

الآية

قال تعالي

"يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا
كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا
تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ
إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ
حَمِيدٌ"

الآية (267) سورة البقرة

الإهداء

الي من تدمع عينها لفرحي وحزني ينبوع الحنان
الي والدتي أطال الله في عمرها براً واحساناً
الي من وقف سندا وعونا بجانبني تشجيعاً ودعماً والدي العزيز
الي زوجي الغالي وابنائي الأعزاء حباً ووفاً
الي من يزال بجانبني يرقب نجاحي وتقدمي ويقدم لي كل الوقت والدعم والحنان
مصدر فخري واعتزازي إخوتي، عائلتي، وأصدقائي محبة وعرفانا
الي من علموني وقدمي لي كل سبل التعليم والتعلم اساتذتي لهم التحية
إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام علي أفضل خلق الله اجمعين سيدنا محمد وعلي اله وصحبه الغر الميامين، نشكر الله عز وجل في أن وفقني لاتمام هذا العمل والذي خرج بهذه الصورة فالحمد لله من قبل ومن بعد علي ذلك، كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر اجزله الي أسرة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا متمثلة في ادارتها العليا وكلية الدراسات التجارية بكل منسوبيها علي صبرهم وتحملهم لي طيلة فترة البحث بحيث تم التعاون معي بصورة جميلة وقد قدمت لي كل الخدمات التي ساعدتني في ان انجز هذا العمل بشكله الحالي فلهم مني كل الشكر والتقدير، ايضا الشكر موصول لكل الاساتذة بالكلية الذين نهلت منهم هذا العلم حتي وصلت الي هذه المرحلة أقول لهم دمت زخرا للوطن ايها الكوكبة النيرة وانار الله بعلمكم كل ما هو مظلم، كما يطيب لي في هذا المقام أن اتوجه باسمي آيات الشكر والتقدير للدكتورة/ ميسون علي عبدالكريم لتحملها عناء الاشراف علي هذه الرسالة حتي خرجت بهذا الشكل فأسل الله التقدير أن يجزيها عنا خير الجزاء وأن يمن عليها بمزيد من الصحة والأمن والامان.

كما يطيب لي ايضا أن أتقدم بعاطر الشكر واجزله لكل من قدم لي النصح والارشاد والمشورة حتي وصل هذا العمل الي بر الأمان فأسال الله لنا ولهم جميعا تمام الصحة وأن يجعل هذا الجهد في ميزان حسناتهم

المستخلص

كثير من الدراسات السابقة تناولت السلوك غير الاخلاقي للعاملين مثل (المريات، 2011) كما كشفت الدراسات السابقة عن مجموعة متنوعة من العوامل التي قد تؤدي إلى قيام الموظف بالسلوك غير الاخلاقي المؤيد للمنظمة مثل الهوية التنظيمية (Elizabeth, Hana and Miao, 2018; Elizabeth et al, 2010; et al, 2013)، والقيادة (Effelsberg et al, 2014; katnine et al, 2013; Graham et al., 2015) والنمط القيادي (Graham et al, 2013)، والإستحقاق النفسي (Lee, 2017)، والدراسات التي تناولت عدم الامن الوظيفي نجدها تركز علي تأثيره في الاداء (عركوك، 2015)، أما هذه الدراسة تختبر أثر عدم الأمن الوظيفي في السلوك غير الاخلاقي للمؤيد للتنظيم.

تناولت دراسة (Taolin et al, 2018) الدور للوسيط للهوية التنظيمية في العلاقات بين العلاقات التنظيمية والسلوك غير الاخلاقي للمؤيد للمنظمة، ودراسة (Chen, et al, 2016) تختبر الدور الوسيط للإنفصال الاخلاقي في العلاقة بين الهوية التنظيمية والسلوك غير الاخلاقي للمؤيد للمنظمة، ودراسة (Lee, 2017) اختبرت الدور الوسيط للهوية التنظيمية في العلاقة بين الاستحقاق النفسي و السلوك غير الاخلاقي للمؤيد، كما تناولت دراسة (Xu and Lv, 2018) الدور الوسيط للملكية النفسية والدور المعدل للهوية الاخلاقية في العلاقة بين ادراكات العامل لأنظمة العمل عالية الأداء والسلوك غير الاخلاقي للمؤيد للمنظمة، ودراسة (Ghosh, 2017) تختبر الدور المعدل للإندماج الوظيفي في العلاقة بين عدم الامن الوظيفي والسلوك غير الاخلاقي للمؤيد للتنظيم، ودراسة (Johnson and Umphress, 2018) تناولت الدور المعدل للهوية الاخلاقية في العلاقة بين الهوية التنظيمية والسلوك غير الاخلاقي للمؤيد للمنظمة، أما دراسة (Lam, 2015) تختبر الدور المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين عدم الامن الوظيفي وسلوك مواطنه العملاء، ودراسة (Stephen et al, 2014) الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التغيير التنظيمي المرغوب وضغوط العمل، وعليه فإن هذه الدراسة تختبر الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين عدم الأمن الوظيفي والسلوك غير الأخلاقي للمؤيد للمنظمة. تهدف هذه الدراسة الي معرفة الدور المعدل لرأس المال النفسي بمكوناته المختلفة (الأمل، المرونة، التفاؤل و الفاعلية) بين عدم الأمن الوظيفي (عدم أمن الوظيفة و عدم أمن مزايا الوظيفة) والسلوك غير الاخلاقي للمؤيد للمنظمة، يتكون مجتمع الدراسة من جميع مندوبي المبيعات ووكلاء البيع لعدد من الشركات التجارية العاملة في مجال تصنيع المواد الغذائية العاملة في السودان حيث كان التوزيع بطريقة عشوائية فقد تم توزيع (165) استبانة علي عينة غير احتمالية ميسرة من المندوبين والوكلاء وكانت نسبة الاستجابة (165) فردا بنسبة بلغت (100%) ، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي ومن ثم تم استخدام الاحصاء الوصفي في عرض البيانات ايضا تم استخدام تحليل المسار عبر برنامج (SPSS) المدعوم ببرنامج AMOS22 لاختبار مدي صحة الفرضيات، وقد خلصت الدراسة

الي عدد من النتائج أهمها أن هنالك علاقة ايجابية جزئية بين عدم الامن الوظيفي والمرونة من جهة، وعدم الامن الوظيفي والتقاؤل من جهة أخرى. كما وصت الدراسة بان علي مندوبي المبيعات والوكلاء مراعاة الجانب الاخلاقي في عملية البيع وعرض المنتجات للمستهلكين واصحاب المحال التجارية الذين يطلبون منهم المنتجات، كذلك دعم الاستقرار الوظيفي لهم وتشجيعهم وتحفيزهم لكي يشعروا بالأمن ويؤدون عملهم بشكل جيد، اعتمادا علي العوامل النفسية التي توفرها لهم المنظمة في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: مزايا أمن الوظيفة، مندوبي المبيعات، رأس المال النفسي، المشروعات.

Abstract

Many previous studies have dealt with unethical behavior of workers such as (Al Meraiat, 2011). It have also revealed a variety of factors that may lead to employee unethical behavior in favor of the organization such as organizational identity (Hana and Elizabeth, 2018; Elizabeth et al, 2010). ; Miao et al. 2013), leadership (katnine et al, 2013; Effelsberg et al, 2014; Graham et al., 2015) and leadership style (Graham et al., 2013), psychological entitlement (Lee, 2017), and studies on Job insecurity, we find it focuses on its effect on performance (ARKUK, 2015). As for this study, this study examines the effect of job insecurity on unethical behavior in favor of the organization.

A study (Taolin et al, 2018) examined the modified role of organizational identity in the relationships between organizational relationships and unethical behavior in favor of the organization, study (Chen, et al, 2016) examined the modified role of ethical separation in the relationship between organizational identity and unethical behavior in favor of the organization, study (Lee, 2017) examined the modified role of organizational identity in the relationship between psychological entitlement and pro-unethical behavior, study (Xu and Lv, 2018) also examined the modified role of psychological ownership and the modifying role of moral identity in the relationship between worker perceptions of high-performance work systems and unethical behavior. The ethical pro-organization study, study Ghosh (2017) examined the modified role of functional integration in the relationship between job insecurity and unethical pro-organization behavior, and (Johnson and Umphress 2018) examined the modified role of moral identity in the relationship between organizational identity and unethical pro-organization behavior. As for the study (Lam, 2015), which examines the modified role of psychological ownership in the relationship between job insecurity and customer citizenship behavior, and the study (Stephen et al, 2014), modified role Psychological capital in the relationship between desired organizational change and work pressures, and accordingly, this study examined the modified role of psychological capital in the relationship between job insecurity and unethical behavior in favor of the organization.

This study aims to know the modified role of psychological capital with its different components (hope, flexibility, optimism and effectiveness) between job insecurity (job insecurity and job benefits insecurity) and unethical behavior in favor of the organization. The study community consists of all sales representatives

and sales agents. For a number of commercial companies operating in the field of foodstuff manufacturing operating in Sudan, where the distribution was in a random manner. (165) questionnaires were distributed to a non-probability easy sample of delegates and agents, and the response rate was (165) individuals at a percentage of (100%). The approach was followed. Analytical descriptive, and then descriptive statistics were used to display the data. Path analysis was used through the (SPSS) program supported by AMOS22 to test the validity of the hypotheses.

The study concluded with a number of results, the most important of which is that there is a positive partial relationship between job insecurity and flexibility on the one hand, and job insecurity and optimism on the other hand. The study also recommended that sales representatives and agents must take into account the ethical aspect in the sales process and display products to consumers and shopkeepers who request products from them, as well as support their job stability, encourage and motivate them to feel safe and perform their work well, depending on the psychological factors that the organization provides to them in an environment the work.

Keywords: job security benefits, sales representatives, psychological capital, projects.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوي	الرقم
أ	الاية	1
ب	الإهداء	2
ج	الشكر والتقدير	3
د	المستخلص بالعربي	4
و	المستخلص بالانجليزية	5
ح	فهرس المحتويات	6
س	فهرس الجداول	7
ف	فهرس الأشكال	8
الفصل الأول		
الإطار العام للدراسة		
1	مقدمة	0.1
1	تمهيد	1.1
2	مشكلة البحث	2.1
3	أسئلة الدراسة	3.1
3	أهمية البحث	4.1
4	أهداف البحث	5.1

4	العلاقة بين النموذج والنظريات	6.1
6	نموذج الدراسة	7.1
7	فرضيات البحث	8.1
8	منهجية البحث	9.1
8	مجتمع وعينة الدراسة	10.1
8	التعريفات الاجرائية	11.1
9	هيكلية البحث	12.1
	الفصل الثاني	
	الإطار النظري	
10	المبحث الأول : السلوك غير الأخلاقي	1.2
10	مقدمة	0.1.2
10	تعريف الأخلاق	1.1.2
13	أخلاقيات الأعمال	2.1.2
16	الصفات الحميدة في أخلاقيات الأعمال	3.1.2
16	خصائص أخلاقيات الأعمال	4.1.2
17	مفهوم السلوك الأخلاقي	5.1.2
19	أشكال عدم الالتزام الأخلاقي	6.1.2
21	المبحث الثاني: عدم الأمن الوظيفي	2.2

21	مقدمة	0.2.2
22	تعريف الأمن الوظيفي	1.2.2
24	أنواع الأمن الوظيفي	2.2.2
24	أهمية الأمن الوظيفي للأفراد	3.2.2
26	أبعاد الأمن الوظيفي	4.2.2
28	العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي	5.2.2
29	متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي	6.2.2
30	مظاهر إنعدام الأمن الوظيفي	7.2.2
31	مقوضات الأمن الوظيفي	8.2.2
31	الأمن الوظيفي وتوصيف الوظائف	9.2.2
32	طرق تعزيز الأمن الوظيفي	10.2.2
34	نظريات الأمن الوظيفي	11.2.2
35	الأمن الوظيفي والحوافز المعنوية	12.2.2
36	الأمن الوظيفي واختيار الموظفين	13.2.2
37	تحقيق الأمن الوظيفي للموظف وإكسابه مهارات المستقبل الوظيفي	14.2.2
43	المبحث الثالث : رأس المال النفسي	3.2
43	مقدمة	0.3.2
44	نشأة مفهوم رأس المال النفسي	1.3.2

45	تعريف رأس المال النفسي	2.3.2
47	أهمية رأس المال النفسي	3.3.2
47	أبعاد رأس المال النفسي	4.3.2
52	تصنيفات رأس المال	5.3.2
53	خصائص رأس المال النفسي	6.3.2
55	المبحث الرابع العلاقة بين متغيرات الدراسة	4.2
	الفصل الثالث	
	الاطار المنهجي للدراسة	
57	مقدمة	0.3
57	نظرية الدراسة	1.3
57	نظرية الموارد	1.1.3
59	نظرية التبادل الاجتماعي	2.1.3
59	إعادة بناء السلوك	3.1.3
60	عدم الالتزام الأخلاقي والترفيه	4.1.3
60	رأس المال النفسي	5.1.3
60	إنعدام الأمان الوظيفي يؤثر سلبا علي أداء الموظف وابداعه	6.1.3
63	تفسير النظرية للنموذج	2.3
64	نموذج الدراسة	3.3
65	تطوير فرضيات الدراسة	4.3

66	اسلوب الدراسة	5.3
66	مجتمع الدراسة	6.3
66	عينة الدراسة	7.3
66	أدوات الدراسة ومصادر جمع البيانات	8.3
68	قياس متغيرات ادراسة	9.3
68	الإختبار المبدئي لأداة جمع البيانات	10.3
69	توصيف أداة جمع اليانات	11.3
69	جودة المقاييس	12.3
70	تطوير الاستبيان	13.3
70	اساليب التحليل الاحصائي	14.3
	الفصل الرابع الدراسة الميدانية	
72	مقدمة	0.4
72	تصميم الدراسة	1.4
73	نوع الدراسة	2.4
73	أنواع ومصادر البيانات	3.4
74	متغيرات الدراسة	4.4
75	مجتمع الدراسة	5.4

75	عينة الدراسة	6.4
76	أداة الدراسة	7.4
76	تجهيز البيانات للتحليل الاحصائي	8.4
77	تفريغ وادخال البيانات	9.4
78	الاعتمادية والموثوقية للمقاييس المستخدمة	10.4
78	تقييم الاعتمادية للمقاييس المستخدمة	11.4
80	التحليل العاملي	12.4
80	أنواع التحليل العاملي	13.4
81	اسلوب تحليل المسار	14.4
82	البيانات الشخصية	15.4
89	إثبات الفرضيات	16.4
الفصل الخامس النتائج والتوصيات		
105	مقدمة	0.5
105	أهم النتائج	1.5
106	مناقشة النتائج التي تجمع العلاقة بين عدم الأمن الوظيفي والسلوك غير الاخلاقي	2.5
107	مناقشة النتائج التي تجمع العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك غير الاخلاقي	3.5
107	مناقشة النتائج التي تجمع العلاقة بين رأس المال النفسي	4.5

	وعدم الأمن الوظيفي	
108	محددات البحث وتوجيهاته المستقبلية	5.5
108	أهم التوصيات	6.5
110	المراجع والمصادر	7.5
	الملاحق	

فهرس الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	الرقم
53	تصنيف رأس المال	1.2
67	مقياس ليكرت الخماسي في حالة الاسئلة الايجابية	1.3
68	مقياس ليكرت الخماسي في حالة الاسئلة السلبية	2.3
68	متغيرات الدراسة	3.3
70	مصادر مقاييس الاستبيان	4.3
71	الاختبار المبدئي لأداة الدراسة	5.3
77	ترميز الفقرات	1.4
79	معامل الصدق والثبات	2.4
82	النوع	3.4
83	سنوات الخبرة في المنظمة الحالية	4.4
84	المؤهل العلمي	5.4
85	العمر	6.4
86	عدد العاملين	7.4
87	عمر المنظمة منذ انشاءها	8.4
88	طبيعة النشاط	9.4
89	التحليل التوكيدي لفقرات المحور الاول عدم الأمن الوظيفي	10.4

92	التحليل التوكيدي لفقرات المحور الثاني رأس المال النفسي	11.4
95	التحليل التوكيدي لفقرات المحور الثالث السلوك غير الأخلاقي	12.4
97	العلاقة بين عدم الأمن الوظيفي والسلوك غير الأخلاقي	13.4
99	العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك غير الأخلاقي	14.4
102	العلاقة بين عدم الأمن الوظيفي و رأس المال النفسي	15.4

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	الرقم
6	نموذج الدراسة	1.1
29	العناصر المؤثرة في الأمن الوظيفي	1.2
64	صياغة نموذج الدراسة	1.3
82	النوع	1.4
83	سنوات الخبرة في المنظمة الحالية	2.4
84	المؤهل العلمي	3.4
85	العمر	4.4
86	عدد العاملين	5.4
87	عمر المنظمة منذ انشاءها	6.4
88	طبيعة النشاط	7.4
90	المتغير المستقل عدم الأمن الوظيفي	8.4
94	المتغير المعدل رأس المال النفسي	9.4
96	المتغير التابع السلوك غير الأخلاقي	10.4
98	العلاقة بين عدم الأمن الوظيفي والسلوك غير الأخلاقي	11.4
101	العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك غير الأخلاقي	12.4
103	العلاقة التي تجمع بين كل المتغيرات	13.4