

العلاقة بين الشخصية المظلمة للموظف وسلوك الغش في مكان العمل دراسة تطبيقية على العاملين بهيئة جمارك دمياط وبورسعيد

أ.د عبد الحكيم أحمد ربيع نجم
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة المنصورة

أ.سالي سمير أحمد ابراهيم
باحثة دكتوراه
كلية التجارة – جامعة المنصورة

د. تامر إبراهيم السيد ابراهيم عشري
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة – جامعة المنصورة

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير الشخصية المظلمة للموظف (النرجسية، الميكافيلية، السيكوپاتية) على سلوك الغش في مكان العمل، وبلغ حجم العينة 322 مفردة من العاملين بهيئة جمارك دمياط وبورسعيد، وكانت نسبة الإستجابة 100%. وقد تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لاختبار فروض البحث عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS 25)، وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الشخصية المظلمة للموظف (النرجسية، الميكافيلية، السيكوپاتية) على سلوك الغش في مكان العمل. وفي ضوء ما أسفرت عنه النتائج الخاصة بالبحث تم اقتراح مجموعة من التوصيات سعياً لتقليل سلوكيات الغش في هيئة جمارك دمياط وبورسعيد من خلال فهم تأثير الشخصية المظلمة للموظف وتعزيز النزاهة وتحسين بيئة العمل لمنع انتشار السلوكيات غير الأخلاقية داخل جمارك دمياط وبورسعيد .

كلمات مفتاحية: (الشخصية المظلمة، سلوك الغش في مكان العمل، جمارك دمياط وبورسعيد)

Abstract:

This research aims to determine the impact of employees' dark personality traits (narcissism, Machiavellianism, psychopathy) on cheating behavior in the workplace. The sample size was 322 individuals from Damietta and Port Said Customs Authority employees, and the response rate was 100%. The regression method was used to test the research hypothesis using the statistical program (AMOS 25). The results showed a

significant positive impact of employees' dark personality traits (narcissism, Machiavellianism, psychopathy) on cheating behavior in the workplace. In light of the research findings, a set of recommendations were proposed to reduce cheating behavior in Damietta and Port Said Customs Authority by understanding the impact of employees' dark personality traits, promoting integrity, and improving the work environment to prevent the spread of unethical behavior within Damietta and Port Said Corporation.

Keywords: (Dark Personality, Workplace Cheating Behavior, Damietta and Port Said Corporation).

مقدمة

تُعد التصرفات غير الأخلاقية للموظفين من أخطر التحديات التي تواجه بيئات العمل لما لها من آثار سلبية عميقة على مستوى الأفراد والمنظمات؛ فعندما ينتشر السلوك غير الأخلاقي مثل الغش أو الكذب أو التلاعب، تبدأ الثقة بالتآكل بين الزملاء مما يخلق بيئة عمل مشحونة وسامة، وإضافة إلى ذلك تتعرض المنظمة لمخاطر جسيمة تشمل تشويه سمعتها وتكبّد خسائر مالية، ومن هنا يصبح الوعي والتعامل الحازم مع هذه التصرفات ضرورة ملحة للحفاظ على البيئة التنظيمية (Moore et al., 2012).

ويرى البعض أن للشخصية المظلمة الدور الكبير في السلوك غير الأخلاقي للفرد وإحداث الضرر والأذى عليه وعلى الآخرين -على السواء- وذلك من خلال ارتكاب الجرائم والقيام بسلوكيات الاحتيال والنصب (Spain et al., 2014، Lee et al., 2013).

وتعددت النتائج السلبية للشخصية المظلمة ما بين نتائج مهنية وإفساد العلاقات بين الأشخاص والسلوكيات الاجتماعية المضادة (Furnham et al., 2013)، وكان لكل سمة منفردة من سمات الشخصية المظلمة علاقة عكسية قوية مع سلوكيات الصدق والتواضع (Lee and Ashton, 2005)، من ناحية أخرى ارتبطت الشخصية المظلمة بأبعادها الثلاثة: النرجسية والميكافيلية والسيكوباتية إيجابياً بسلوك الغش في مكان العمل (Jones and Paulhus, 2017).

وانتشر سلوك الغش والاحتيايل والجريمة في مكان العمل وكان على صلة وثيقة بمنظمات الأعمال نتيجة للأسباب التالية: سهولة توافر فرص الغش والخداع، وتوفر كل من سلوكيات الغش بنوعها المقصودة وغير المقصودة، وكذلك أنظمة المكافآت التي تعد دافعاً قوياً لسلوك الغش (Gill et al., 2013). وعلى ضوء ما سبق يهدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل بالتطبيق على العاملين بجمارك دمياط وبورسعيد.

أولاً: الإطار النظري وبناء الفروض:

1- الشخصية المظلمة للموظف The Dark Personality of the Employee:

ترجع الجذور التاريخية لمفهوم الشخصية المظلمة إلى دراسة (Paulhus and Williams, 2002) الذي تناولها بأنها الجانب السلبي من شخصية الفرد المتمثل في: السيكوباتية والنرجسية والميكافيلية.

كما تناولت دراسة (Lee and Ashton, 2005) الشخصية المظلمة على أنها الشخصية المكروهة اجتماعياً والتي اهتم بدراستها علم النفس الإكلينيكي والاجتماعي وتشمل: السيكوباتية والميكافيلية والنرجسية، واختلف كل منها في المفهوم لكنها اشتركت جميعاً في التلاعب والاستغلال والشعور الفائق بأهمية الذات.

ويمكن القول بأن الشخصية المظلمة تمثل مجموعة فريدة من السمات وبصمة متعددة الأوجه تحدد الدرجة التي يكون عندها الشخص ميكافيلياً أو نرجسياً أو سيكوباتياً، ويستخدم الأفراد هذه السمات في حل المشكلات وزيادة درجة الوعي لديهم أو للسعي أن يكونوا مقبولين من المجتمع على رغم من أنها سمات مكروهة اجتماعياً (Wu and Lebreton, 2011).

وتعرف أيضاً بأنها الشخصية المكروهة من الجميع والتي تميل للسلطة ولديها شعور دفين بالحق والنفور من الآخرين ولا تتردد في إيذاء نفسها أو الآخرين

وتنفصل عن المجتمع من خلال العزلة والانطواء ولديها أفكار غير منطقية (Krueger et al., 2012).

وتمثل الشخصية المظلمة اتجاه عام لتعظيم المنفعة الفردية للفرد وتحقيق أهدافه كالمكاسب المادية أو الاجتماعية أو العاطفية من خلال تجاهل الآخرين أو إيذائهم، ويصاحب هذا الاتجاه معتقدات تؤمن بها الشخصية المظلمة وتستخدمها كمبررات في سبيل الوصول لغايتها ومنفعتاتها (Moshagen et al., 2018).

وقد تميزت النرجسية بالغرسة وامتصاص الذات مما يجعلهم يتصرفون بتعجرف ويقللون من شأن الآخرين ويركزون بشكل مفرط على احتياجاتهم ورغباتهم دون مراعاة لمشاعر الآخرين ويتسمون بالعدائية عند الشعور بالتهديد أو الانتقاد (Rosenthal and Pitiinsky, 2006)؛ أما السيكوباتية فتميزت بالشعور المرتفع بالتشويق والإثارة والقسوة والتلاعب والعداء تجاه الآخرين؛ فضلاً عن السلوكيات المعادية للمجتمع؛ حيث يتصرف السيكوباتي باندفاع ويتخلى عن الأصدقاء والعائلة ولا يهتم بسمعته؛ بينما تركز الميكافيلية على المستقبل والتخطيط وبذل قصاري الجهد للمحافظة على السمعة الإيجابية (Hare and Neumann, 2008). واستناداً إلى ما سبق عرضه من تعريفات يخلص الباحثون أن السمات الثلاث للشخصية المظلمة -السيكوباتية والنرجسية والميكافيلية- المكروهة اجتماعياً والمتداخلة فيما بينها في المجمل لكن الفروق بينها تظهر جلية عندما يتم دراسة كل منها على حدة.

وسيتناول الباحثون أبعاد الشخصية المظلمة للموظف كما وردت في دراسة (Jones and Paulhus, 2014) من خلال ثلاث سمات هي: النرجسية، والميكافيلية والسيكوباتية، ويعرضها الباحثون فيما يلي:

(أ) النرجسية (Narcissistic):

تتميز النرجسية بالشعور المبالغ فيه بالاستحقاق والسعي للمكانة المرتفعة والهيبة للحصول على الإعجاب والاهتمام من الآخرين (Sedikides et al., 2004)، ولذلك

هي الجانب الشخصي المتعلق بالهيمنة والسيطرة والاستغلال والاستحقاق (Lee and Ashton, 2005).

كما تركز النرجسية على ذاتها وتتميز بالتعجرف والاستعراض والغرور، ويرى النرجسيون أنفسهم متفوقين وعلى حق دائماً ويميزون أنفسهم عن الآخرين من خلال ممتلكاتهم المادية (Cisek et al., 2014).

(ب) الميكافيلية (Machiavellian):

تشير الميكافيلية إلى السلوك الذي يستخدم فيه الفرد الأشخاص الآخرين كأداة لتحقيق أهدافه ومصالحه على حسابهم؛ من خلال استراتيجيات التلاعب التي يمتلكها الميكافيلي والتي لا تدل بالضرورة على ذكائه ولا نجاحه كشخص بشكل عام (Wilson et al., 1996)، كما ارتبطت الميكافيلية بالسلوك غير الأخلاقي والشخصية غير المتوازنة عقلياً بسبب التوجه نحو التحكم في الآخرين في سبيل تحقيق أهدافها مثل النجاح المالي (McHoskey et al., 1999).

(ج) السيكوباتية (Psychopathic):

أوضح (Levenson et al., 1995) بأن هناك جانبان من السيكوباتية: السيكوباتية الأولية المتمثلة في: الأنانية والقسوة وضعف العلاقات الشخصية وعدم التعاطف مع الآخرين، والسيكوباتية الثانوية والتي تعكس نمط الحياة والسلوكيات المعادية للمجتمع.

وقد تناولتها دراسة (Hodson et al., 2009) بأنها الشخصية المتلاعبة في تعاملاتها والتي تقوم باستغلال الآخرين وتضمّر مشاعر القسوة لهم وتم اعتبارها سبباً من أسباب السلوكيات المعادية للمجتمع والإجرام. وتُعرف السيكوباتية بنقص الرحمة والتعاطف تجاه الآخرين والتمركز الشديد حول الأنا واضطراب المشاعر المصحوب بنمط حياة منحرف اجتماعياً ومعاداة الآخرين والاندفاع والتهور في التعاملات (Miller et al., 2019).

2- سلوك الغش في مكان العمل (The Workplace Cheating behavior):

يعد سلوك الغش شكلاً من أشكال عدم الأمانة ووسيلة للاحتيال من أجل الحصول على المكافآت، ويجلب لصاحبه مخاوف اكتشافه وتوقيع العقاب عليه، كما يعتبر أيضاً شكلاً من أشكال السلوك المنحرف والذي يعد انتهاكاً للأعراف الاجتماعية المعروفة (Farnese et al., 2011).

كما يعرف سلوك الغش في مكان العمل بأنه سلوك غير مرغوب فيه داخل المنظمات يحدث نتيجة فرض المنظمات على الموظفين ضرورة تحقيق الأداء العالي؛ مما يدفع الموظفين إلى الغش من أجل حماية أنفسهم؛ كما يعد سلوك الغش فعل مناف للقواعد الأخلاقية ينتهك القواعد والمعايير المقبولة بشكل مخادع بقصد كسب منفعة ذاتية بشكل غير عادل (Mitchell et al., 2018).

ويعتبر سلوك الغش ضمن السلوكيات غير الأخلاقية لأنها تنتهك المعايير الأخلاقية ويسعى فيه الأفراد إلى تحقيق المصلحة الذاتية فقط دون مراعاة الآخرين، وهو ما يميز سلوك الغش عن السلوكيات غير الأخلاقية (Hillebrandt and Barchay, 2020).

3- العلاقة بين متغيري الدراسة وبناء الفروض:

تؤثر سمات الشخصية المظلمة -التي تشمل النرجسية والميكافيلية والسيكوباتية- بشكل كبير على السلوكيات غير الأخلاقية في بيئة العمل مثل: الغش والتلاعب والاستغلال، وتكشف النتائج أن الأفراد الذين يتمتعون بهذه السمات يميلون إلى استخدام أساليب ملتوية لتحقيق مصالحهم الشخصية؛ حيث يسعى النرجسيون إلى لفت الانتباه والتلاعب بالآخرين، بينما يوظف الميكافيليون الخداع لتحقيق مكاسبهم الخاصة، في حين يُظهر السيكوباتيون اندفاعاً وغياباً للضمير في قراراتهم (al., et Jonason 2012)، ويرجع السبب في ذلك إلى ما تميزت به الشخصية المظلمة من القسوة والتلاعب بالآخرين والاستغلال الاجتماعي (Roeser et al., 2016)؛ حيث كانت السيكوباتية أكثر انخراطاً في سلوك الغش (Nathanson et al., 2006)؛ كما

اتضح أن السيکوباتية والمیکافيلية أكثر ميلاً للكذب وعدم الأمانة والخداع (Baughman et al., 2014).

واختلفت دوافع انخراط الشخصية المظلمة في سلوك الغش؛ حيث سجلت السيکوباتية معدلات أعلى في سلوك الغش عندما كانت مخاطر العقوبة جسيمة عليها؛ بينما مالت المیکافيلية لسلوك الغش عندما كانت المخاطر التي تعرضت لها عالية وكلما استطاعت تحقيق المزيد من مصالحها الشخصية (استفادة الأنا)؛ بينما ارتبطت النرجسية بمستويات أعلى من خداع الذات على وجه الخصوص (Jones and Paulhus, 2017).

ووفقاً لنموذج اتخاذ القرار غير الأخلاقي الذي اعتمد على النظريات السلوكية ووصف كيف أثرت العوامل النفسية على النوايا غير الأخلاقية لارتكاب الغش والخداع؛ ارتبطت الشخصية المظلمة ايجابياً باتخاذ القرار غير الأخلاقي؛ فكان النرجسي يتصرف بشكل غير أخلاقي في سبيل مصلحته الشخصية، ومن أجل الإثبات لنفسه أنه قادر على ارتكاب الغش والخداع بنجاح؛ بينما حقّر المیکافيلي الآخرين للتصرف بشكل غير أخلاقي وابتكر طرقاً لخداع الآخرين؛ في حين كان لدى السيکوباتيين المبررات لارتكاب الاحتيال وخداع الآخرين (Harrison et al., 2018).

وأكدت دراسة (Nicholls et al., 2020) على ارتباط الشخصية المظلمة بأبعادها الثلاثة (السيکوباتية والمیکافيلية والنرجسية) ايجابياً بسلوك الغش في مكان العمل، وكانت النرجسية على وجه الخصوص متنبأ ايجابي قوي لسلوك الغش.

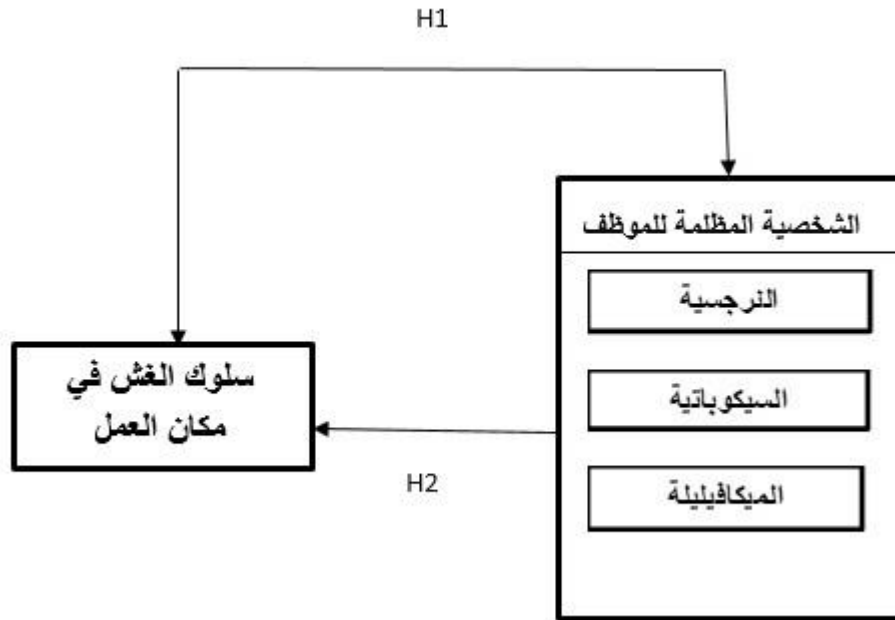
كما تظهر الشخصية المظلمة للموظف أقل التزاماً تجاه المنظمة من خلال التركيز على المصلحة الشخصية بدلاً من مصلحة المنظمة إلى الحد الذي يصبحون فيه على استعداد للمغادرة عندما تكون مصالحهم محبطة أو لا يمكن للمنظمة تعزيزها، كما يظهرون قلة اهتمامهم بنجاح المنظمة على المدى الطويل (Cesinger et al., 2023).

وبناء على ماسبق يمكن صياغة فروض البحث كما يلي :

الفرض الاول: يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد الشخصية المظلمة للموظف وسلوك الغش في مكان العمل.

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل.

وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة تم اقتراح نموذج للعلاقة بين متغيرات البحث موضح بالشكل التالي رقم (1):



شكل رقم (1)
النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

-المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة.

ثانياً: مشكلة وتساؤلات البحث:

استكمالاً لما أسفرت عنه الدراسات السابقة، ولتحديد المشكلة قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية، وذلك من خلال القيام بعدد من المقابلات الشخصية مع بعض العاملين بهيئة جمارك دمياط وبوسعيد (44 موظف وموظفة)، وشمل إطار المقابلة

مناقشة المتغيرات محل البحث لاستطلاع آرائهم بشأنها، بهدف التعرف علي مدي انتشار سلوك الغش في بيئة العمل وهل يرجع ذلك إلى شخصية الموظف المظلمة؟ وتمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة من 6 / 14 – 2024/6/22م، ودارت المقابلات حول النقاط التالية:

أ- الشخصية المظلمة للموظف:

1. في رأيك هل تشعر بأن زميلك في العمل يحب نفسه أكثر من اللازم؟ وكيف ذلك؟

2. كيف يسعى زميلك إلى لفت الأنظار إليه باستمرار؟

3. كيف تشعر أن زميلك يسعى للثأر لنفسه من الآخرين؟

4. هل يستخدم زميلك أي أسلوب أو طريقة في سبيل تحقيق ما يريد؟

ب- سلوك الغش في مكان العمل:

1. كيف يتظاهر زميلك بالعمل من أجل تحسين صورته أمام المدير؟

2. هل يفتعل زميلك انجاز أنشطة وهمية في العمل؟

3. كيف يتصرف زميلك بشكل مخادع من أجل تحقيق مصلحته الشخصية على حساب العمل؟

وقد كشفت تلك المقابلات عما يلي:

- يرى الكثير من الموظفين الذين تم مقابلتهم أن بعض زملاء العمل يحرصون دائما على منفعتهم الشخصية دون اعتبار للآخرين.
- اتفق بعض الموظفين الذين تم مقابلتهم أن بعض زملاء يحبون استعراض انجازاتهم ولفت الأنظار إليهم.
- أشار أغلبية الموظفين الذين تم مقابلتهم أن الزملاء يتسابقون في التظاهر بالعمل من أجل كسب ود المدير.
- كما ذكر معظم الموظفين الذين تم مقابلتهم أن الزملاء يفتعلون مهام وأنشطة في سبيل التأكيد أنهم يعملون ولتحسين صورتهم أمام المدير والفوز برضائه.

وبناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية ومراجعة الدراسات السابقة يمكن توضيح مشكلة الدراسة الحالية في انتشار سلوك الغش في مكان العمل، وقد يرجع هذا السلوك إلى زيادة الجانب المظلم للموظف، ودعت النتائج

السابقة الباحثون إلى طرح التساؤلات البحثية الآتية:

1. ما العلاقة بين أبعاد الشخصية المظلمة للموظف وسلوك الغش في مكان العمل؟

2. ما درجة تأثير أبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل؟

ثالثاً: أهداف البحث:

انطلاقاً من عرض الباحثين لمشكلة وتساؤلات البحث فإنه يمكن عرض أهداف البحث كما يلي:

1- بيان طبيعة العلاقة بين أبعاد الشخصية المظلمة للموظف وسلوك الغش في مكان العمل.

2- تحديد التأثير المباشر لأبعاد الشخصية المظلمة للموظف (الانرجسية، السيكوباتية، الميكافيلية) على سلوك الغش في مكان العمل.

رابعاً: أهمية البحث:

تم تقسيم أهمية البحث إلى جانبين هما:

أ- الأهمية النظرية:

- تساهم هذه الدراسة في الكشف عن دور الشخصية المظلمة للموظف بأبعادها في بيئة العمل بما يبرز أثر الجانب المظلم على ردود أفعال الموظف وسلوكياته.

- تساعد هذه الدراسة في فتح آفاق جديدة لدى الباحثين لتناول سلوك الغش في مكان العمل، حيث ندرت الدراسات العربية التي تناولته -على حد علم الباحثين.

ب- الأهمية التطبيقية:

- تتمثل أهمية هذه الدراسة في التطبيق على هيئة جمارك دمياط وبورسعيد والتي يشتمل دورها على تحصيل الرسوم والضرائب والرقابة على حركة البضائع الواردة والصادرة إلى البلاد؛ مما يتطلب نزاهة المديرين والممارسات الأخلاقية في بيئة العمل والتزام الموظفين في سلوكياتهم وأدائهم.

- توعية الموظفين بالجانب المظلم الذي قد يكون عليه والتعريف بالشخصية المظلمة التي قد تؤثر على سلوكيات الموظف وتنعكس على أدائه في العمل.

خامسا: طريقة البحث:

أ- منهج البحث :

استنادًا إلى دراسة (Saunders et al., 2023) اعتمد الباحثون على المنهج الاستنباطي الذي يبدأ من النظرية أو الفرضية العامة وينتقل منها إلى اختبارها على البيانات مع شرح وتفسير العلاقات بين المتغيرات، ويعتمد على البيانات الكمية القابلة للقياس، ويشترط منهجية منظمة واستخدام مفاهيم واضحة مع استقلالية الباحث واختيار عينة كافية لتعميم النتائج.

ب- أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها:

اعتمد الباحثون على نوعين من البيانات هما:

1- **بيانات أولية:** وتم الحصول عليها من خلال الدراسة الاستطلاعية التي سبق الإشارة إليها، وكذلك أسلوب الإستقصاء لتجميع بيانات الدراسة من العاملين هيئة جمارك دمياط وبورسعيد الذكور والإناث.

2- **بيانات ثانوية:** وتم الحصول عليها من خلال اطلاع الباحثون على المراجع العربية والأجنبية من الكتب والدوريات والبحوث والرسائل العلمية المرتبطة بكل من الشخصية المظلمة للموظف وسلوك الغش في مكان العمل، وكذلك الإطلاع على السجلات والدوريات والإحصائيات الخاصة بالقطاع محل البحث.

ج- مجتمع وعينة البحث:

1- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بهيئة جمارك دمياط وبورسعيد والبالغ عددهم (1930) موظف وموظفة موزعين كما هو موضح في الجدول رقم (1):

جدول رقم (1)

إحصائية بأعداد الموظفين بهيئة جمارك دمياط وبورسعيد لعام 2023 – 2024م

النسبة	عدد الموظفين	الهيئة
96%	565	جمارك دمياط
71%	1365	جمارك بورسعيد
100%	1930	الإجمالي العام

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات هيئة جمارك دمياط وبورسعيد

2- عينة البحث:

تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية، حيث تستخدم العينة العشوائية الطبقية عندما يكون المجتمع غير متجانس من حيث الغرض أو الصفة التي تتناولها الدراسة، وتم تحديد حجم عينة الدراسة باستخدام برنامج Sample size calculator بنسبة خطأ قدرها 5%، وهي النسبة المتعارف عليها في البحوث الاجتماعية، وبلغ حجم العينة 322 مفردة، ولضمان تحقيق نسبة استجابة مرتفعة قام الباحثون بتوزيع 350 استمارة على العاملين بهيئتي جمارك دمياط وبورسعيد، وتم استرداد 322 استمارة صالحة للتحليل، ويوضح الجدول رقم (2) توزيع مجتمع وعينة البحث ونسبة الاستجابة:

جدول رقم (2)

توزيع مجتمع وعينة الدراسة ونسبة الاستجابة

الهيئة	المجتمع	حجم العينة	عدد الاستمارات الصحيحة	نسبة الاستجابة
دمياط	565	125	120	96%
بورسعيد	1365	225	202	89%
الإجمالي العام	1930	350	322	—

-المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات هيئة جمارك دمياط وبورسعيد

د - أداة البحث وقياس المتغيرات:

اعتمد الباحثون في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استبيان تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض، وتم الإجابة عنها بمعرفة المستقصي منه وبنفسه، بحيث تشمل مجموعة من الأسئلة لقياس متغيرات الدراسة وتعتمد على مقياس ليكرت الخماسي والتي تقع في مستويات تتراوح بين دائماً (5) إلى مطلقاً (1)، وتم قياس المتغيرات على النحو الآتي:

جدول رقم (3)
مقاييس متغيرات البحث

المتغير	أبعاد المتغير	العبارات	مصدر المقياس
الشخصية المظلمة للموظف Employee Dark Personality	النرجسية	9	Jones and Paulhus, 2014
	الميكافيلية	9	
	السيكوباتية	9	
سلوك الغش في مكان العمل Workplace Cheating Behavior	-	7	Mitchell et al., 2018

-المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

هـ- اختبار الصدق والثبات

قام الباحثون باختبار الصدق من خلال (التحليل العاملي التوكيدي وصدق البناء) واختبار الثبات من خلال (معامل ألف كرونباخ)، وذلك على النحو التالي:
أ. اختبار الصدق Validity:

اعتمد الباحثون في إجراء اختبار الصدق على كل من التحليل العاملي التوكيدي وصدق البناء (الاتساق الداخلي) وذلك كما يلي:

1. التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis:

للتأكد من أن عبارات المقياس تقيس ما أعدت لقياسه (Byrne,2010) قام الباحثون بإجراء التحليل العاملي التوكيدي لكل مقياس من مقاييس متغيرات الدراسة باستخدام برنامج Amos Version 25 كما يلي:

أ) التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل "الشخصية المظلمة للموظف":

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح بالجدول رقم (4) أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية، ووفقاً لدراسة (Hair et al., 2010) تكون قيم المعاملات المعيارية مقبولة عندما تكون القيم مساوية أو أكبر من 0.5، وأظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (Goodness Of Fit Index (GFI) (تتراوح قيمته بين الصفر والواحد وكلما اقترب من الواحد الصحيح كان النموذج معنوياً) وبلغت قيمته 0.726، كما اتضح أن مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI) (تتراوح قيمته بين الصفر والواحد وكلما اقترب من الواحد الصحيح كان النموذج معنوياً)، وبلغت قيمته 0.941، وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMSEA) 0.079، وهو ما يدل على معنوية المقياس وأن العبارات تقيس ما أعدت من أجله.

جدول رقم (4)

المعاملات المعيارية للتحليل العاملي لمتغير الشخصية المظلمة للموظف

الأبعاد	العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
الانرجسية	1. يرى زميلي أنه قائد بالفطرة	0.73**		
	2. يحب زميلي أن يكون محور إهتمام الآخرين	0.77**		
	3. يشعر زميلي أنه شخص مميز	0.92**		
	4. يرى زميلي أن غيابه عن الأنشطة الجماعية يجعلها بلا قيمة	0.93**		
	5. يحب زميلي أن يخبره الجميع بأنه مميز دائماً	0.65**		
	6. يحب زميلي التعرف على الأشخاص المهمين لمصلحته	0.78**		
	7. يشعر زميلي بالسعادة البالغة عندما يثني عليه الآخرون	0.62**		
	8. يصير زميلي على الحصول على قدر كبير من الاحترام	0.69**		

		9. يرى زميلي أنه من الأشخاص المشهورين	83.**
الميكافيلية	1. لا يفشي زميلي أسرار له الآخرين		93.**
	2. يحب زميلي التلاعب بالآخرين بمهارة للوصول لأهدافه أستمع بالعمل مع مديري		89.**

تابع جدول رقم (4)

المعاملات المعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمتغير الشخصية المظلمة للموظف

الأبعاد	العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
الميكافيلية	3. يسعى زميلي لكسب الأشخاص ذوي النفوذ لصالحه مهما تطلب الأمر		80.**	
	4. يتجنب زميلي الصراع المباشر مع أشخاص قد يستفيد منهم مستقبلا		80.**	
	5. يحتفظ زميلي بالمعلومات التي يمكن أن يستخدمها ضد الآخرين مستقبلا		78.**	
	6. ينتظر زميلي الوقت الذي يراه مناسباً للرد على الآخرين		66.**	
	7. يخفي زميلي العديد من الأمور حفاظاً على سمعته		69.**	
	8. يحرص زميلي على مصالحه الشخصية عند إعداد الخطط		81.**	
	9. يرى زميلي أن معظم الناس يمكن التلاعب بهم		79.**	
	1. يحب زميلي الانتقام ممن لهم سلطة عليه		74.**	
	2. يميل زميلي إلى الدخول في المواقف الخطيرة		74.**	
السيكوباتية	3. يرى زميلي أن الانتقام يجب أن يكون سريعاً وموجعاً		94.**	
	4. غالباً ما يكون زميلي خارج نطاق السيطرة		96.**	
	5. يتصرف زميلي بدهاء وخسة مع الآخرين		83.**	
	6. الأشخاص الذين يخطئون في حق زميلي يندمون حتماً على ذلك		81.**	
	7. يتورط زميلي في مشاكل قانونية		85.**	
	8. يغضب زميلي إذا تم رفض مطالبه الخاصة والشخصية		69.**	

9. يفعل زميلي أي شيء للحصول على ما يريد		66.66**
---	--	---------

-المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي **معنوية عند مستوى 0.01.

ب) التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع "سلوك الغش في مكان العمل": أظهرت نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح بالجدول رقم (5) أن جميع المعاملات المعيارية للعبارة معنوية، كما أظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (Goodness Of Fit Index (GFI) تتراوح قيمته بين الصفر والواحد وكلما اقترب من الواحد الصحيح كان النموذج معنوياً) بلغت قيمته 0.961 ، كما اتضح أن مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI) تتراوح قيمته بين الصفر والواحد وكلما اقترب من الواحد الصحيح كان النموذج معنوياً، وبلغت قيمته 0.993، وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMSEA) 0.74 ، وهو ما يدل على معنوية المقياس وأن العبارات تقاس ما أعدت من أجله.

جدول رقم (5)

المعاملات المعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمتغير سلوك الغش في مكان العمل

المتغير	العبارات	العامل الأول
سلوك الغش في مكان العمل	1. يقدم زميلي في العمل تقارير مبالغ فيها عن أداء عمله لتضخيم انجازاته	66.66**
	2. يتظاهر بعض زملائي بالإنشغال في العمل على عكس الحقيقة	78.66**
	3. يتظاهر زملائي بالإجتهاد والمبالغة في العمل لكي يحسنوا من صورتهم أمام الآخرين	78.66**
	4. يتظاهر زملائي بأنهم يعملون كل الوقت	66.66**
	5. عندما يتأخر أحد الزملاء عن العمل يتم إخفاء ذلك	95.66**

6.يختلق زملائي أعذار ومبررات عدم إنجاز العمل المطلوب منهم	73.**
7.يكذب زملائي بشأن سبب غيابهم عن العمل	64.**

-المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي **معنوية عند مستوى 01.

2. صدق التقارب Convergent Validity:

يختبر صدق التقارب قوة العلاقة بين عبارات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه، ويتطلب توافر معاملات ارتباط عالية بين عناصر المقياس، وقد اعتمد الباحثون في اختبار صدق التقارب على نوعين من الإحصاءات؛ حيث تم الاعتماد على حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation بين العبارات المعبرة عن كل بعد من أبعاد القائمة وبين ذلك البعد، وكذلك مع المتغير ككل مع اعتبار ذلك المقياس مقبولا إذا كانت اذا كانت قيم تلك المعاملات (4). أو أكثر (Hair et al.,2010)؛ ثم حساب قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) حيث يعتبر الاستقصاء صالحاً إذا كانت قيم (AVE) أكبر من (5). لكل بعد من أبعاده (Hair et al.,2010، ويمكن عرض نتائج الصدق البنائي للاستقصاء فيما يلي:

أ) المتغير المستقل (الشخصية المظلمة للموظف):

تبين نتائج اختبار صدق التقارب لعبارات قائمة الاستقصاء الخاصة بقياس المتغير المستقل (الشخصية المظلمة للموظف)، أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة وبين البعد الخاص بها وأيضاً بين المتغير الممثل لها ككل، قيماً ذات مستوى مقبول، كما أن قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) لبعد الميكافيلية كانت 0.586 ولبعد النرجسية كانت 0.569 ولبعد السيكوپاتية كانت 0.626 وهي قيم تتجاوز الحد الأدنى المقبول، مما يؤكد على صدق القائمة المستخدمة في قياس المتغير المستقل للدراسة الميدانية، وذلك كما يتضح من الجدول رقم (6):

جدول رقم (6)

نتائج اختبار صدق التقارب للشخصية المظلمة للموظف

معامل ارتباط بيرسون مع		
------------------------	--	--

م	العبارات	بعد الميكافيلية	بعد النجسية	بعد السيكوباتية	متغير الشخصية المظلمة للموظف
1	يرى زميلي أنه قائد بالفطرة	** .714			** .472
2	يحب زميلي أن يكون محور إهتمام الآخرين	** .736			** .543

تابع جدول رقم (6)
نتائج اختبار صدق التقارب للشخصية المظلمة للموظف

معامل ارتباط بيرسون مع				العبارات	م
بعد النجسية	بعد الميكافيلية	بعد السيكوباتية	متغير الشخصية المظلمة للموظف		
** .797			** .571	يشعر زميلي أنه شخص مميز	3
** .842			** .546	يرى زميلي أن غيابه عن الأنشطة الجماعية يجعلها بلا قيمة	4
** .669			** .588	يحب زميلي أن يخبره الجميع بأنه مميز دائماً	5
** .864			** .519	يحب زميلي التعرف على الأشخاص المهمين لمصلحته	6
** .748			** .521	يشعر زميلي بالسعادة البالغة عندما ينتهي عليه الآخرون	7
** .705			** .453	يصر زميلي على الحصول على قدر كبير من الاحترام	8
** .646			** .40	يري زميلي أنه من الأشخاص المشهورين	9
** .856			** .717	لا يفشي زميلي أسرار له للآخرين	10
** .805			** .704	يحب زميلي التلاعب بالآخرين بمهارة للوصول لأهدافه أستمتع بالعمل مع مديري	11

12	يسعي زميلي لكسب الأشخاص ذوي النفوذ لصالحه مهما تطلب الأمر	** .732	** .690
13	يتجنب زميلي الصراع المباشر مع أشخاص قد يستفيد منهم مستقبلاً	** .844	** .683
14	يحتفظ زميلي بالمعلومات التي يمكن أن يستخدمها ضد الآخرين مستقبلاً	** .850	** .708

تابع جدول رقم (6)
نتائج اختبار صدق التقارب للشخصية المظلمة للموظف

م	العبارات	معامل ارتباط بيرسون مع		
		بعد النرجسية	بعد الميكافيلية	بعد متغير الشخصية المظلمة للموظف
15	ينتظر زميلي الوقت الذي يراه مناسباً للرد على الآخرين	** .725	** .617	
16	يخفي زميلي العديد من الأمور حفاظاً على سمعته	** .742	** .585	
17	يحرص زميلي على مصالحه الشخصية عند إعداد الخطط	** .756	** .648	
18	يرى زميلي أن معظم الناس يمكن التلاعب بهم	** .761	** .671	
19	يحب زميلي الانتقام ممن لهم سلطة عليه	** .717	** .582	
20	يميل زميلي إلى الدخول في المواقف الخطيرة	** .716	** .561	
21	يرى زميلي أن الانتقام يجب أن يكون سريعاً وموجعاً	** .886	** .656	
22	غالبا ما يكون زميلي خارج نطاق السيطرة	** .882	** .691	
24	الأشخاص الذين يخطئون في حق زميلي يندمون حتماً على ذلك	** .728	** .550	
25	يتورط زميلي في مشاكل قانونية	** .765	** .439	
26	يغضب زميلي إذا تم رفض مطالبه الخاصة والشخصية	** .794	** .455	
27	يفعل زميلي أي شيء للحصول على ما	** .745	** .448	

يريد				
متوسط التباين المستخرج (AVE)	0.569	0.586	.626	

-المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي ** معنوي عند 01.

ب) المتغير التابع (سلوك الغش في مكان العمل):

أوضحت نتائج اختبار صدق التقارب لعبارات قائمة الاستقصاء الخاصة بقياس المتغير التابع (سلوك الغش في مكان العمل) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة وبين البعد الخاص بها وأيضاً بين المتغير الممثل لها ككل، قيماً ذات مستوى مقبول، كما أن قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) للغش السلوك 0.581، وهم قيم تتجاوز الحد الأدنى المقبول مما يؤكد على صدق القائمة المستخدمة في قياس المتغير التابع للدراسة الميدانية، وذلك كما يتضح من الجدول رقم (7) التالي:

جدول رقم (7)

نتائج اختبار صدق التقارب لسلوك الغش في مكان العمل

م	العبارات	متغير سلوك الغش في مكان العمل
1	يقدم زميلي في العمل تقارير مبالغ فيها عن أداء عمله لتضخيم انجازاته	.634 **
2	يتظاهر بعض زملائي بالإنشغال في العمل على عكس الحقيقة	.712 **
3	يتظاهر زملائي بالإجتهاد والمبالغة في العمل لكي يحسنوا من صورتهم أمام الآخرين	.774 **
4	يتظاهر زملائي بأنهم يعملون كل الوقت	.685 **
5	عندما يتأخر أحد الزملاء عن العمل يتم إخفاء ذلك	.858 **
6	يخلق زملائي أعذار ومبررات عدم إنجاز العمل المطلوب منهم	.699 **
7	يكذب زملائي بشأن سبب غيابهم عن العمل	.661 **
متوسط التباين المستخرج (AVE)		.581 **

- المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي ** معنوي عند 01.

ب. صدق التمايز Discriminant Validity:

اعتمد الباحثون على اختبار صدق التمايز للكشف عن مدى الاختلاف بين الأبعاد المكونة الاستقصاء بحيث يعبر كل بعد عن معنى مستقل عن الأبعاد الأخرى، و تم الاعتماد على مقارنة قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) بمعاملات ارتباط العوامل مع بعضها البعض، مع اعتبار المقياس مقبولا إذا تجاوزت قيم الجذر التربيعي جميع معاملات الارتباط بين المتغير والمتغيرات الأخرى في النموذج.

ويوضح الجدول رقم (8) نتائج اختبار الصدق التمايزي للاستقصاء؛ حيث يتضح أن مصفوفة الارتباط بين أبعاد الاستقصاء تدل على أن معاملات الارتباط معنوية عند مستوى ثقة أكبر من (95%) وبالنظر إلى قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج يتضح أن جميعها أكبر من جميع معاملات الارتباط بين المتغير والمتغيرات الأخرى في النموذج؛ الأمر الذي يؤكد على جودة صدق التمايز للاستقصاء المستخدم في الدراسة.

جدول رقم (8)
نتائج اختبار صدق التمايز لأداة الدراسة

الميكافيلية	النرجسية	السيكوباتية	الغش
الميكافيلية	0.765		
النرجسية	0.290*	0.754	
السيكوباتية	0.511***	0.131	0.791
الغش	0.371**	**0.221	0.311*
			0.887

-المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي ** معنوية عند 0.01

ت. إختبار الثبات Reliability:

لاختبار ثبات قائمة الاستقصاء تم الاعتماد على معامل ألفا لكرونباخ، ووفقاً للجدول رقم (9) يتضح أن جميع قيم معامل ألفا تتجاوز القيمة (0.6) والتي تمثل الحد الأدنى لاعتبار قائمة الاستقصاء مقبولة الثبات (Hair et al.,2010) حيث تتراوح قيم معاملات ألفا ما بين (0.754 و0.887)، وتشير تلك النتائج إلى تمتع قائمة الاستقصاء بدرجة عالية من الثبات.

جدول رقم (9)
نتائج اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة

البعد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
الميكافيلية	9	.944
الnerجسية	9	.931
السيكوباتية	9	.943
الشخصية المظلمة للموظف	27	.937
سلوك الغش في مكان العمل	7	.901

--المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً علي نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول رقم (9) يتضح أن جميع قيم معامل ألفا تتجاوز القيمة (0.6) والتي تمثل الحد الأدنى لاعتبار قائمة الاستقصاء مقبولة الثبات (Hair et al.,2010) حيث تتراوح قيم معاملات ألفا ما بين (0.754، 0.887)، وتشير تلك النتائج إلى تمتع قائمة الاستقصاء بدرجة عالية من الثبات.

و- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمد الباحثون على تحليل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد باستخدام برنامج

. AMOS V.25

سادساً : نتائج البحث:

أ- التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قام الباحثون بإجراء تحليل وصفي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS Version 25) للتعرف على طبيعة البيانات وقيم المتوسطات والانحراف المعياري لمتغيرات البحث، ويوضح الجدول رقم (10) نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات البحث على أساس قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (10)

نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة بالوسط الحسابي والانحرافات المعيارية

المتغيرات وأبعادها		الإحصاءات الوصفية	
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي

الميكافيلية	3.66	0.70
النرجسية	3.99	0.68
السيكوباتية	3.76	0.81
الشخصية المظلمة للموظف	3.84	0.77
سلوك الغش في مكان العمل	3.95	0.71

-المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الوصفي

ومن الجدول رقم (10) يتضح مايلي:

1. **الشخصية المظلمة للموظف:** بلغ الوسط الحسابي للشخصية المظلمة للموظف (3.84) وهو أعلى من المتوسط (3) بانحراف معياري مقداره (0.77)، وفيما يتعلق بأبعاد الشخصية المظلمة للموظف كان ترتيبها وفقاً للوسط الحسابي النرجسية يليها السيكوباتية ثم الميكافيلية بالقيم (3.99)، (3.76)، (3.66) على التوالي حيث كان أكبرها النرجسية وأقلها الميكافيلية.
2. **سلوك الغش في مكان العمل:** بلغ الوسط الحسابي لسلوك الغش في مكان العمل (3.95) وهو أعلى من المتوسط (3)، بانحراف معياري مقداره (0.71). ومما سبق يتضح ارتفاع مستوى سلوك الغش في مكان العمل، كما يتضح ارتفاع سمات الشخصية المظلمة للموظف لدى مفردات عينة البحث بدرجة فوق المتوسط.

ب- تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

لاختبار الفرض الأول "يوجد ارتباط معنوي بين كل من أبعاد الشخصية المظلمة للموظف، وسلوك الغش في مكان العمل لدى العاملين بهيئة جمارك دمياط وبورسعيد"، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد قوة ونوع العلاقة بين متغيرات البحث كما هو موضح بالجدول رقم (11):

جدول رقم (11)

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الميكافيلية	النرجسية	السيكوباتية	الغش
(1)			
النرجسية	(1)		
السيكوباتية	**0.530	**0.606	(1)
الغش	**0.514	**0.548	**0.596
			(1)

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي ** معنوية عند 0.01 ن=322) ويتضح من جدول رقم (11) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع؛ حيث يوجد ارتباط معنوي إيجابي متوسط بلغ (0.514، 0.548، 0.596) على الترتيب، وبالتالي تم قبول الفرض الأول " يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد الشخصية المظلمة للموظف وبين سلوك الغش في مكان العمل".

ج- تأثير أبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل:
ولمعرفة تأثير أبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل، قام الباحثون بصياغة الفرض الثاني من فروض البحث "يوجد تأثير معنوي ايجابي لأبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل".
وقد قام الباحثون باستخدام البرنامج الإحصائي (Amos version 25)، ولمعرفة مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج تم استخدام طريقة الأرجحية العظمي (Likelihood Maximum)، ويتضح في الجدول رقم (12) مؤشرات معنوية نموذج تأثير أبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل.

جدول رقم (12)

مؤشرات معنوية نموذج تأثير أبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية كا ² (P.Value)	0.05>	0.000

الجزر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	0.06>	صفر
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.95<	1
جذر متوسط مربع خطأ التقريب (RMSEA)	0.08>	0.079

- المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (12) قوة معنوية النموذج حيث بلغت قيمة الجزر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) 0.000 كما أن قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI) بلغ 1.000، وبلغت قيمة جذر متوسط مربع خطأ التقريب (RMSEA) 0.079 وهو أقل من 0.08 وبالتالي فإن التوافق مقبولاً (MacCallum et al., 1996).

وقد تم اختبار هذا الفرض لمعرفة مستوى معنوية تأثير المتغير المستقل والمتغير التابع من خلال الفرض الثاني التالي:

تؤثر أبعاد الشخصية المظلمة للموظف بشكل معنوي إيجابي على سلوك الغش في مكان العمل.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار المتعدد كما هو موضح في الجدول رقم (13) التالي:

جدول رقم (13)

تأثير أبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل

التأثير المباشر	معدل الانحدار Beta	T	مستوى المعنوية
الميكافيلية ← سلوك الغش	**0.22	4.285	.000
الزجسية ← سلوك الغش	**0.23	4.326	.000
السيكوباتية ← سلوك الغش	**0.34	6.087	.000
F = 84.050 ، Sig = 0.000 ** ، R = .66 ، R ² = .44			

- المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي ** معنوي عند

.01

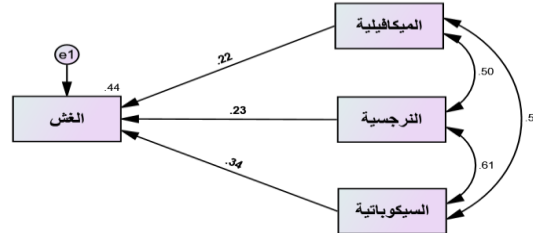
ويتضح من الجدول رقم (13) ما يلي:

1. بلغت قيمة F للنموذج (84.050) وهي معنوية عند مستوى 0.000 مما يثبت معنوية نموذج الانحدار ككل عند مستوى معنوية (0.01).

2. يوجد تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الشخصية المظلمة للموظف المتمثلة في الميكافيلية، والنرجسية، والسيكوباتية على سلوك الغش في مكان العمل عند مستوى معنوية (0.01)، وتبين من معاملات الانحدار أن السيكوباتية لها التأثير الأكبر على الغش (معامل الانحدار=0.34) يليها النرجسية (معامل الانحدار= 0.23) وأخيراً الميكافيلية (معامل الانحدار = 0.22).

3. يتضح من قيمة معامل التحديد ($R^2 = .44$) أن أبعاد الشخصية المظلمة للموظف (الميكافيلية، النرجسية، السيكوباتية) تفسر التغير في المتغير التابع سلوك الغش في مكان العمل بنسبة (44%) وأن النسبة المتبقية (56%) ترجع إلى عوامل أخرى لم يشملها النموذج.

ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير أبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل في الشكل رقم (2):



شكل رقم (2)

تأثير أبعاد الشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل

-المصدر : إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ومما سبق يتضح صحة الفرض الثاني.

سابعاً: مناقشة النتائج:

كشفت نتائج البحث عن وجود ارتباط معنوي بين كل من أبعاد الشخصية المظلمة للموظف وسلوك الغش في مكان العمل؛ حيث اتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي قوي بين كل من السيكوباتية والميكافيلية والنرجسية وبين سلوك الغش في مكان العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Harrison et al., 2018) التي توصلت إلى الدور المهم للشخصية المظلمة في تفسير السلوك غير الأخلاقي في بيئة العمل بما في ذلك الغش وأن الأفراد الذين يمتلكون مستويات عالية من هذه السمات يكونون أكثر ميلاً للانخراط في سلوكيات غير أخلاقية بسبب انخفاض مستوى الضمير الأخلاقي وزيادة الميول النرجسية والانتهازية، وكذلك دراسة (Nicholls et al., 2020) ودراسة (Sevnanarayan and Maphoto, 2024) اللتان توصلتا إلى وجود ارتباط للشخصية المظلمة بسلوكيات الغش في مكان العمل وإعتبرت الشخصية المظلمة متنبأً قوي للغش.

وأظهرت نتيجة البحث وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من النرجسية والميكافيلية والسيكوباتية على سلوك الغش في مكان العمل، وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة (Jones and Paulhus, 2017) التي توصلت إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل سمة من سمات "الثالوث المظلم" والسلوك غير الأخلاقي وهو مفهوم أوسع يشمل جميع الأفعال التي تتعارض مع القيم والمعايير الأخلاقية في المجتمع أو بيئة العمل ويعتبر الغش هو جزء من هذا السلوك غير الأخلاقي والذي يركز على انتهاك القواعد لتحقيق ميزة غير عادلة.

ثامناً: توصيات البحث:

أظهرت نتائج البحث وجود تأثير معنوي إيجابي للشخصية المظلمة للموظف على سلوك الغش في مكان العمل، ومن ثم كان لزاماً على المسؤولين الحد من الشخصية المظلمة للموظف التي تؤدي إلى سلوك الغش في مكان العمل، ولذلك يوصي الباحثون بضرورة تطبيق مجموعة من الآليات التي من شأنها تقليل وجود الشخصية المظلمة للموظف والحد من سلوكيات الغش في مكان العمل في هيئة جمارك دمياط وبورسعيد، وذلك على النحو التالي:

1. تطوير أساليب التوظيف عند التعيينات الجديدة والتقييم للموظفين الحاليين في جمارك دمياط وبورسعيد، وذلك من خلال:

✓ إدراج اختبارات نفسية وسلوكية كجزء من عملية التوظيف للكشف عن السمات المظلمة للموظفين المحتملين مثل اختبارات النزاهة ومقاييس الشخصية.

✓ إجراء تقييمات دورية للأداء والسلوك مع تقديم تغذية راجعة مستمرة للموظفين بشأن التزامهم بالقيم والأخلاق المهنية.

2. تعزيز بيئة عمل قائمة على الشفافية والمساءلة في جمارك دمياط وبورسعيد، وذلك من خلال:

✓ وضع نظم رقابية صارمة لمنع التلاعب والغش مع تطبيق سياسات واضحة للعقوبات في حال اكتشاف أي مخالفات.

✓ تعزيز الثقافة التنظيمية المبنية على النزاهة من خلال ورش عمل وبرامج تدريبية تركز على أخلاقيات العمل.

تاسعاً: مقترحات لبحوث مستقبلية:
يقترح الباحثون مجموعة من الأفكار التي قد تفيد في إجراء المزيد من البحوث المستقبلية، وذلك كما يلي:

1. الدور المعدل للمتغيرات الديموغرافية (العمر، النوع، وسنوات الخبرة) في العلاقة بين الشخصية المظلمة للموظف وسلوك الغش في مكان العمل.

2. العلاقة بين الشخصية المظلمة للموظف والسلوك الإبداعي غير الأخلاقي في بيئة العمل.

3. الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين الشخصية المظلمة للموظف وسلوك الغش في مكان العمل.

المراجع

1. McHoskey, J. W., Hicks, B., Betris, T., Szyarto, C., Worzel, W., Kelly, K., ... & Suggs, T. (1999). Machiavellianism, adjustment, and ethics. Psychological Reports, 85(1), 138-142.

2. Bagozzi, R. P., Verbeke, W. J., Dietvorst, R. C., Belschak, F. D., van den Berg, W. E., & Rietdijk, W. J. (2013). Theory of mind and empathic explanations of Machiavellianism: A neuroscience perspective. *Journal of Management*, 39(7), 1760-1798.
3. Baughman, H. M., Jonason, P. K., Lyons, M., & Vernon, P. A. (2014). Liar liar pants on fire: Cheater strategies linked to the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 71, 35-38.
4. Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. routledge.
5. Cesinger, B., Gundolf, K., Hughes, M., Khedhaouria, A., & Montani, F. (2023). The bright and dark sides of the Dark Triad traits among senior managers: effects on organizational commitment. *Review of Managerial Science*, 17(5), 1731-1763.
6. Cisek, S. Z., Sedikides, C., Hart, C. M., Godwin, H. J., Benson, V., & Liversedge, S. P. (2014). Narcissism and consumer behaviour: a review and preliminary findings. *Frontiers in psychology*, 5, 232.
7. Farnese, M. L., Tramontano, C., Fida, R., & Paciello, M. (2011). Cheating behaviors in academic context: Does academic moral disengagement matter?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 356-365.
8. Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and personality psychology compass*, 7(3), 199-216.
9. Gill, D., Prowse, V., & Vlassopoulos, M. (2013). Cheating in the workplace: An experimental study of the impact of bonuses and productivity. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 96, 120-134.
10. Hair Seeber, M., Cattaneo, M., Meoli, M., & Malighetti, P. (2019). Self-citations as strategic response to the use of metrics for career decisions. *Research Policy*, 48(2), 478-491.
11. Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2008). Psychopathy as a clinical and empirical construct. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, 4, 217-246.

12. Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2018). The effects of the dark triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 53-77.
13. Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2018). The effects of the dark triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 53-77.
14. Hillebrandt, A., & Barclay, L. J. (2020). How cheating undermines the perceived value of justice in the workplace: The mediating effect of shame. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1164.
15. Hodson, G., Hogg, S. M., & MacInnis, C. C. (2009). The role of “dark personalities”(narcissism, Machiavellianism, psychopathy), Big Five personality factors, and ideology in explaining prejudice. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 686-690.277.
16. Jonason, P. K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and individual differences*, 52(3), 449-453.
17. Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41.
18. Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2017). Duplicity among the dark triad: Three faces of deceit. *Journal of personality and social psychology*, 113(2), 329.
19. Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2017). Duplicity among the dark triad: Three faces of deceit. *Journal of personality and social psychology*, 113(2), 329.
20. Krueger, R. F., Derringer, J., Markon, K. E., Watson, D., & Skokol, A. E. (2012). Initial construction of a maladaptive personality trait model and inventory for DSM-5. *Psychological Medicine*, 42, 1879–1890.
21. Lee, K., & Ashton, M. C. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual differences*, 38(7), 1571-1582.
22. Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., & Gallucci, A. (2013). Sex, power, and money: Prediction from the Dark Triad and Honesty–Humility. *European Journal of Personality*, 27(2), 169-184.

23. Levenson, M. R., Kiehl, K. A., & Fitzpatrick, C. M. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of personality and social psychology*, 68(1), 151.
24. Miller, J. D., Vize, C., Crowe, M. L., & Lynam, D. R. (2019). A critical appraisal of the dark-triad literature and suggestions for moving forward. *Current Directions in Psychological Science*, 28(4), 353-360.
25. Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R., & Palmer, N. F. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54–73.
26. Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65 (1), 1–48
27. Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2018). The dark core of personality. *Psychological review*, 125(5), 656.
28. Nathanson, C., Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2006). Predictors of a behavioral measure of scholastic cheating: Personality and competence but not demographics. *Contemporary educational psychology*, 31(1), 97-122.
29. Nicholls, A. R., Madigan, D. J., Duncan, L., Hallward, L., Lazuras, L., Bingham, K., & Fairs, L. R. (2020). Cheater, cheater, pumpkin eater: the dark triad, attitudes towards doping, and cheating behaviour among athletes. *European journal of sport science*, 20(8), 1124-1130.
30. Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
31. Roeser, K., McGregor, V. E., Stegmaier, S., Mathew, J., Kübler, A., & Meule, A. (2016). The Dark Triad of personality and unethical behavior at different times of day. *Personality and Individual Differences*, 88, 73-77.
32. Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633.

33. Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). Research methods for business students 9th edition.
34. Sedikides, C., Rudich, E. A., Gregg, A. P., Kumashiro, M., & Rusbult, C. (2004). Are normal narcissists psychologically healthy?: Self-esteem matters. *Journal of personality and social psychology*, 87(3), 400.
35. Sevnarayan, K., & Maphoto, K. B. (2024). Exploring the dark side of online distance learning: Cheating behaviours, contributing factors, and strategies to enhance the integrity of online assessment. *Journal of Academic Ethics*, 22(1), 51-70.
36. Sevnarayan, K., & Maphoto, K. B. (2024). Exploring the dark side of online distance learning: Cheating behaviours, contributing factors, and strategies to enhance the integrity of online assessment. *Journal of Academic Ethics*, 22(1), 51-70.
37. Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S41-S60.
38. Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: a synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological bulletin*, 119(2), 285.
39. Woo, S. E., Chae, M., Jebb, A. T., & Kim, Y. (2016). A closer look at the personality-turnover relationship: Criterion expansion, dark traits, and time. *Journal of Management*, 42(2), 357-385.
40. Wu, J., & Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64(3), 593-626.