآخرون، 2013:259).

أولاً. مجتمع البحث^١ :

يتحدد مجتمع البحث الحالي بموظفي بعض دوائر الدولة في مدينة الديوانية للعام ٢٠٢٥ وبالبالغ عددهم (٥٤٤٨) ، بواقع (٣٥٠٤) من الذكور يمثلون ما نسبته (٦٤٪) من مجتمع البحث و (١٩٤٤) من الإناث يمثلن ما نسبته (٣٦٪) من مجتمع البحث ، وجدول (٣) يبين ذلك .

جدول (٣)

مجتمع البحث موزع وفق متغيري الجنس (الذكور، والإناث) والحالة الاجتماعية (متزوج ، وغير متزوج)

ت	الدائرة	الذكور		الإناث		المجموع
		متزوج	غير متزوج	متزوج	غير متزوج	
١	ديوان محافظة الديوانية	٢٢٥	٢٥٣	١٥٦	١٩٩	٨٣٢
٢	مديرية تربية القادسية	٣٩٥	١٩٨	٣٧٧	١٧١	١١٤١
٣	مديرية زراعة الديوانية	٦٠٤	٢٣	١١٩	١٤	٧٦٠
٤	مديرية بلدية الديوانية	١٠٨٤	١١٣	٤٠٤	١٠٤	١٧٠٥
٥	مديرية صحة الديوانية	٥١١	٩٨	٢٢١	١٧٩	١٠٠٩
		٢٨١٩	٦٨٥	١٢٧٧	٦٦٧	٥٤٤٨
	المجموع	٣٥٠٤		١٩٤٤		

^١ تم الحصول على إحصائيات مجتمع البحث من وحدات وشعب الأفراد في الدوائر المذكورة بموجب كتاب تسهيل المهمة ملحق (١) .

ثانياً. عينة البحث:

تم اختيار عينة تكونت من (٤٠٠) موظف وموظفة بالطريقة الطبقيّة العشوائية و بالأسلوب المتناسب ويُعد هذا الحجم مناسباً في بناء المقاييس النفسية (الزويبي وآخرون, ١٩٨١:٧٣) وبنسبة (٧.٣٤٢%) من مجتمع البحث وبواقع (٢٥٧) من الذكور يمثلون ما نسبته (٦٤%) من عينة البحث منهم (206) متزوجاً و(51) غير متزوج , و (143) من الإناث يمثلن ما نسبته (٣٦%) من عينة البحث و(٩٤) منهن متزوجات و (٤٩) غير متزوجات , وجدول (٤) يبين ذلك .

جدول (٤)

عينة البحث موزعة وفق متغيري الجنس (الذكور, والإناث) والحالة الاجتماعية (متزوج , وغير متزوج)

ت	الدائرة	الذكور		الإناث		المجموع
		متزوج	غير متزوج	متزوج	غير متزوج	
١	ديوان محافظة الديوانية	١٦	١٩	١١	١٤	٦٠
٢	مديرية تربية القادسية	٢٩	١٥	٢٨	١٣	٨٥
٣	مديرية زراعة الديوانية	٤٤	٢	٩	١	٥٦
٤	مديرية بلدية الديوانية	٧٩	٨	٣٠	٨	١٢٥
٥	مديرية صحة الديوانية	٣٨	٧	١٦	١٣	٧٤
		٢٠٦	٥١	٩٤	٤٩	٤٠٠
	المجموع		٢٥٧	١٤٣		

ثالثاً. أدوات البحث : من أجل قياس متغيري البحث المتمثلين بـ (النفاق الأخلاقي) لدى موظفي بعض دوائر

الدولة ؛ قام الباحثان ببناء مقياس لقياس النفاق الأخلاقي على وفق نظرية فستنجر (1975) Festinger .

لم يتمكن الباحثان من الحصول على مقياس عربي أو محلي أو أجنبي مُعد مسبقاً لقياس النفاق الأخلاقي لدى موظفي دوائر الدولة يتناسب مع المجتمع المستهدف بالبحث ؛ وعليه أرتأى الباحثان بناء مقياس لقياس النفاق الأخلاقي ، من خلال مراجعة الإطار النظري المتمثل بنظرية فستنجر (1957) Festinger وتحليل التعريف

النظري للمتغير الذي تم استنتاجه تمكن الباحثان من صياغة (١٥) موقفاً بصورتها الأولية لقياس النفاق الاخلاقي لدى موظفي دوائر الدولة بما أنه تم اعتماد أسلوب المواقف اللفظية التي تمثل إلى حد ما المواقف الحياتية لموظفي دوائر الدولة لذا تم وضع بديلين للإجابة على المواقف يختار الموظف أحد البديلين ويُعطى عند التصحيح للبديل الذي يقيس النفاق الأخلاقي (2) درجة عند اختياره من قبل الموظف ، إما اذا اختار الموظف البدل الثاني الذي لا يمثل النفاق الأخلاقي يُعطى (1) درجة ؛ وعليه فإن الموظف يختار في كل موقف إجابة واحدة فقط ، لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته عند الموظفين طُبّق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (40) موظف وموظفة و بحضور الباحثان ، وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح الفقرات وصياغتها وطريقة الإجابة عليها وفيما إذا كانت هناك فقرات غير مفهومة ، وقد تبين من خلال هذا التطبيق أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة وليس هناك حاجة لتعديلها ، وكان الوقت المستغرق للإجابة بمتوسط (١١) دقيقة .

١. التحليل الإحصائي :

لغرض تعرف قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله إحصائياً لابد من تحليل فقراته بغرض معرفة خصائصها وإجراء حذف أو تعديل الفقرات غير المناسبة للقياس حتى يتسنى الوصول إلى مقياس صادق وثابت (الزامي، ٢٠١٧: ٥٤)، وفي هذا الصدد يرى المختصون في مجال القياس النفسي أن أسلوب المجمعين الطرفيتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، إجرائيين مناسبين في إجراء التحليل الإحصائي .

المجموعتين الطرفيتين :

يهدف هذا الإجراء إلى الإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة ويعد تمييز الفقرات جانباً مهماً من التحليل الإحصائي لفقرات المقياس لأنها تُعد مؤشراً على قدرة فقرات المقياس في الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في الصفة المقاسة (Ebel , 1972 : 392-399).

ولحساب القوة التمييزية لكل موقف من مواقف مقياس النفاق الأخلاقي تم تصحيح استمارات عينة البحث البالغة (400) استمارة ، وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة ، ثم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة والتي تراوحت من (٢٩) درجة إلى (١٧) درجة ، بعدها تم اختيار نسبة (27%) من

الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا والتي بلغت استماراتها (108) استمارة وتراوحت درجاتها بين (٢٩) إلى (٢٤) درجة ، واختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والتي بلغت استماراتها (108) استمارة أيضاً وتراوحت درجاتها من (٢١) درجة إلى (١٧) درجة ، وهكذا فإن نسبة (27%) العليا والدنيا من الدرجات تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها في تحليل الفقرات ، وذلك لأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز عندما يكون توزيع الدرجات على المقياس على صورة منحني التوزيع الاعتدالي (Anastasi,1976: 208).

ومن أجل حساب القوة التمييزية للمواقف وفق الإجابة على البديلين (أ-ب) كان لابد من استخراج تكراراتهما في كل من المجموعة العليا والدنيا ، ومن ثم تطبيق اختبار مربع كأي للتكرارات وقد عدت قيمه مربع كأي للفرق بين إجابات المجموعتين العليا والدنيا مؤشراً على صلاحية الفقرة ومقارنة قيمة مربع كأي المحسوبة بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1)، كما تم الحكم على قدرة تمييز الفقرة في ضوء استخراج قيم فأى المحسوبة ، وللحكم على دلالتها الإحصائية تم استخدام اختبار (Z) (عبدالرحمن,1998:85) ، وظهر أن جميع قيم معاملات فاي دالة إحصائياً كون قيمها المحسوبة أعلى من قيم (Z) الحرجة البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ، وجدول (٧) يبين ذلك.

جدول (٧)

تمييز مواقف مقياس النفاق الأخلاقي بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة كاي ٢	قيمة فاي المحسوبة	مستوى دلالة (0.05)	
	البديل (١)	البديل (٢)	البديل (١)	البديل (٢)				
	35	73	74	34	3.84	0.361	دالة	
	36	72	67	41		28.169	0.287	دالة
	39	69	57	51		17.835	0.168	دالة
	37	71	69	39		6.075	0.296	دالة
	27	81	72	36		18.969	0.418	دالة
	29	79	79	29		37.762	0.463	دالة
	33	75	75	33		46.296	0.389	دالة
	30	78	73	35		32.667	0.399	دالة
					34.314		دالة	

دالة	5.659	0.383	31.742	41	67	82	26
دالة	6.289	0.426	39.199	32	76	78	30
دالة	3.417	0.231	11.575	41	67	66	42
دالة	5.750	0.389	32.768	36	72	78	30
دالة	6.699	0.454	44.467	29	79	78	30
دالة	4.104	0.278	16.690	37	71	67	41
دالة	7.428	0.503	54.675	33	75	87	21

ب - علاقة درجة الموقف بالدرجة الكلية للمقياس:

يتمثل هذا الأسلوب في حساب معامل الارتباط بين درجة كل موقف والدرجة الكلية للمقياس ويُعد هذا الإجراء مؤشراً لتجانس المقياس من جانب , ومن جانب آخر أن المواقف تُسير في الاتجاه الذي يسير فيه المقياس كلياً (مراد وسليمان, 2005:325) , وباستعمال معامل ارتباط بوينت بايسيريال تبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لدلالة معامل الارتباط البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398)، وجدول (٨) يُبين ذلك.

جدول (٨)

علاقة درجة كل موقف بالدرجة الكلية لمقياس النفاق الأخلاقي

الموقف	معامل الارتباط	الموقف	معامل الارتباط	الموقف	معامل الارتباط
١	0.204	٦	0.250	١١	0.306
٢	0.122	٧	0.242	١٢	0.200
٣	0.243	٨	0.266	١٣	0.242
٤	0.363	٩	0.485	١٤	0.424
٥	0.386	١٠	0.230	١٥	0.302

من خلال الإجراءين السابقين للتحليل الإحصائي بقيّ مقياس النفاق الأخلاقي يتكون من (١٥) موقفاً

الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس النفاق الأخلاقي:

يرى المختصون بالمقياس النفسي ضرورة التحقق من بعض الخصائص القياسية في أعداد المقياس الذي يتم بناءه او تبنيه مهما كان الغرض من استخدامه مثل الصدق والثبات ، إذ توفر هذه الخصائص شروط الدقة والصلاحية لما يهتم المقياس بمعرفته وقياسه (تايلر, 1988:56).

أ- الصدق :

الصدق له مفاهيم واسعة إلا أن أكثرها شيوعاً هو أن يقيس المقياس ما وضع لقياسه ؛ فالمقياس الصادق مقياس يقيس الصفة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر (ملحم, 2012:270), وقد تم التحقق من صدق مقياس النفاق الأخلاقي عن طريق المؤشرات الآتية :

- الصدق الظاهري :

يتمثل هذا النوع من الصدق بالحكم على المظهر العام للمقياس من حيث فقراته وكيفية صياغتها ومدى وضوحها, ويتم التحقق من هذا الصدق عن طريق حكم المختص على كل فقرة من فقرات المقياس للسمة المقاسة, ويمكن اعتماد درجة الحكم بالتوافق بين تقديرات مجموعة من المحكمين (مجيد, 2014:104), وقد تحقق الصدق الظاهري لمقياس النفاق الأخلاقي من خلال عرضه على السادة المحكمين والأخذ بأرائهم حول صلاحية مواقف المقياس وبدائله ملحق(٢).

- صدق البناء :

يُعد صدق البناء أكثر أنواع الصدق قبولاً ، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع مفهوم أيبل Ebel(١٩٧٢) للصدق من حيث تشبع المقياس بالمعنى العام (الأمام ، ١٩٩٠ : ١٣١) ويتحقق هذا النوع من الصدق ، حينما يكون لدينا معيار نقرر على أساسه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً ، وقد تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس النفاق الأخلاقي من خلال المؤشرات الآتية :

-استخراج التمييز بأسلوب المجموعتين الطرفيتين .

-ارتباط درجة كل موقف بالدرجة الكلية للمقياس.

ب - الثبات :

الثبات شرط رئيس من شروط المقاييس النفسية , ويقصد به الاتساق في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج (عودة, 2005:429) , وتم التحقق من ثبات مقياس النفاق الأخلاقي بطريقتين , هما:

- الاختبار إعادة الاختبار :

تقوم فكرة هذه الطريقة على إجراء تطبيق المقياس على عينة من الأفراد ثم إعادة إجراء تطبيق المقياس على نفس العينة بعد مدة زمنية مناسبة وهكذا يحصل كل فرد على درجة في التطبيق الأول للمقياس وعلى درجة.

أخرى في التطبيق الثاني للمقياس , ثم يستخرج معامل الارتباط بينهما (عيسوي, 1999:59) , ولتحقيق ذلك طبق مقياس النفاق الأخلاقي على عينة مكونة (٤٠) موظف وموظفة من موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية , وبعد فترة أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس تم إعادة تطبيقه مرة أخرى , وباستعمال معامل ارتباط بيرسون للتطبيقين تبين أن معامل الثبات قد بلغ (0.78) , وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي , إذ يُعد معامل الثبات جيداً إذ كان مربعه (0.50) فأكثر .

مقياس النفاق الأخلاقي بصورته النهائية:

المقياس بصورته النهائية يتكون من (١٥) موقفاً يجيب في ضوءها الموظف باختيار احد البديلين الموضوع مع كل موقف لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الموظف في المقياس تكون (30) درجة وأدنى درجة (15) في حين يبلغ الوسط الفرضي للمقياس (٢٢.٥) ,

النتائج

١- الهدف الاول : النفاق الاخلاقي لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية :

تُشير المعالجة الإحصائية إلى أن الوسط الحسابي لدرجات الموظفين بلغ (22.800) وبانحراف معياري (2.226) فيما كان الوسط الفرضي^٢ (22.5) وعند مقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي للمقياس و استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف دلالة الفرق بينهما ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (2.695)

^٢ الوسط الفرضي = مجموع أوزان البدائل / عددها x عدد الفقرات .

وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و درجة حرية (399) , وتشير هذه النتيجة إلى ان الموظفين لديهم نفاق أخلاقي , وجدول (١٦) يُبين ذلك.

جدول (١٦)

الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس النفاق الأخلاقي

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
400	22.800	2.226	22.5	399	2.695	1.96	0.05

يمكن للباحثان تفسير هذه النتيجة وفق نظرية فستجر ان النفاق الأخلاقي عند الموظفين جاء كنتيجة لآلية التنافر المعرفي التي تنشأ عند الموظف نتيجة لاتخاذ قرارات أو قيامه بسلوكيات تتعارض مع قناعاته أو قيمه غير أنه قد أُجبر عليها بسبب تعليمات العمل أو فرضت عليه من رؤساء العمل . وتتفق هذه النتيجة ونتيجة دراسة عبد الله (٢٠١٨) التي توصلت نتائجها إلى ان الموظفين لديهم نفاق أخلاقي وبدلالة إحصائية .

٢ . دلالة الفروق في النفاق الأخلاقي وفق متغيري الجنس (ذكور، إناث) والحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج) : تم اختيار الفرضية الصفرية الآتية: ليس هناك فروق دالة احصائياً عند مستوى (0.05) في النفاق الأخلاقي لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية وفق متغيري الجنس والحالة الاجتماعية . لغرض تعرف دلالة الفروق بين الأوساط الحسابية لدرجات موظفي دوائر الدولة وفق متغيري الجنس (ذكور، إناث) والحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج) ، أستعمل الباحثان تحليل التباين الثنائي وفق مستوى دلالة (٠.٠٥) والجدولين (١٧) و(١٨) يُبينان ذلك .

جدول (١٧)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الموظفين على مقياس النفاق الأخلاقي

وفق متغيري الجنس والحالة الاجتماعية

الجنس	الحالة الاجتماعية	العينة	الوسط	الانحراف المعياري
ذكور	متزوج	206	22.9951	2.37363
	غير متزوج	51	22.8039	2.07865
	الكلي	257	22.9572	2.31548
إناث	متزوج	94	22.3191	2.09563
	غير متزوج	49	22.8980	1.87355
	الكلي	143	22.5175	2.03440
الكلي	متزوج	300	22.7833	2.30813
	غير متزوج	100	22.8500	1.97139
	الكلي	400	22.8000	2.22652

جدول (١٨)

الفروق في الجنس والحالة الاجتماعية على وفق النفاق الاخلاقي لدى موظفي دوائر الدولة

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائتية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
الجنس	6.101	1	6.101	1.240	3.84	0.05
الحالة الاجتماعية	2.706	1	2.706	0.550		
تفاعل (الجنس×الحالة الاجتماعية)	10.682	1	10.682	2.172		
الخطأ	1947.950	396	4.919			
الكلي	209914.00	400				
الكلي المصحح	1978.000	399				

تبين النتائج في جدول (١٨) أن :

أ. الفرق وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) :

أن الفرق بين الموظفين الذكور والإناث على مقياس النفاق الأخلاقي غير دالة إحصائياً عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (1.240) بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) إذ بلغ الوسط الحسابي للذكور (22.957) في حين بلغ الوسط الحسابي للإناث (22.517) وعليه تقبل الفرضية الصفرية وترفض الفرضية البديلة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ان النفاق الأخلاقي يحدث عن الفرد عندما يتصرف في موقف ما بما يختلف عن معتقداته فيندفع إلى تبرير سلوكه للتخلص من حالة التوتر والرجوع إلى حالة التوازن وهذه الحالة هي دافع فطري عند الإنسان ولا تتحدد بالجنس ذكوراً أو إناًثاً .

ب. الفرق في الحالة الاجتماعية (متزوج ، غير متزوج) :

أن الفرق بين الموظفين المتزوجين وغير المتزوجين على مقياس النفاق الأخلاقي غير دال إحصائياً عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (0.550) بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) إذ أن الوسط الحسابي للموظفين المتزوجين (22.783) والوسط الحسابي للموظفين غير المتزوجين (22.850) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية وترفض الفرضية البديلة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة في تشابه السياق الاجتماعي فكلا الموظفين المتزوجين وغير المتزوجين يتعرضون لذات السياق الوظيفي الذي قد يدفعهم إلى حالة التنافر وبالتالي النفاق الأخلاقي .

ج . تفاعل الجنس والحالة الاجتماعية:

أن الفرق بين موظفي دوائر الدولة الذكور والإناث من المتزوجين وغير المتزوجين على مقياس النفاق الأخلاقي غير دال إحصائياً عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (2.172) بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ، وبذلك لا يوجد تفاعل للجنس والحالة الاجتماعية للتأثير في النفاق الأخلاقي . يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نتائج البحث السابقة التي أظهرت ان موظفي دوائر الدولة لديهم نفاق أخلاقي واستنزاف للأنثا ، ومن جانب آخر فان كلا الموظفين الذكور والإناث المتزوجين وغير المتزوجين هم يخبرون ذات ظروف العمل التي تشعرهم بالتنافر بين معتقداتهم وما يقومون به من سلوكيات داخل بيئة العمل وتؤدي

بهم إلى ممارسة النفاق الأخلاقي هي ذاتها التي تستنزف موارد الطاقة النفسية لديهم وتؤدي بهم إلى استنزاف الأنا .

التوصيات:

بناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحثان بالآتي:

١. على دوائر الدولة التعاقد مع المختصين في تصميم برامج تدريبية شاملة للموظفين تعزز النزاهة والالتزام السلوكي عند الموظفين للحد من ظاهرة النفاق الأخلاقي .
٢. إقامة الندوات العلمية والمؤتمرات الثقافية للموظفين لتدعيم الأسس الأخلاقية وطرائق تنميتها وما يصاحب ذلك من فوائد نفسية للفرد والمجتمع .

المقترحات:

يقترح الباحثان إجراء البحوث الآتية التي استقرتها اثناء إنجاز لمبحثها لإتمام الاستفادة منها:

١. إجراء دراسة مماثلة لدى شرائح اجتماعية أخرى مثل (المحامين , ومديري الدوائر)

المصادر العربية:

- الروضي، عبد الكريم (٢٠٢٣): أخلاقيات الوظيفة في بيئات العمل الحديث.
- عبد الله، سارة خضير (٢٠١٨): النفاق الأخلاقي وعلاقته بالالتزام المعرفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة المستنصرية - العراق.
- الزبيدي، حيدر إبراهيم غضبان (٢٠١٤): التنافر الأخلاقي وعلاقته بالأسلوب المعرفي (الاستقلال مقابل الاعتماد) على المجال الإدراكي لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة واسط، العراق.
- عزيز، ظافر ناصر حسين (٢٠٢٠): التضليل الأخلاقي الاستغلالي وعلاقته بأنماط التفكير لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العراق.
- الشويلي، صفاء هويدي حميد (٢٠٢٢): تأثير أسلوب التعليمات الذاتية في خفض نزوب الانا لدى الطلاب المتميزين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة المستنصرية - العراق
- Babu, N., De Roeck, K., & Raineri, N. (2020). Hypocritical organizations: Implications for employee social responsibility. Journal of B

Huda • Babu, N., De Roeck, K., & Raineri, N. (2020). Hypocritical organizations: Implications for employee social responsibility. Journal of Business Research, 114, 376–384. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.034>

- Goffman, E. (1959). The presentation of self in everyday life. Garden City, NY: Doubleday.
 - Gu, D. (2023). Moral hypocrisy: The antecedents and outcomes. Proceedings of the 4th International Conference on Educational Innovation and Philosophical Inquiries, 51-57.
 - Jauernig, J., & Berndt, C. (2021). The ethics of corporate hypocrisy: An experimental approach. Journal of Business Research, 134, 798–806. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.051>
 - Monin, B., & Merritt, A. (2010). Moral hypocrisy, moral inconsistency, and the struggle for moral integrity. In M. Mikulincer & P. Shaver (Eds.), The social psychology of morality: Exploring the causes of good and evil (Vol. 3). American Psychological Association.
 - Muhammad, M., Al Mamun, M. A., Ali, M. A., Hossain, M. M., Tarin, N. K., Hossain, B., Mostafa, R., & Ahmed, H. (2025). Exploring the mediating role of appraisal fairness between the relationship of ethical behaviour and employee performance: Moderating role of organisational culture. Discover Sustainability, 6, Article 1207. <https://doi.org/10.1007/s43621-025-02060-5>
 - Muraven, M. & Baumeister, R. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle?. Psychological bulletin, 126(2), 247 –259.
- and the flexibility of virtue. Psychological Science, 18(8), 689-690.
- Valdesolo, P., & DeSteno, D. (2007). Moral hypocrisy: Social groups
 - Zhao, H., & Liu, W. (2022). Employee perceptions of corporate **hypocrisy and** knowledge hiding: Roles of moral identity and organization-based self-esteem. Journal of Knowledge Management, 26(8), 1945–1967. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2021-0216>
- Mc Shane. Steven.L.& Glinow. Mary Annvon.(2010). "Organizational Behavior". 5th Edition. the Mc Craw Hill company. Inc.
- Finkel. E. J. & Campbell W. k. (2001). Self- controt and accommodation in close relationships; An interdependence analysis. Journal of Personality and Social Psychology. 81)2).263-277.
- Zhou. J.& He. P.. & Chen. J. (2023). Workplace emotional blackmail. ego depletion. and employee silence. Social Behavior and Personality. An international journal. 51(8). e12497. <https://doi.org/10.2224/sbp.12497>
- Inbar, Y., & Lammers, J. (2012). Political diversity in social and personality psychology. Perspectives on Psychological Science, 7(5), 496–503. [doi.org](https://doi.org/10.1177/1745691712456917)