



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Job Insecurity and Unethical Pro-Organizational Behavior: Analysis of Individual Differences and Legal Aspects

Mina Alavi¹, Seyedeh Laya Mortazavi^{*2} 

Received:

22 Dec 2023

Revised:

10 Mar 2024

Accepted:

12 Mar 2024

Available Online:

20 Mar 2024

Keywords:

Proactive
Personality,
Job Insecurity,
Self-Regulation
Theory,
Ethical Identity

Abstract

Background and Aim: This study aims to examine the factors influencing the occurrence of unethical behaviors in workplace environments, with a focus on the relationship between job insecurity and Unethical Pro-Organizational Behavior.

Materials and Methods: The statistical population of this research consists of 180 employees from a state-owned company, and the sample size was determined using stratified sampling.

Ethical Considerations: All ethical considerations have been observed.

Findings & Conclusion: Focusing on the moderating role of proactive personality and moral identity, the results indicate that proactive personality can strengthen the relationship between job insecurity and unethical behaviors. In other words, individuals with a more proactive personality tend to engage in unethical behaviors such as cheating, lying, or misusing organizational resources when facing job insecurity. In contrast, ethical identity alone was not able to reduce these behaviors. These findings particularly emphasize the importance of considering legal and ethical aspects in workplace environments. From a legal perspective, it is necessary for organizations to develop and implement clear and effective regulations to combat unethical behaviors, ensuring comprehensive protection of both employee and organizational rights. Furthermore, the legal responsibilities of managers and employees in dealing with job insecurity and unethical behaviors should be clearly defined and followed up. To reduce unethical behaviors in organizations, in addition to creating workplaces with high job security, special attention must also be paid to the individual characteristics of employees. Recruiting and hiring individuals with strong ethical identity and balanced personality, along with providing ethical training and strengthening an organizational culture based on ethical values, can effectively contribute to reducing these behaviors.

1 Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Iran.

2* Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Astara Branch, Iran. (Corresponding Author) Email: Mortazavi.laya@gmail.com Phone: +989111843707

Please Cite This Article As: Alavi, M & Mortazavi, SL (2024). "Job Insecurity and Unethical Pro-Organizational Behavior: Analysis of Individual Differences and Legal Aspects". *Interdisciplinary Legal Research*, 5(1): 73-85.



مقاله پژوهشی
(صفحات ۷۳-۸۵)

ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی حامی سازمان: تحلیل تفاوت‌های فردی و جنبه‌های حقوقی

مینا علوی^۱، سیده لایا مرتضوی^{۲*}

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: Mortazavi.laya@gmail.com

دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱ ویرایش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۲ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۰۱

چکیده

زمینه و هدف: در پژوهش حاضر، باهدف بررسی عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کاری، رابطه بین ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی حامی سازمان مورد مطالعه قرار گرفته است.

مواد و روش‌ها: جامعه آماری این پژوهش ۱۸۰ نفر از کارکنان یک شرکت دولتی است که حجم نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی به دست آمد.

ملاحظات اخلاقی: کلیه اصول اخلاقی حاکم در پژوهش، در تقریر این مقاله رعایت شده است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: با تمرکز بر نقش تعدیل‌کنندگی شخصیت فعال و هویت اخلاقی، نتایج این پژوهش نشان داده است که شخصیت فعال می‌تواند به‌عنوان عاملی تقویت‌کننده، رابطه بین ناامنی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی را قوی‌تر کند. به عبارت دیگر، افرادی با شخصیت فعال‌تر در شرایط ناامنی شغلی بیشتر تمایل به انجام رفتارهای غیراخلاقی از قبیل تقلب، دروغ‌گویی یا سوءاستفاده از منابع سازمان دارند. در مقابل، هویت اخلاقی به‌تنهایی قادر به کاهش این رفتارها نبوده است. این یافته‌ها به‌طور ویژه بر اهمیت توجه به جنبه‌های حقوقی و اخلاقی در محیط‌های کاری تأکید دارند. از منظر حقوقی، لازم است سازمان‌ها قوانینی شفاف و مؤثر برای مقابله با رفتارهای غیراخلاقی تدوین و اجرا کنند تا از حقوق کارکنان و سازمان به‌طور یکپارچه حفاظت شود. علاوه بر این، مسؤولیت‌های حقوقی مدیران و کارکنان در مواجهه با ناامنی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی باید به‌طور دقیق مشخص و پیگیری شود. برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها، علاوه بر ایجاد محیط‌های کاری با امنیت شغلی بالا، باید به ویژگی‌های فردی کارکنان نیز توجه ویژه‌ای صورت گیرد. جذب و استخدام افراد با هویت اخلاقی قوی و شخصیت متعادل، همراه با ارائه آموزش‌های اخلاقی و تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، می‌تواند به‌طور مؤثر در کاهش این رفتارها نقش ایفا کند.

کلمات کلیدی: شخصیت فعال، ناامنی شغلی، نظریه خودتنظیمی، هویت اخلاقی.

مقدمه

۱- بیان موضوع

ناامنی شغلی (JI^۱) به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن فرد احساس می‌کند شغل و موقعیت فعلی او در معرض خطر است و ممکن است به‌زودی آن را از دست بدهد. درواقع، به ناتوانی در حفظ تداوم مطلوب در موقعیت شغلی در معرض تهدید اشاره دارد. (Hellgren et al, 1999; Shoss, 2017). این مفهوم، یک مقدمه مهم برای پیامدهای منفی در محل کار است (Lee et al, 2018; Shin et al, 2019). تحقیقات نشان داده‌اند که ناامنی شغلی، به‌ویژه پس از بحران کووید-۱۹، پیامدهای منفی متعددی از جمله کاهش رضایت شغلی، افزایش استرس و کاهش تعهد سازمانی داشته است (Długosz, 2021). در کشورهای در حال توسعه مانند ایران، این اثرات به دلیل ضعف اقتصادی تشدید شده است. یکی از مهم‌ترین پیامدهای ناامنی شغلی، افزایش رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار است. مطالعات قبلی نشان می‌دهند که ناامنی شغلی می‌تواند منجر به رفتارهایی مانند تقلب، دزدی، پنهان‌کاری اطلاعات، قلدری و کاهش عملکرد شود. (Shoss, 2017; Lee et al, 2018; Zhang et al, 2021; Wang et al, 2022). یکی از انواع رفتارهای غیراخلاقی، رفتار غیراخلاقی حامی سازمان (UPB)^۲ نام دارد. این رفتار به اقداماتی گفته می‌شود که کارکنان به‌ظاهر برای کمک به سازمان انجام می‌دهند، اما درواقع با ارزش‌ها و قوانین اخلاقی جامعه مغایرت دارد. مثلاً پنهان کردن اطلاعات منفی درباره شرکت از مشتریان، یک نمونه از این رفتار است. افراد ممکن است این کار را انجام دهند، چون فکر می‌کنند به نفع سازمان است، اما از نظر اخلاقی صحیح نیست (Umphress & Bingham, 2011). این واکنش کارکنان به ناامنی شغلی نه تنها به عوامل محیطی مانند سیاست‌های سازمانی بستگی دارد، بلکه به ویژگی‌های شخصی افراد مانند شخصیت و ارزش‌های آن‌ها نیز وابسته است. همان‌طور که مطالعات نشان می‌دهند، دو عامل محیطی و فردی در کنار هم بر نحوه واکنش افراد به ناامنی شغلی تأثیر می‌گذارند. (Lee et al, 2018; Muñoz Medina et al, 2023) برخی از عوامل فردی که می‌توانند بر واکنش افراد به

ناامنی شغلی تأثیر بگذارند، شامل هویت اخلاقی، شخصیت فعال و حمایت اجتماعی هستند. به عبارت دیگر، افرادی که هویت اخلاقی قوی‌تری دارند یا حمایت اجتماعی بیشتری دریافت می‌کنند، ممکن است کمتر به انجام رفتارهای غیراخلاقی برای حفظ شغل خود تمایل داشته باشند (Lee et al, 2018). رفتار غیراخلاقی حامی سازمان، درحالی که ممکن است در کوتاه‌مدت به صورت موقت منافع کوتاه‌مدتی را برای کارکنان، سازمان و حتی برخی ذینفعان مانند مشتریان فراهم آورد، اما در درازمدت می‌تواند پیامدهای بسیار مخربی داشته باشد. این پیامدها شامل کاهش شدید شهرت سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و سرمایه‌گذاران، کاهش روحیه کارکنان، افزایش گردش کار، افزایش هزینه‌های قانونی و حتی تعطیلی کسب‌وکار می‌شود. علاوه بر این، این رفتار می‌تواند به وجدان فردی کارکنان آسیب رسانده و فرهنگ سازمانی سمی را تقویت کند. (Peltokorpi & Allen, 2024; Ghosh, 2017; Mishra et al, 2021; Lawrence & Kacmar, 2017) از دیدگاه حقوقی نیز رفتارهای غیراخلاقی حامی سازمان می‌توانند عواقب جدی برای سازمان‌ها داشته باشند؛ از جمله نقض قوانین کار، جرائم اقتصادی و تخلفات مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمان. اهمیت این موضوع در آن است که چنین رفتارهایی نه تنها مشروعیت قانونی سازمان را تهدید می‌کند، بلکه می‌تواند منجر به کاهش اعتماد عمومی و افزایش مسئولیت‌های حقوقی شود. از این منظر، رفتارهای غیراخلاقی حامی سازمان نقض مستقیم یا غیرمستقیم قوانین مرتبط با کار، تجارت و حقوق کیفری محسوب می‌شود. این رفتارها می‌توانند شامل پنهان‌کاری، ارائه اطلاعات نادرست، یا اقداماتی باشند که به زیان ذینفعان خارجی یا داخلی سازمان تمام می‌شود (Umphress et al, 2010). علاوه بر این، در بسیاری از موارد، چنین رفتارهایی می‌تواند منجر به مسئولیت قانونی برای مدیران سازمان شود، چراکه مسئولیت نهایی نظارت و جلوگیری از این قبیل رفتارها بر عهده آن‌ها است. چارچوب‌های قانونی، از جمله قوانین مربوط به مسئولیت مدنی و کیفری، می‌توانند به عنوان ابزارهای کلیدی برای ایجاد بازدارندگی عمل کنند و تضمین‌کننده رفتارهای اخلاقی در

² unethical pro-organizational behavior

¹ job insecurity

محیط‌های کاری باشند. بر این اساس، این پژوهش باهدف شناسایی و بررسی تأثیر تفاوت‌های فردی بر رابطه بین ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی حامی سازمان در کارکنان یک شرکت دولتی انجام شده است. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤالات کلیدی است: چه ویژگی‌های شخصیتی مانند هویت اخلاقی و شخصیت فعال بر احتمال انجام رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار تحت فشار ناامنی شغلی تأثیر می‌گذارد؟ همچنین، چگونه تعامل بین این ویژگی‌ها بر تصمیم‌گیری کارکنان برای انجام یا عدم انجام چنین رفتارهایی مؤثر است؟ برای پاسخ به این پرسش‌ها، از نظریه خودتنظیمی استفاده شده است. بر اساس این نظریه، افرادی که از خودتنظیمی بالاتری برخوردارند، مانند افرادی با هویت اخلاقی قوی، کمتر احتمال دارد که در شرایط دشوار به رفتارهای غیراخلاقی روی آورند. نتایج این پژوهش می‌تواند درک جامعی از عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کاری ارائه دهد و این یافته‌ها نه تنها به مدیران سازمان‌ها کمک می‌کند تا کارکنانی را که در معرض چنین رفتارهایی هستند شناسایی کنند، بلکه امکان طراحی برنامه‌های مداخله‌ای اثربخش برای کاهش این رفتارها را نیز فراهم می‌آورد. افزون بر این، از منظر حقوقی، این نتایج می‌تواند به تدوین سیاست‌ها و چارچوب‌های نظارتی کمک کنند که هدف آن کاهش ناامنی شغلی و ترویج رعایت اصول اخلاقی است. درنهایت، این پژوهش به ایجاد محیط‌های کاری سالم‌تر و منطبق بر قوانین کمک کرده و زمینه‌ساز کاهش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها خواهد شد. نوآوری اصلی این پژوهش در شناسایی شرایطی است که افراد تحت تأثیر ناامنی شغلی به رفتارهای غیراخلاقی گرایش پیدا می‌کنند و همچنین بررسی ابعاد تاریک شخصیت فعال و تأثیر آن در این فرایند که می‌تواند برای تنظیم مقررات و قوانین پیشگیرانه بسیار مفید باشد.

۲- روش پژوهش

روش پژوهش حاضر با توجه به هدف آن از نوع توصیفی و با توجه به ابزار گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. از این رو داده‌های موردنیاز تحقیق از طریق پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان یک شرکت دولتی است. به منظور کاهش هزینه و صرفه‌جویی در زمان انجام

مطالعه، با دستیابی به اطلاعات جمعیتی این شرکت و کارمندان بخش‌های مختلف آن، از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده استفاده شد و بر این اساس ۱۸۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های بسته ساختاریافته‌ای که سؤالات آن‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد طراحی شده بودند و پس از استخراج از تحقیقات مدنظر بومی سازی گردیدند استفاده گردید. برای امتیازدهی سؤالات از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم= ۱ تا کاملاً موافقم= ۵) استفاده شده است. این پیمایش شامل دو بخش می‌باشد. بخش اول شامل سؤالاتی در ارتباط با مشخصات فردی پاسخگویان (متغیرهای جمعیت شناختی) مثل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه شغلی است و بخش دوم مربوط به سؤالات ارزیابی‌کننده متغیرهای پژوهش است و شامل چهار بخش شخصیت فعال، هویت اخلاقی، ناامنی شغلی و رفتار اخلاقی حامی سازمان است. به منظور ارزیابی مشخصه شخصیت فعال از پرسشنامه ۱۰ سؤالی بتمن و کرانت (Bateman, 1993)، هویت اخلاقی از پرسشنامه ۱۰ سؤالی آکینو و رید (Aquino & Reed, 2002)، ناامنی شغلی از پرسشنامه ۷ سؤالی هلگرن و همکاران (Hellgren et al, 1999) و رفتار اخلاقی حامی سازمان از پرسشنامه ۶ سؤالی آمفرز و همکاران (Umphress et al, 2010) استفاده شد. بنابراین هر فرد می‌بایست به هر چهار پرسشنامه و در مجموع به ۳۳ سؤال پاسخ می‌داد. درواقع، با تحقیق در حوزه روانشناسی و مدیریت پرسشنامه‌های مختلف هر حوزه به تفکیک مورد رصد قرار گرفت و درنهایت مرتبط‌ترین پرسشنامه‌ها به موضوع تحقیق انتخاب شد. لذا روایی هر چهار پرسشنامه به لحاظ روایی محتوایی و صوری قابل تأیید می‌باشد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، در ابتدا یک آمارگیری آزمایشی انجام شد تا با محاسبه آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها نیز تأیید گردد. نتایج نشان می‌دهد مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های ناامنی شغلی برابر با ۰/۷۴۶، هویت اخلاقی ۰/۸۳۲، شخصیت فعال ۰/۷۲۱ و رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان ۰/۸۱۹ می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه از پایایی مطلوبی برخوردار است.

بحث و نظر

۱- بررسی فرضیه‌ها

۱-۱- اثر تعدیل‌کننده هویت اخلاقی

پاسخ افراد به ناامنی شغلی یکسان نیست و عوامل شخصی مختلفی بر تصمیم‌گیری آن‌ها در مورد انجام رفتارهای غیراخلاقی تأثیر می‌گذارد (Lee et al, 2018). یکی از مهم‌ترین این عوامل، هویت اخلاقی است (Solinger et al, 2020; Aquino, K & Reed, 2002). مطالعات نشان می‌دهند که هویت اخلاقی، یعنی تصویری که افراد از خود به‌عنوان یک فرد اخلاقی دارند، نقش مهمی در کاهش رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار ایفا می‌کند. افرادی که هویت اخلاقی قوی‌تری دارند، به دلیل احساس تعهد به ارزش‌های اخلاقی و ترس از دست دادن اعتبار، کمتر احتمال دارد که در شرایط ناامنی شغلی، به رفتارهای غیراخلاقی در جهت منافع سازمان روی آورند. این در حالی است که افرادی با هویت اخلاقی ضعیف‌تر، به دلیل اولویت‌بندی منافع شخصی، بیشتر ممکن است به این نوع رفتارها روی آورند (Solinger et al, 2020; Shaw & Liao, 2021; Mishra et al, 2021; Aquino, K, & Reed, 2002). بر این اساس، افراد با هویت اخلاقی قوی‌تر، در مواجهه با ناامنی شغلی، کمتر احتمال دارد که به رفتارهای غیراخلاقی در جهت منافع سازمان روی آورند. این امر به دو دلیل اصلی است: اول، انجام چنین رفتارهایی با باورهای درونی آن‌ها درباره اخلاق در تضاد است و باعث ایجاد تعارض شناختی می‌شود (Ward & King, 2018; Wang et al, 2022). دوم، افراد با هویت اخلاقی قوی، مهارت‌های خودتنظیمی بهتری دارند و می‌توانند در برابر وسوسه انجام رفتارهای غیراخلاقی مقاومت کنند، حتی زمانی که منابع خودتنظیمی آن‌ها کاهش یافته باشد (Rua et al, 2017; Wang et al, 2022). برعکس، افرادی که هویت اخلاقی ضعیف‌تری دارند، انگیزه کمتری برای رفتار اخلاقی داشته و کمتر قادر به مقاومت در برابر فشارهای محیطی برای انجام رفتارهای غیراخلاقی هستند (Rua et al, 2017; Hidayanti et al, 2023; Wang et al, 2022). بنابراین، فرضیه اول پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

۱-۲- اثر تعدیل‌کننده شخصیت فعال

شخصیت فعال، یعنی تمایل افراد به ایجاد تغییر در محیط اطراف خود، نیز بر احتمال انجام رفتارهای غیراخلاقی در شرایط ناامنی شغلی تأثیرگذار است. افرادی با شخصیت فعال، در تلاش برای حفظ موقعیت خود و ایجاد تغییر در شرایط موجود، ممکن است به انجام رفتارهای ریسک‌پذیر و حتی غیراخلاقی در جهت منافع سازمان روی آورند. این افراد به دلیل انگیزه بالای خود برای دستیابی به اهداف، ممکن است از مرزهای اخلاقی عبور کرده و به رفتارهایی دست بزنند که در شرایط عادی انجام نمی‌دهند (Jonason & O'Connor, 2017; Zhao & Guo, 2019; Nielsen et al, 2022). شخصیت فعال می‌تواند به‌عنوان یک منبع ارزشمند برای مقابله با چالش‌ها عمل کند و به افراد کمک کند تا در برابر موانع مقاومت کنند. با این حال، تلاش‌های مداوم و مکرر افراد با شخصیت فعال برای تغییر شرایط کاری، به‌ویژه در محیط‌هایی با کنترل شغلی کم، می‌تواند منجر به افزایش فشار روانی و احساس ناامیدی شود. این افراد اغلب انتظار دارند که بتوانند به‌سرعت بر مشکلات غلبه کنند و زمانی که با موانع طولانی‌مدت مواجه می‌شوند، احساس ناامیدی و خستگی می‌کنند (Loi et al, 2016; Schmitt et al, 2015; Nielsen et al, 2022; Chughtai et al, 2023; Chen & Cooper, 2023). تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنان ممکن است برای محافظت از شغل خود و پیشرفت در سازمان، به انجام رفتارهای غیراخلاقی در جهت منافع سازمان روی آورند (Guo et al, 2020). ناامنی شغلی یکی از مهم‌ترین دلایل انجام این رفتارها است (Zhang et Ghosh, 2017; al, 2021). افراد ممکن است تصور کنند که با انجام این رفتارها، به‌عنوان کارمندان دلسوز و کارآمد شناخته‌شده و از این طریق موقعیت شغلی خود را حفظ کنند (Umphress et al, 2010; Zhang et al, 2021). افراد با شخصیت فعال به دلیل تمایل به تغییر سریع شرایط، ممکن است رفتارهای غیراخلاقی در جهت منافع سازمان را به‌عنوان یک راهکار سریع برای بهبود

موقعیت شغلی خود در نظر بگیرند. این افراد به دلیل انگیزه بالایی خود برای پیشرفت، ممکن است ریسک انجام این رفتارها را پذیرفته و آن‌ها را اقدامی موجه برای اثبات ارزش خود به سازمان بدانند. (Ghosh, 2017; Guo et al. 2020). بر این اساس و با توجه به مطالعات انجام‌یافته، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود.

فرضیه دوم: شخصیت فعال، نقش تعدیل‌کننده مثبت در رابطه ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی حامی سازمان دارد؛ به گونه‌ای که این رابطه در افراد باشخصیت فعال بالا، قوی‌تر است.

۱-۳- اثرات تعدیل‌کننده هم‌زمان هویت اخلاقی و شخصیت فعال

بحث اصلی اثر تعدیل‌کننده هم‌زمان هویت اخلاقی و شخصیت فعال بر پیوند «رفتار غیراخلاقی حامی سازمان-ناامنی شغلی» این است هویت اخلاقی قوی، نوعی تعهد درونی به ارزش‌های اخلاقی ایجاد می‌کند. زمانی که افراد با موقعیت‌هایی مواجه می‌شوند که انجام رفتارهای غیراخلاقی را وسوسه‌انگیز می‌کند، این تعهد درونی با تمایل به انجام آن رفتارها در تضاد قرار می‌گیرد. این تضاد شناختی، افراد را برمی‌انگیزد تا از منابع خودتنظیمی خود استفاده کنند تا بتوانند در برابر این وسوسه مقاومت کنند. (O'Keefe & Linnenbrink, 2000; Muraven & Baumeister Garcia, 2014). مطالعات نشان داده است که اگرچه هویت اخلاقی قوی می‌تواند از افراد در برابر انجام رفتارهای غیراخلاقی در جهت منافع سازمان محافظت کند، اما این اثر محافظتی تحت تأثیر عوامل شخصی دیگری مانند شخصیت فعال نیز قرار دارد. افراد باشخصیت فعال، به دلیل تمایل به تغییر سریع شرایط، ممکن است در شرایط ناامنی شغلی به انجام این رفتارها روی آورند. به‌ویژه افرادی که هم شخصیت فعال بالایی دارند و هم هویت اخلاقی پایینی، بیشتر در معرض انجام این رفتارها هستند. این افراد ممکن است انگیزه بالایی برای بهبود سریع وضعیت خود داشته باشند و به همین دلیل، ریسک انجام رفتارهای غیراخلاقی را بپذیرند. (Bateman & Crant, 1993). انتظار می‌رود افرادی که هم شخصیت فعال بالایی دارند و هم هویت اخلاقی قوی، کمتر به انجام رفتارهای غیراخلاقی در جهت منافع سازمان

تمایل نشان دهند. در این افراد، انگیزه قوی برای پیشرفت شغلی (ناشی از شخصیت فعال) با انگیزه پایبندی به اصول اخلاقی (ناشی از هویت اخلاقی بالا) در تضاد قرار می‌گیرد. این تضاد درونی، باعث می‌شود آن‌ها در برابر فشارهایی که آن‌ها را به سمت انجام این رفتارها سوق می‌دهد، مقاومت کنند. به عبارت دیگر، ترکیب شخصیت فعال و هویت اخلاقی بالا، به عنوان یک عامل محافظتی در برابر تأثیر ناامنی شغلی بر رفتارهای غیراخلاقی عمل می‌کند (Rua et al, 2017). افراد باشخصیت منفعل و هویت اخلاقی قوی، کمتر به انجام رفتارهای غیراخلاقی در جهت منافع سازمان تمایل دارند. این افراد به دلیل آرامش، احتیاط و پایبندی به قوانین، تمایل کمتری به درگیر شدن در فعالیت‌هایی دارند که ریسک بالایی داشته و نیاز به تلاش زیاد دارند. همچنین، هویت اخلاقی قوی آن‌ها باعث می‌شود تا به اصول اخلاقی خود پایبند بوده و از انجام کارهایی که با این اصول در تضاد است، اجتناب کنند؛ بنابراین، انگیزه آن‌ها برای حفظ اصول اخلاقی بر انگیزه آن‌ها برای تغییر سریع وضعیت شغلی غلبه می‌کند. همچنین، به نظر می‌رسد که افراد باشخصیت منفعل، هویت اخلاقی پایین و احساس ناامنی شغلی، در موقعیت‌های پیچیده‌ای قرار می‌گیرند. از یک سو، هویت اخلاقی پایین آن‌ها مقاومت آن‌ها در برابر انجام رفتارهای غیراخلاقی در جهت منافع سازمان را کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، ویژگی‌های منفعلانه آن‌ها تمایل آن‌ها به انجام فعالیت‌های مخاطره‌آمیز را محدود می‌کند. در نتیجه، انگیزه آن‌ها برای انجام این رفتارها ممکن است به شدت تحت تأثیر عوامل متعدد قرار گرفته و پیش‌بینی آن دشوار باشد (Nielsen et al, 2022; Zhao & Guo, 2019). با توجه به این استدلال، فرضیه زیر را پیشنهاد می‌کنیم:

فرضیه سوم: شخصیت فعال، اثر تعدیل‌کننده هویت اخلاقی را در رابطه ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی حامی سازمان، تعدیل می‌کند، به گونه‌ای که اثر تعدیل‌کننده منفی هویت اخلاقی برای کارکنان باشخصیت فعال بالا، ضعیف‌تر است.

۲- یافته‌های پژوهش

ارتباط کلی متغیرهای ناامنی شغلی، هویت اخلاقی، شخصیت فعال و رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان با محاسبه ضریب

همبستگی بررسی گردید. بدین منظور از ماتریس همبستگی و آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی چهار مفهوم اصلی پژوهش

مشخ صه	نامانی شغلی	هویت اخلاقی	شخصیت فعال	رفتار غیراخلاقی حامی سازمان
نامانی شغلی	۱	*** - / ۱۸	*** - / ۳۵	*** - / ۱۶
	-	*** - / ۱۸	*** - / ۳۵	*** - / ۱۶
هویت اخلاقی	*** - / ۱۸	۱	*** - / ۲۷	*** - / ۴
	*** - / ۱۸	۱	*** - / ۲۷	*** - / ۴
شخصیت فعال	*** - / ۳۵	*** - / ۲۷	۱	*** - / ۳۰
	*** - / ۳۵	*** - / ۲۷	۱	*** - / ۳۰
رفتار غیراخلاقی حامی سازمان	*** - / ۱۶	*** - / ۴	*** - / ۳۰	۱
	*** - / ۱۶	*** - / ۴	*** - / ۳۰	۱

(معنی داری در سطح ۰/۱، معنی داری در سطح ۰/۰۵ و معنی داری در سطح ۰/۰۱) (معنی داری در سطح ۰/۰۱)

تحلیل فرضیه اول: «هویت اخلاقی در پیوند میان نامانی شغلی و رفتار غیراخلاقی، به صورت منفی نقش تعدیلگر دارد؛ به طوری که این رابطه در هویت اخلاقی بالا (پایین)، ضعیف تر (قوی تر) است». برای بررسی ارتباط دو متغیر هویت اخلاقی و نامانی شغلی در خصوص رفتار غیراخلاقی افراد به نفع سازمان می توان با تعریف یک مدل رگرسیونی مناسب با توضیح نقش تعدیل گری متغیر هویت اخلاقی، فرضیه پژوهش را مورد بررسی قرار داد؛ بنابراین با در نظر گرفتن اعلائم اختصاری UPB (رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان)، JI (نامانی شغلی) و MI (هویت اخلاقی) مدل زیر را به داده ها پرازش می کنیم:

$$UPB = \beta_0 + \beta_1 JI + \beta_2 (JI * MI)$$

نتایج برازش مدل به داده ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج مدل سازی رگرسیون

پارامتر	ضرایب	مقدار معنی داری
مقدار ثابت	۴/۸۵	۰/۰۰۰ xxx
نامانی شغلی	- ۰/۲۲	۰/۳۹۵
نامانی شغلی × هویت اخلاقی	۰/۰۲	۰/۷۷۰
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۱۲	-

(معنی داری در سطح ۰/۱، معنی داری در سطح ۰/۰۵ و معنی داری در سطح ۰/۰۱) (معنی داری در سطح ۰/۰۱)

همان طور که از نتایج جدول ۲ مشاهده می شود، ضرایب مدل تنها برای عرض از مبدأ معنی دار بوده است. به عبارتی نتایج نشان می دهد در این مطالعه ارتباط معنی داری بین متغیر تعدیلگر هویت اخلاقی و متغیرهای نامانی شغلی و رفتار غیراخلاقی حامی سازمان وجود ندارد؛ بنابراین می توان گفت این فرض که هویت اخلاقی در پیوند میان نامانی شغلی و رفتار غیراخلاقی، به صورت منفی نقش تعدیلگر دارد، رد می شود.

تحلیل فرضیه دوم: «شخصیت فعال در پیوند میان نامانی شغلی و رفتار غیراخلاقی، به صورت مثبت نقش تعدیلگر دارد، به طوری که این رابطه در شخصیت فعال بالا (پایین)، قوی تر (ضعیف تر) است». در اینجا همچون فرضیه اول به منظور بررسی ارتباط متغیر شخصیت فعال به عنوان یک متغیر تعدیلگر با نقش مثبت در پیوند میان نامانی شغلی و رفتار غیراخلاقی

همان طور که از نتایج جدول ۱ مشاهده می شود، تقریباً بین هر چهار مشخصه روابط همبستگی وجود دارد. هرچند از نظر ارتباطی متغیر هویت اخلاقی با رفتار غیراخلاقی حامی سازمان هیچ گونه ارتباط معنی داری ندارد. با این حال بین نامانی شغلی و شخصیت فعال رابطه منفی و قویاً معنی دار دیده می شود. همچنین بین این متغیر و دو متغیر هویت اخلاقی و رفتار غیراخلاقی حامی سازمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. در واقع نامانی شغلی با هر سه متغیر رابطه همبستگی منفی دارد، به عبارتی هر چه نامانی شغلی تشدید یابد عملکرد فرد در سایر رفتارها کاهش می یابد. علاوه بر این بین هویت اخلاقی با شخصیت فعال رابطه همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. شخصیت فعال نیز دارای رابطه مثبت و قویاً معنی داری با رفتار غیراخلاقی حامی سازمان دارد.

می‌توان با توضیح نقش تعدیل‌گری شخصیت فعال، یک مدل مناسب را به شکل زیر به داده‌ها برازش داد:

$$UPB = \beta_0 + \beta_1 JI + \beta_2 (JI * PP)$$

در مدل فوق UPB رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، JI ناامنی شغلی و PP بیانگر متغیر شخصیت فعال می‌باشد.

جدول ۳. نتایج مدل‌سازی رگرسیون

پارامتر	ضرایب	مقدار معنی‌داری
مقدار ثابت	۵/۱۲	۰/۰۰۰ xxx
ناامنی شغلی	- ۰/۵۵	۰/۰۰۱ xxx
ناامنی شغلی × شخصیت فعال	۰/۱۲	۰/۰۱۰ xxx
ضریب تعیین تعدیل‌شده	۰/۰۸۲	-

(x معنی‌داری در سطح ۰/۰۱، x معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ و xx معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ xxx)

با توجه به نتایج جدول ۳ ضرایب رگرسیونی برای مدل برازش داده‌شده به داده‌ها در سطح خطای ۵ درصد کاملاً معنی‌دار بوده است. به عبارتی نتایج برازش مدل نشان می‌دهد ارتباط معنی‌داری بین متغیرها وجود دارد؛ بنابراین اکنون با توجه به معنی‌داری نتایج می‌توان مدل را به صورت زیر تعریف کرد:

$$UPB = 4.968 - 0.662 JI + 0.109 (JI * PP)$$

همان‌طور که از ضرایب مدل نهایی مشاهده می‌شود متغیر ناامنی شغلی دارای ضریب منفی است که این امر نشان می‌دهد بین ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی سازمان رابطه غیرمستقیم (معکوس) وجود دارد. رابطه حاصل‌ضربی متغیر شخصیت فعال و ناامنی شغلی درواقع نقش تعدیل‌گری را در رابطه ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی نشان می‌دهد. با توجه به نتایج ضریب رگرسیونی برای این متغیر تعدیلگر مثبت گزارش شده است که نشان می‌دهد متغیر شخصیت فعال در پیوند میان ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی، به صورت مثبت نقش تعدیلگر دارد، به طوری که این رابطه در شخصیت فعال بالا (پایین)، قوی‌تر (ضعیف‌تر) است؛ بنابراین با استناد بر نتایج مدل‌سازی انجام‌شده می‌توان گفت که فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.

تحلیل فرضیه سوم: شخصیت فعال اثر تعدیل‌کنندگی هویت اخلاقی را بر پیوند میان ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی تعدیل می‌کند، به طوری که اثر تعدیل‌کننده منفی هویت اخلاقی برای کارکنان با شخصیت فعال زیاد (کم)، ضعیف‌تر (قوی‌تر) است.

در این بخش برای بررسی اثر تعدیل‌کنندگی هویت اخلاقی در پیوند میان ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، لازم است اثر تعدیل‌گری متغیر شخصیت فعال بر هویت اخلاقی نیز بررسی گردد. بدین منظور یک مدل مناسب برای بررسی اثر تعدیل‌کنندگی متغیرهای مذکور در پیوند ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی می‌تواند به صورت زیر تعریف و به داده‌ها برازش شود:

$$UPB = \beta_0 + \beta_1 JI + \beta_2 (MI) + \beta_3 (JI * MI) + \beta_4 (MI * PP)$$

جدول ۴. نتایج مدل‌سازی

پارامتر	ضرایب	مقدار معنی‌داری
مقدار ثابت	۶/۴۵	۰/۱۱۵
ناامنی شغلی	- ۰/۴۲	۰/۶۸۵
هویت اخلاقی	- ۰/۷۸	۰/۴۲۵
ناامنی شغلی × هویت اخلاقی	۰/۰۵	۰/۷۳۲
هویت اخلاقی × شخصیت فعال	۰/۱۰	۰/۰۰۰ xxx
ضریب تعیین تعدیل‌شده	۰/۰۷۲	-

(x معنی‌داری در سطح ۰/۰۱، x معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ و xx معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ xxx)

با توجه به برون‌داد جدول ۴ در سطح خطای ۵ درصد ضرایب مدل تنها برای رابطه حاصل‌ضربی دو متغیر هویت اخلاقی و شخصیت فعال معنی‌دار شده است. این رابطه درواقع نقش تعدیل‌گری شخصیت فعال را بر متغیر هویت اخلاقی در رابطه با پیوند ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی نشان می‌دهد. مقدار ضریب مثبت گزارش شده و نشان می‌دهد اثر تعدیل‌گری این متغیر مثبت بوده است؛ بنابراین با استناد به نتایج مدل‌سازی می‌توان گفت نتایج خلاف فرضیه پژوهش به دست آمده و به عبارتی فرض پژوهش را رد می‌کنند.

نتیجه‌گیری

با طراحی‌های مختلف و نمونه‌های متنوع‌تر است. البته لازم به ذکر است که باوجود مغایرت نتایج این تحقیق با برخی از مطالعات قبلی، این پژوهش به گسترش دانش ما در مورد عوامل مؤثر بر رفتار غیراخلاقی در محیط کار کمک می‌کند. همچنین، این مطالعه نشان می‌دهد که رابطه بین ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی پیچیده‌تر از آن است که قبلاً تصور می‌شد و عوامل فردی، سازمانی و حقوقی مختلفی می‌توانند بر این رابطه تأثیرگذار باشند.

تأیید فرضیه دوم: تحلیل رگرسیونی نتایج قابل‌توجهی را در تأیید فرضیه دوم ارائه داد. بر اساس یافته‌های پژوهش، شخصیت فعال به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر مثبت عمل کرده و رابطه بین ناامنی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی حامی سازمان را تقویت می‌کند. این بدان معناست که افرادی با سطح شخصیت فعال بالاتر، در مواجهه با احساس ناامنی شغلی، تمایل بیشتری به انجام رفتارهای غیراخلاقی از خود نشان می‌دهند. نتایج این پژوهش تا حدودی با یافته‌های مطالعات پیشین همخوانی دارد. مطالعات قبلی نیز نشان داده‌اند که افراد باشخصیت فعال‌تر، در شرایط نامساعد سازمانی به دنبال راه‌حل‌های فعال‌تر برای مقابله با چالش‌ها هستند. بااین‌حال، این پژوهش با پرداختن به رابطه مستقیم بین شخصیت فعال، ناامنی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی، گامی فراتر نهاده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که شخصیت فعال می‌تواند به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی کننده مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی در شرایط ناامنی شغلی تلقی شود. این یافته‌ها علاوه بر ابعاد روان‌شناختی، دارای پیامدهای مهمی از منظر حقوقی برای سازمان‌ها و مدیران منابع انسانی است. از آنجاکه رفتارهای غیراخلاقی می‌تواند به نقض حقوق سازمانی و حقوق کارکنان منجر شود، سازمان‌ها موظف‌اند سیاست‌ها و اقدامات قانونی را برای کاهش این رفتارها در نظر بگیرند. برای مثال، شناسایی کارکنانی با سطح شخصیت فعال بالاتر و ارائه برنامه‌های مداخله‌ای برای کاهش احساس ناامنی شغلی در آن‌ها، نه تنها می‌تواند به کاهش بروز رفتارهای غیراخلاقی کمک کند، بلکه در راستای حفاظت از حقوق قانونی کارکنان و جلوگیری از تبعات منفی حقوقی برای سازمان نیز مؤثر است. همچنین، این مطالعه تأکید می‌کند که تنها پرداختن به

رد فرضیه نخست: یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیونی مدل پیشنهادی، فرضیه نخست مبنی بر نقش تعدیل‌گری هویت اخلاقی در رابطه بین ناامنی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی حامی سازمان را تأیید نکرد. بدین معنا که سطح هویت اخلاقی شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر تأثیر معناداری بر شدت یا ضعف رابطه بین ناامنی شغلی و گرایش به انجام رفتارهای غیراخلاقی نداشته است. این یافته در تضاد با برخی پژوهش‌های پیشین قرار دارد که نشان داده‌اند هویت اخلاقی می‌تواند به‌عنوان عاملی بازدارنده در برابر انجام رفتارهای غیراخلاقی در شرایط ناامنی شغلی عمل کند. این مغایرت می‌تواند دلایل متعددی داشته باشد. ازجمله تفاوت در ویژگی‌های نمونه‌های مورد مطالعه (مانند صنعت، اندازه سازمان و فرهنگ سازمانی) که می‌تواند بر نتایج تأثیرگذار باشد. همچنین، وجود متغیرهای مداخله‌گر دیگر که در این مطالعه در نظر گرفته نشده‌اند، می‌تواند رابطه بین متغیرها را تحت تأثیر قرار دهد. علاوه‌براین، روش مطالعه، مانند اندازه نمونه، نوع داده‌ها و روش تحلیل داده‌ها، می‌تواند بر اعتبار نتایج تأثیرگذار باشد.

از منظر حقوقی، لازم به ذکر است که سازمان‌ها موظف‌اند محیط کاری را ایجاد کنند که رفتارهای غیراخلاقی را کاهش دهد، صرف‌نظر از هویت اخلاقی افراد. هرچند هویت اخلاقی می‌تواند در رفتار فردی نقش داشته باشد، اما سازمان‌ها مسؤول‌اند تا سیاست‌ها، مقررات و فرآیندهایی را تدوین کنند که از حقوق کارکنان و تمامیت سازمان محافظت کند؛ بنابراین، عدم تأثیر هویت اخلاقی بر رابطه بین ناامنی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی ممکن است محدودیت‌های تکیه‌بر ویژگی‌های فردی بدون وجود یک چارچوب قانونی جامع را نشان دهد. این نشان می‌دهد که برای مقابله با رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های ناامنی شغلی، نیاز به حمایت‌های قانونی قوی‌تر، مقررات واضح ضد رفتارهای غیراخلاقی و سیاست‌های سازمانی است. با توجه به این یافته‌ها و تفاوت‌های موجود بین این تحقیق و پژوهش‌های قبلی، نمی‌توان به‌طور قطعی نتیجه‌گیری کرد که هویت اخلاقی هیچ تأثیری بر رابطه بین ناامنی شغلی و رفتار غیراخلاقی حامی سازمان ندارد. برای رسیدن به نتیجه‌گیری جامع‌تر، نیاز به انجام مطالعات بیشتری

سایر عوامل قانونی مانند حمایت از حقوق کارکنان و رعایت عدالت سازمانی داشته باشند، چراکه رفتارهای غیراخلاقی می‌توانند به نقض حقوق قانونی کارکنان و ایجاد مشکلات حقوقی برای سازمان منجر شوند. تفاوت در تعریف عملیاتی متغیرها در مطالعات مختلف نیز می‌تواند از عوامل مؤثر بر این نتایج باشد. علاوه بر این، ممکن است متغیرهای مداخله‌گر دیگری وجود داشته باشند که بر این رابطه تأثیرگذار باشند و در طراحی‌های پژوهشی آینده باید این متغیرها به‌طور کامل موردبررسی قرار گیرند. همچنین، این یافته‌ها بر اهمیت به‌کارگیری رویکردهای جامع حقوقی و سازمانی در کنار بررسی ویژگی‌های فردی تأکید دارند. قوانین و سیاست‌های سازمانی باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که از حقوق کارکنان محافظت کرده و محیط کاری امن و اخلاقی را برای همه فراهم آورند.

درمجموع، یافته‌های این پژوهش با برخی از مطالعات پیشین که به بررسی رابطه بین شخصیت فعال، هویت اخلاقی و رفتارهای سازمانی پرداخته‌اند، قابل‌مقایسه است. با این حال، به دلیل پیچیدگی این موضوع و محدودیت مطالعات انجام‌شده در این زمینه، تعمیم نتایج با احتیاط لازم صورت گیرد. به‌ویژه از منظر حقوقی، این یافته‌ها نشان می‌دهند که برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی و حفاظت از حقوق کارکنان در محیط‌های کاری، نیاز است که سازمان‌ها تنها به ویژگی‌های فردی کارکنان اتکا نکنند و باید چارچوب‌های قانونی، مقررات شفاف و سیاست‌های سازمانی مشخصی را تدوین کنند که از بروز چنین رفتارهایی جلوگیری کنند.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه بین ناامنی شغلی، رفتارهای غیراخلاقی، شخصیت فعال و هویت اخلاقی بسیار پیچیده‌تر از آن است که در ابتدا تصور می‌شد. از دیدگاه حقوقی، این پیچیدگی به این معناست که سازمان‌ها باید در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی خود به‌طور هم‌زمان به ویژگی‌های فردی و نیازهای حقوقی کارکنان توجه داشته باشند. برای درک بهتر این رابطه و ارائه راهکارهای جامع و مؤثر، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آتی به بررسی نقش متغیرهای مداخله‌گر دیگر، تفاوت‌های فردی و سازمانی و همچنین استفاده از روش‌های تحلیل داده‌های پیچیده‌تر بپردازند. همچنین، با توجه به نتایج

ویژگی‌های فردی کارکنان برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی کافی نیست و باید جنبه‌های حقوقی و سازمانی نیز در نظر گرفته شوند. به‌ویژه، لازم است سازمان‌ها در چارچوب قوانین حقوقی شفاف و مؤثر، تدابیری برای پیشگیری از رفتارهای غیراخلاقی داشته باشند. علاوه بر این، برای تعمیم این نتایج به سایر زمینه‌ها و جمعیت‌ها، انجام پژوهش‌های بیشتری با طراحی‌های متنوع و نمونه‌های بزرگ‌تر ضروری است. همچنین، بررسی نقش متغیرهای مداخله‌گر دیگر مانند حمایت اجتماعی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی در این رابطه می‌تواند به درک عمیق‌تری از این پدیده منجر شود و در نهایت موجب تقویت ابعاد حقوقی و اخلاقی در محیط‌های کاری گردد.

رد فرضیه سوم: تحلیل رگرسیونی نشان داد که فرضیه سوم مبنی بر وجود اثر متقابل بین شخصیت فعال و هویت اخلاقی بر رابطه بین ناامنی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی تأیید نشد. اگرچه رابطه معنی‌داری بین شخصیت فعال و هویت اخلاقی مشاهده شد، اما این رابطه نتوانست به‌طور مستقیم بر رابطه بین ناامنی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی تأثیرگذار باشد. این یافته حاکی از آن است که اگرچه شخصیت فعال و هویت اخلاقی دو سازه مرتبط هستند، اما به‌تنهایی نمی‌توانند به‌طور کامل رفتارهای غیراخلاقی را در شرایط ناامنی شغلی پیش‌بینی کنند. از منظر حقوقی، این نتیجه نشان می‌دهد که فقط تکیه بر ویژگی‌های فردی مانند شخصیت فعال و هویت اخلاقی برای پیش‌بینی یا مهار رفتارهای غیراخلاقی در شرایط ناامنی شغلی کافی نیست. سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به قوانین و مقررات شفاف داشته باشند که از حقوق کارکنان محافظت کرده و از بروز رفتارهای غیراخلاقی جلوگیری کنند. در این راستا، در صورتی که ویژگی‌های فردی نتوانند به‌طور کامل رفتارهای غیراخلاقی را پیش‌بینی کنند، مسئولیت‌های حقوقی سازمان‌ها شامل ایجاد ساختارهای قانونی و مداخلات مستمر برای کاهش ناامنی شغلی و مقابله با رفتارهای غیراخلاقی بیشتر از پیش برجسته می‌شود. عدم تأیید فرضیه سوم می‌تواند دلایل مختلفی داشته باشد. یکی از این دلایل ممکن است پیچیدگی رابطه بین متغیرها و محدودیت‌های روش‌شناسی پژوهش باشد. از سوی دیگر، در سطح حقوقی، سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به

حاصل، به منظور کاهش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود اقدامات زیر صورت پذیرد:

- **تقویت هویت سازمانی:** ایجاد ارزش‌های مشترک و قوی در سازمان، برقراری ارتباطات مؤثر بین مدیریت و کارکنان و برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های سازمانی می‌تواند به تقویت حس تعلق و افزایش تعهد کارکنان به سازمان کمک کند. از نظر حقوقی، تقویت هویت سازمانی موجب ایجاد یک محیط قانونی و اخلاقی پایدار در سازمان خواهد شد که از بروز نقض حقوق کارکنان جلوگیری می‌کند.

- **مدیریت شخصیت‌های فعال:** شناسایی کارکنانی با شخصیت فعال‌تر، محول کردن وظایف چالش‌برانگیز به آن‌ها و ارائه حمایت و راهنمایی مناسب می‌تواند از بروز رفتارهای مخرب در این افراد جلوگیری کند. در عین حال، سازمان‌ها باید از منظر حقوقی، مسئولیت‌های خود را در قبال کارکنان فعال به طور شفاف تعریف کنند تا از سوءاستفاده یا فشارهای غیرقانونی جلوگیری شود.

- **ایجاد محیط کار امن و پایدار:** ایجاد شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها، تأمین امنیت شغلی و ارائه برنامه‌های رفاهی به کارکنان می‌تواند به کاهش احساس ناامنی شغلی و افزایش رضایت شغلی آن‌ها کمک کند. این اقدامات نه تنها از منظر روان‌شناختی مؤثر است، بلکه از جنبه حقوقی نیز ضروری است تا حقوق کارکنان به‌ویژه در شرایط ناامنی شغلی حفظ شود.

- **توجه به تعامل متغیرها:** انجام مطالعات بیشتر با طراحی‌های پیچیده‌تر برای بررسی تعامل بین متغیرهای مختلف مانند شخصیت، هویت، ناامنی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی و همچنین طراحی برنامه‌های توسعه فردی جامع می‌تواند به درک بهتر این موضوع و ارائه راهکارهای مؤثرتر کمک کند. این نوع پژوهش‌ها می‌تواند به سازمان‌ها در تدوین سیاست‌های حقوقی و مدیریتی دقیق‌تر و مؤثرتر در زمینه رفتارهای غیراخلاقی یاری رساند.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، شرکت مورد مطالعه می‌تواند با اتخاذ استراتژی‌های مدیریتی مبتنی بر نتایج این تحقیق، گام‌های مؤثری در جهت کاهش رفتارهای غیراخلاقی و ارتقای فرهنگ سازمانی اخلاق‌مداری بردارد. تقویت هویت سازمانی، مدیریت هوشمندانه شخصیت‌های فعال، ایجاد محیط کاری امن و پایدار و درنهایت، سرمایه‌گذاری در پژوهش‌های آتی در این حوزه، از جمله اقدامات کلیدی برای دستیابی به این هدف هستند. علاوه بر این، از منظر حقوقی، باید اقدامات پیشگیرانه و واکنش‌های قانونی مناسب برای حمایت از حقوق کارکنان در برابر رفتارهای غیراخلاقی و حفظ منافع سازمانی در نظر گرفته شود.

ملاحظات اخلاقی: در تمام مراحل پژوهش حاضر؛ صداقت و امانتداری رعایت شده است.

تعارض منافع: در این مقاله هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

سهم نویسندگان: نگارش مقاله مشترکاً توسط نویسندگان صورت گرفته است.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش فاقد تأمین کننده مالی بوده است.

منابع و مأخذ

- Aquino, K & Reed, A (2002). "The selfimportance of moral identity". *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6): 1423-1440.
- Bateman, T. S & Crant, J. M. (1993). "The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates". *Journal of organizational behavior*, 14(2): 103118.
- Długosz, P (2021). "Factors influencing mental health among American youth in the time of the COVID19 pandemic". *Personality and Individual Differences*, 175.

- differences perspective". *Personality and Individual Differences*, 107: 146–153.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2017). "Exploring the impact of job insecurity on employees' unethical behavior". *Business Ethics Quarterly*, 27(1): 39–70.
 - 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): 335359.
 - 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.
 - Mishra, M., Ghosh, K., & Sharma, D. (2021). "Unethical proorganizational behavior: A systematic review and future research agenda". *Journal of Business Ethics*.
 - Muñoz Medina, F., López Bohle, S. A., Beurden, J. V., Chambel, M. J., & Ugarte, S. M. (2023). "The relationship between job insecurity and employee performance: a systematic literature review and research agenda". *Career Development International*, 28(6/7): 589632.
 - Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). "Selfregulation and depletion of limited resources: Does selfcontrol resemble a muscle?". *Psychological Bulletin*, 126(2): 247–259.
 - 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*.
 - Chen, J. W., Lu, L., & Cooper, C. L. (2023). "Protecting wellbeing and performance after sickness presenteeism under demanding conditions: the dual effects of proactive personality and work reward as resources". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(5), 702719.
 - Ghosh, S. K. (2017). "The direct and interactive effects of job insecurity and job embeddedness on unethical proorganizational behavior: An empirical examination". *Personnel Review*, 46(6), 1182–1198.
 - Guo, L., Zhao, H., Cheng, K., & Luo, J. (2020). "The relationship between abusive supervision and unethical proorganizational behavior: Linear or curvilinear?". *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 369–381.
 - Chughtai, M. S., Khalid, Y., Guan, R., & Razzaq, T. (2023). "When Does Leadership Humility Nurture Career Success: A Moderated Mediation Model of Career Adaptability and Proactive Personality". *Journal of Innovative Research in Management Sciences*, 4(1), 3553.
 - Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). "A twodimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and wellbeing". *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179195.
 - Hidayanti, F., Tubastuvi, N., Purwidiyanti, W., & Endratno, H. (2023). "The influence of financial literacy, lifestyle, selfcontrol, and peer conformity on student's consumptive Behavior". *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 7(1).
 - Jonason, P. K., & O'Connor, P. J. (2017). "Cutting corners at work: An individual

- leadership". *Academy of Management Review*, 45(3): 504527.
- 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 proorganizational behavior". *Journal of Applied Psychology*, 95(4): 769–780.
 - Wang, D., Weng, Q., Kiani, A., & Ali, A. (2022). "Job insecurity and unethical proorganizational behavior: The joint moderating effects of moral identity and proactive personality". *Personality and Individual Differences*, 195: 111685.
 - Ward, S. J., & King, L. A. (2018). "Moral selfregulation, moral identity, and religiosity". *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(3): 495–525.
 - Zhang, Y., Zhang, H., Xie, J., & Yang, X. (2021). "Coping with supervisor bottomline mentality: The mediating role of job insecurity and the moderating role of supervisory power". *Current Psychology*, 11(2): 5-12.
 - Zhao, H., & Guo, L. (2019). "The trickledown effects of creative work involvement: The joint moderating effects of proactive personality and leader creativity expectations". *Personality and Individual Differences*, 142: 218–225.
 - O'Keefe, P. A., & LinnenbrinkGarcia, L. (2014). "The role of interest in optimizing performance and selfregulation". *Journal of Experimental Social Psychology*, 53: 7078.
 - Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2024). "Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity". *Journal of Organizational Behavior*, 45(3): 416433.
 - Rua, T., Lawter, L., & Andreassi, J. (2017). "Desire to be ethical or ability to selfcontrol: Which is more crucial for ethical behavior?". *Business Ethics: A European Review*, 26(3): 288–299.
 - 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.
 - Shaw, K.H., & Liao, H.Y. (2021). "Does benevolent leadership promote follower unethical proorganizational behavior? A social identity perspective". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(1): 31–44.
 - Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). "A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes". *International journal of environmental research and public health*, 16(10): 1812.
 - Shoss, M. K. (2017). "Job insecurity: An integrative review and agenda for future research". *Journal of management*, 43(6):19111939.
 - Solinger, O. N., Jansen, P. G., & Cornelissen, J. P. (2020). "The emergence of moral