

أثر جنس الموظف على المعايير الأخلاقية في بيئة الأعمال الكويتية

عواد محمد الظفيري
جامعة الكويت
الكويت

الملخص

هدف الدراسة: بحثت الدراسة الفروق بين الموظفين الكويتيين: الذكور والإناث، فيما يتعلق بالحكم على المواقف الأخلاقية. واستخدمت الدراسة MWEP استبانة أخلاقيات الأعمال متعددة الأبعاد (Miller et al., 2002)؛ حيث فحصت الأبعاد السبعة، وهي متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بكل من: الاعتماد على الذات، الأخلاق الذاتية، وقت الفراغ، العمل الجاد، مركزية العمل، الوقت الضائع، تأجيل الإشباع.

تصميم | منهجية | طريقة الدراسة: استخدمت الدراسة الحزمة الإحصائية SPSS في التحليل الإحصائي لحساب الإحصاءات المناسبة؛ مثل النسب والمعدلات وحساب نتيجة الاستبانة من 5 درجات، وكذلك المقاييس الإحصائية وفترات الثقة. ولحساب اختبارات الفروق الإحصائية استخدم اختبار كروسكال-وليس (Kruskal-Wallis Test)، وكذلك استخدم اختبار مان-ويتني (Mann-Whitney Test)، ولحساب معاملات الارتباط استخدم معامل الارتباط (Pearson Correlation Coefficient)، ولحساب قوة المؤشرات استخدم معامل الارتباط كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha).

عينة الدراسة وبياناتها: جمعت بيانات الدراسة من (515) من الموظفين: (270) من الذكور و(245) من الإناث، في أربع منظمات أعمال كويتية، الأولى منها وزارة حكومية، والثانية هيئة حكومية، والثالثة شركة مساهمة، والرابعة شركة خاصة.

نتائج الدراسة: وجدت الدراسة أن الموظفين أكثر أخلاقية من زملائهم الرجال في غالبية مؤشرات الدراسة، كما وجدت أنه مع التقدم في سنوات الخدمة تقل الاختلافات بين الجنسين. وأضافت الدراسة موثوقية أكبر لاستخدام استبانة MWEP؛ إذ كان الارتباط قوياً بين عناصره.

أصالة الدراسة: زودت الدراسة الباحثين بفهم أكبر وأعمق لدراسة الفروق بين الموظفين الذكور والإناث في الحكم على المواقف الأخلاقية بصورة ألق وبدلالات معنوية مرتفعة، وبالاعتماد على عينة من الموظفين وليس من الطلبة، ومن منظمات أعمال متنوعة وباستخدام جميع عناصر استبانة MWEP في بيئة أعمال عربية. وهذا يشكل إضافة للباحثين ولمتخذي القرار والمديرين وكذلك لدراسات الأعمال الدولية المقارنة.

حدود الدراسة وتطبيقاتها: تعد هذه الدراسة مقطعية (Cross-Sectional)؛ ومن ثم ينصح بإجراء دراسة لاحقة للتأكد من شمولية النتائج وعمومية الاستنتاجات، كما ينصح بإجراء الدراسة في بلدان عربية أخرى.

المصطلحات العلمية: أخلاقيات الأعمال، الموظفون الذكور، الموظفات الإناث، مؤشر، MWEP

تصنيف D23: JEL

تم تسلم البحث في 10/11/2020، التعديل الأول في 24/1/2021، التعديل الثاني في 10/2/2021، أجاز للنشر في 11/2/2021.

المقدمة

شهد ميدان البحوث الإدارية في الآونة الأخيرة اهتماماً متزايداً بموضوع أخلاقيات الأعمال (Business Ethics) للمنظمات، ووجدت هذه البحوث ارتباطاً موجباً بين التصرفات الأخلاقية السليمة والأداء الاقتصادي الناجح لها (Hijal-Moghrabi *et al.*, 2015; Wang *et al.*, 2015; Goll & Rasheed, 2004).

ولعل هذه النتيجة هي خلاصة للتطور في الفكر الإداري الذي أصبح ينظر إلى التصرفات الأخلاقية على أنها ضرورة وميزة تنافسية تمكن المنظمات من العمل في بيئاتها بكفاءة وفاعلية أكبر. ويرى بعض الباحثين أن اتجاهات الأفراد ونظرتهم إلى منظمات الأعمال وحسن سمعتها، تشكل ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي (Ali & Azim, 1995; Otaeye-Ebede, 2019).

كما وجدت بعض الدراسات أن الأفراد العاملين تزداد إنتاجيتهم وترتفع روحهم المعنوية كلما كانت أخلاقيات الأعمال لديهم مرتفعة (Khalique, 1992; Ahmad, 2011)؛ وهو ما يعني أن المنظمات ذات الأخلاقيات الإيجابية تحفز الأفراد لديها نحو مزيد من الإنتاجية وحسن الأداء في العمل.

وقد قرن (Pace 1999) أخلاقيات الأعمال بالجودة؛ إذ يرى أن الجودة المتدنية في الإنتاج عمل غير أخلاقي، وأن الجودة ضرورة أخلاقية (Ethical Imperative). ووجد (Panigrahi & AL-Nashash 2019) أن ارتفاع جودة أخلاقيات العمل يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين.

كما أن المفهوم الحديث لأخلاقيات العمل قد وسع من المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وجعلها تزيد من دائرة ذوي الشأن، الذين يهتمهم أمر منظمات الأعمال (Stakeholders)، فضلاً عن ذوي الشأن المتعارف عليهم؛ مثل المساهمين والعاملين والعملاء والمنافسين والجهات الحكومية وجهات التمويل؛ تشمل الدائرة أيضاً البيئة الطبيعية (Natural Environment) التي تعمل فيها المنظمات (Driscoll & Starik, 2004).

مما سبق، يتضح جلياً أهمية دراسة أخلاقيات الأعمال؛ لما لها من مزايا إيجابية لمتخذي القرار في المنظمات، وكذلك لحماية المجتمعات وتطوير الاقتصاديات.

وحرّي بنا - نحن العرب - الذين كرمنا الله بكتابه الكريم وسنة رسوله المصطفى - صلى الله عليه وسلم - أن نبحث في هذا المجال، بل نكون رواداً فيه. وبداية تحسن الإشارة إلى مفهوم أخلاقيات الأعمال من منظورين: غربي وإسلامي.

مفهوم أخلاقيات الأعمال في البيئة الغربية

يقصد بأخلاقيات الأعمال "تطبيق مفهوم الأخلاقيات على بيئة الأعمال"، والأخلاقيات يقصد بها "مفهوم السلوك السليم والسلوك الخاطئ؛ حيث إن الأخلاقيات تتعلق

بالعلاقات الإنسانية الأساسية وكيفية التعامل مع الآخرين وكيف نريد أن يعاملنا الآخرون" (Frederick et al., 1992).

ودعا الباحثان Laszlo & Nash (2001) إلى مفهوم جديد لأخلاقيات الأعمال، يكون أكثر شمولية من المفاهيم السائدة، فذكروا أن "الأخلاقيات الجديدة هي سلوك يمكن الشركة من تعظيم العائد للمساهمين والموظفين والعملاء وشركاء الأعمال والمجتمعات المحلية والبيئة، وأنه معيار ديناميكي لتحقيق الربح والنمو الذي يكفل للأجيال القادمة تكافؤ الفرص والنمو والتطوير".

مما سبق نستنتج أن أخلاقيات الأعمال هي معتقدات وقيم تؤثر في سلوك المنظمات وكيفية تعاملها مع مكونات بيئتها ومحيطها الاجتماعي والاقتصادي؛ بحيث تكون هذه المنظمات مسؤولة عن قراراتها وممارساتها.

وحين مراجعة أدبيات أخلاقيات الأعمال في البيئة الغربية، نجد أن أكثر الدراسات قد كرس مفهوم "أخلاقيات الأعمال البروتستانتية" (Protestant Work Ethics)، الذي نادى به المفكر الألماني ماكس وبر (Max Weber, 1958)، وقد جذبت هذه الأدبيات عدداً كبيراً من الباحثين.

ذكر Bouma (1973) أن كتابات ماكس وبر عن الأخلاقيات البروتستانتية والرأسمالية أُنكت إحدى أكثر المناقشات العلمية خلال القرن العشرين بين المفكرين.

وأورد Furnham (1990) - وهو من قام بعدة دراسات عن مفاهيم ماكس وبر لأخلاقيات العمل - أن أخلاقيات العمل البروتستانتية قد لاقت اهتماماً من غالبية باحثي العلوم الإنسانية؛ مثل علم الإنسان، والاقتصاد، وعلم النفس، وعلم الاجتماع.

كما ذكر Tang (1993) أن نظرية أخلاقيات الأعمال البروتستانتية قد تم دراستها في العديد من الدول؛ مثل: تايوان، الصين، هونغ كونج، ماليزيا، نيوزيلندا، شرق إفريقيا، جزر الكاريبي، جنوب إفريقيا، بريطانيا، الولايات المتحدة الأمريكية.

وفي مراجعة لنموذج الأخلاقيات البروتستانتية لماكس وبر، نجد أن Jones (1997) قد حدد أبرز المفاهيم التي وردت فيها، وهي:

- 1 - تحمل الإنسان المسؤولية الكاملة لتحقيق كت يقيمه (Asceticism)
- 2 - تأكيد العمل الجاد (Hard work)
- 3 - ترشيد استخدام الوقت؛ لأن الحياة قصيرة (The Use of Time)
- 4 - تأكيد الابتكار (Innovation)
- 5 - الأمانة الشخصية (Personal Honesty)
- 6 - الاتجاه نحو المال بإدارة رشيدة (Attitudes Toward Money)
- 7 - العدالة الإلهية (The Justice of God)

وكان من أبرز استنتاجات دراسة Jones (1997) أن تحمل المسؤولية والعمل الجاد يؤديان إلى الرفاهية المادية، وكانت دراسة وبر عن أخلاقيات العمل البروتستانتية قد تحدثت عن الرأسمالية وتعظيم الثروة بوساطة العمل الجاد الذي بدوره يحقق الرخاء المادي للفرد.

مصادر أخلاقيات الأعمال في البيئة العربية

يقول الله - سبحانه وتعالى - في قرآنه الكريم واصفاً سيدنا محمداً - ﷺ -: ﴿وَلَنْكَ لَعَلَّ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (القلم، آية 4) ويقول- عز وجل -: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ﴾ (الأحزاب، آية 21) ويقول - جلت قدرته -: ﴿وَمَا ءَانَكُمْ الرَّسُولُ فَحِذُّوهُ وَمَا نَهَكُمْ عَنْهُ فَأَنْهَوْا﴾ (الحشر، آية 7) ولعل ديننا الإسلامي الحنيف هو الدين الشامل المتكامل لأمر الدنيا والآخرة؛ ومن هذا المنطلق فإن منظمات الأعمال وما بها من موارد بشرية وفي مختلف المستويات الإدارية حري بها أن تنهل معرفة التصرفات الأخلاقية من خلال هذا الدين وما فيه من سيرة للمصطفى، عليه الصلاة والسلام.

ولقد أكد النبي - ﷺ - أن "الدين المعاملة"، وأن "الأعمال بالنيات"، ولعل من أبرز الصفات الأخلاقية العظيمة التي كان يمتاز بها رسولنا الكريم - عليه السلام - حتى قبل تبليغه الرسالة هي الصدق والأمانة. كما يتصف الرسول - ﷺ - بالرحمة، وفي ذلك قال - سبحانه -: ﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ﴾ (الأنبياء، آية 107) وقال سبحانه -: ﴿حَرِيصٌ عَلَيْكُم بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ﴾ (التوبة، آية 128)؛ وعلى هذا القياس واتباعاً لأمر الله بأن سيدنا محمداً - ﷺ - هو الأسوة والقُدوة لنا، يكفينا في بيئة الأعمال أن نطبق الصفات النبوية الآتية:

1 - الصدق

2 - الأمانة.

3 - الرحمة.

4 - إحسان النية وصلاحها.

ويميز أخلاقيات الأعمال في البيئة الإسلامية أن مصدرها قناعة داخلية ذاتية من الفرد نفسه، سواء كان رئيساً أم مروضاً، يريد بها التقرب إلى الله وليس خوفاً من عقاب دنيوي يوقعه مدير أو قاض، وهذا بذاته ما يميز أخلاقيات التعامل الإسلامي مقارنة بنظيره الغربي الذي يكون الدافع الأخلاقي غالباً هو الخوف من العقاب القانوني الذي تفرضه الحكومات أو منظمات الأعمال.

والإسلام لا يعارض الرفاهية المادية ولكنه يسعى أيضاً إلى الرفاهية الروحية، بل إن بعض المفاهيم التي نادى بها ماكس وبر في أخلاقيات العمل البروتستانتية قد ذكرها رسولنا

الكريم محمد - ﷺ - قبله؛ فمثلاً مبدأ تحمل المسؤولية يقابله في الإسلام حديث الرسول - ﷺ -: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته"، ومبدأ العمل الجاد يقابله حديث الرسول - ﷺ -: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"، كما أن مبدأ استثمار الوقت ذكره الرسول - ﷺ - في حديثه عن إضاعة الإمكانيات البشرية وذكر منها - عليه السلام -: اغتنم ... وفراغك قبل شغلك".

ولو رجعنا إلى الشريعة الإسلامية الغراء لوجدنا من هدي الكتاب والسنة النبوية ما يؤكد الجزاء الروحي والمادي الإيجابي للتصرفات الأخلاقية السليمة؛ حيث يقول - سبحانه -: ﴿وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۖ وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ﴾ (الطلاق، آية 2 وآية 3) كما قال رسولنا - ﷺ -: "الصدق منجاة". فالتصرف الأخلاقي السليم ينبع من مخافة الله - جل وعلا - مثل الصدق منجاة أو استمرارية لعمل المنظمات "Survival"، وقد أصبحت الاستمرارية في بيئة العمل أحد أهم الأهداف الاستراتيجية التي تسعى منظمات الأعمال إلى تحقيقها.

وراجعت دراسة (Ali & Al-Owaihan (2008) أخلاقيات الأعمال الإسلامية، وذكرت أهم القيم المتعلقة بها، ومنها: المنافسة الاقتصادية الحرة، العمل الجاد، الالتزام نحو المجتمع، الذي بدوره يعزز نمو الاقتصاد.

ومن جانب آخر فإن التصرفات غير الأخلاقية قد تؤدي في المنظمات إلى التهلكة والإفلاس، كما حصل مع الشركة الأمريكية العملاقة (إينرون Enron)، وشركة المحاسبة الدولية (برايس ووتر هاوس) (Price-Water House).

مما سبق يتضح جلياً أن التصرفات الأخلاقية للمنظمات تحافظ على استمرار نموها وتعزز الثقة فيها وتنمي الاقتصاد، كما تحمي كل من يهمل أمر المنظمات من سوء الإدارة وشطط المديرين.

وبعد تبين مفهوم أخلاقيات الأعمال من زاويتين: غربية وإسلامية، سيقوم الباحث بدراسة أخلاقيات الأعمال في بيئة العمل والمقارنة بين العاملين، وسيتم التركيز على دراسة أثر جنس الموظف في الحكم على المواقف الأخلاقية، وهل هناك فروق بين العاملين الذكور والإناث في هذا الصدد. وقد اختير جنس الموظف متغيراً للدراسة؛ نظراً لزيادة مساهمة المرأة في سوق العمل وتعاظم دورها فيه ولاسيما أنها تشكل ربع القوة العاملة في دولة الكويت، وفقاً لإحصاءات البنك الدولي لعام 2020. وستستخدم استبانة أخلاقيات الأعمال متعددة الأبعاد (MWEPP) Multi Dimension Work Ethic Profile, (Miller et al., 2002).

أدبيات الدراسة

فيما يلي تفصيل لأدبيات الدراسة حول الفروق بين الذكور والإناث في الحكم على المواقف الأخلاقية:

في دراسة قام بها Betz *et al.* (1989) على عينة من 213 من طلبة الأعمال، وجدوا اختلافاً بين الذكور والإناث؛ إذ كانت عينة الذكور أكثر من الضعفين في قابليتهم لاتخاذ قرارات تصنف بأنها غير أخلاقية مقارنة بالإناث، وقد فسر الباحثون هذه النتائج بناء على نظرية "Gender Socialization"، التي تؤكد وجود الفروق في المواقف الأخلاقية للذكور والإناث، بسبب أن الإناث بطبيعتهن يملن أكثر من الذكور إلى الجانب الاجتماعي والمحافظة على العلاقات الطيبة مع الزملاء والآخرين، لذلك فإن ردود أفعالهن على المواقف الأخلاقية مختلفة عن الذكور.

وأجرى Mason & Mudrack (1996) دراسة على (308) من الطلبة الذكور والإناث في جامعتين أمريكيتين، يعمل بعضهم بدوام كامل والبعض الآخر بدوام جزئي، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين الجنسين لمصلحة الإناث مقارنة بالذكور.

وقام Smith & Oakley (1997) بدراسة على (318) من طلبة الأعمال في جامعتين أمريكيتين، إحداها خاصة والأخرى حكومية، وقد وُجد أن الإناث أحرزن معدلات أعلى من الرجال في المواقف الأخلاقية التي لها علاقة بالجانب الاجتماعي والعلاقات بين الأفراد.

وقام Weeks *et al.* (1999) بدراسة على عدد من رجال ونساء الأعمال، بلغ عددهم (1831)، وخلصت النتائج إلى أن النساء أعلى من الرجال في الحكم على المواقف الأخلاقية؛ مما يؤكد وجود اختلافات بين الجنسين تميل لمصلحة الإناث.

بينما وجدت الدراسة التي قام بها Peterson *et al.* (2001)، وأجريت على (280) موظفاً من الذكور والإناث - أنه في فئة الموظفين الأصغر سناً كانت النساء أكثر تصرفاً أخلاقياً من الرجال، ولكن مع التقدم في السن خلصت إلى أنه لا توجد اختلافات بين الجنسين في الحكم على المواقف الأخلاقية، وعزت الدراسة تلك النتيجة إلى أن الأفراد، بغض النظر عن جنسهم، يبدوون يتشابهون في خصائصهم الوظيفية؛ نتيجة المزيد من التواصل الاجتماعي وتبادل الخبرات؛ مما يغير قناعاتهم مع مرور السنين في العمل.

وأفادت دراسة Glover *et al.* (2002) التي أجريت على (367) طالباً للأعمال من الذكور والإناث في إحدى الجامعات الأمريكية، واستخدم فيها نظام تحليل الإجابات عن طريق نظام المختبر المحاكي لبيئة الأعمال - أن الإناث أحرزن مستويات مرتفعة عن الذكور في مجال قيم الإنجاز في العمل، والاهتمام بالآخرين، وفي الأمانة والاستقامة، بينما حقق الذكور مستوى أعلى من الإناث في مجال العدالة. واستنتجت الدراسة أن الإناث أكثر ميلاً لاتخاذ القرارات الأخلاقية مقارنة بنظرائهن من الذكور.

من جانب آخر أجرى Roxas Stoneback (2004) دراسة على عينة من (750) طالباً وطالبة في تخصص المحاسبة من ثماني جنسيات مختلفة: الأمريكية، الكندية، الأسترالية، الصينية، الفلبينية، التايلندية، الألمانية، الأوكرانية، وشملت العينة جميع الجنسيات، وخلصت

الدراسة إلى وجود فروق لمصلحة الإناث مقارنة بالرجال، لكن على المستوى الفردي للدول وجدت الدراسة أن الإناث في الصين فقط - على وجه الخصوص - كن أقل من الرجال في الحكم على المواقف الأخلاقية.

وخلصت دراسة McCabe *et al.* (2006) التي أجريت على (224) من طلبة الأعمال في إحدى الجامعات الأمريكية، إلى أنه ليس هناك اختلاف بين الذكور والإناث في الحكم على المواقف الأخلاقية بناء على الجنس وحده بوصفها متغيراً، ولكن الباحثين حينما طبقوا "نظرية هوية الجنس" (Gender Identity Theory & Spense (1993)، وأدخلوا فيها عوامل وسيطة؛ مثل المتغيرات النفسية والأدوار المتعلقة بالوظيفة وجدوا اختلافات بين الذكور والإناث، واستنتجت الدراسة أن جنس الموظف وحده دون إدخال العوامل الاجتماعية والشخصية والموقفية، لا يمكنه التنبؤ بمن هو أكثر أخلاقية في العمل.

من جانب آخر، لم تجد الدراسة التي قام بها Keller *et al.* (2007) اختلافات في صنع القرار الأخلاقي بين الذكور والإناث، وقد أجريت الدراسة على (171) من الطلبة والطالبات، ووجدت الدراسة أن الأفراد الذين يصنفون أنفسهم بالتدين كانوا أكثر ممن هم أقل تديناً في الحكم على المواقف الأخلاقية.

واستخدمت دراسة Ryan & Tipu (2014) نسخة مختصرة من استبانة MWEP، وأجريت على (511) من الطلبة الذكور والإناث العرب الدارسين في دولة الإمارات العربية المتحدة، وخلصت إلى عدم وجود فروق في المواقف الأخلاقية بين الذكور والإناث.

بعد الاطلاع على الأدبيات تبين أن هناك عدم استقرار في الدراسات على من هو أكثر أخلاقية في الحكم على القرارات أو القيم المتعلقة بالعمل: الذكور أم الإناث، ولكن الدراسة التي قام بها Peterson *et al.* (2001) خلصت إلى أنه لا توجد دراسات تبين أن الذكور أكثر أخلاقية من الإناث؛ أي أن الكفة تميل غالباً إلى النساء بأنهن أكثر أخلاقية في الحكم على المواقف والقرارات والممارسات الإدارية من نظرائهن الذكور، وهذا ما تود الدراسة الحالية حين مراجعتها للأدبيات السابقة بحثه والتأكد منه.

وقد بينت عدة دراسات أسباب الفروق بين الذكور والإناث في الحكم على المواقف الأخلاقية، منها:

- نظرية "Gender Socialization" (Lueptow, 1981; Veroff, 1977)، التي ذكرت أن جنس الموظف "gender" بطبيعته له دور أساسي في إيجاد الفروق في القيم والصفات وواجبات العمل بين الجنسين؛ ومن ثم يترتب على ذلك الفروق في الحكم على المواقف والقرارات والاهتمامات والممارسات؛ مما ينعكس على التصرفات الأخلاقية في بيئة العمل.

- ويرى Bendixen *et al.* (1998) أنه يجب عدم التركيز على جنس الموظف بذاته بل يجب

وضع الاعتبار لعوامل وسيطة اجتماعية، وشخصية، وموقفية، يكون لها دور في التأثير على المواقف الأخلاقية.

- ويرى Barnett & Karson (1989) أن النساء يعطين اهتماماً أكبر للعلاقات الإنسانية والقبول من الآخرين مقارنة بالرجال، الذين بطبيعتهم يحرصون أكثر على القواعد والإجراءات وليس العلاقات.

- وأشارت نظرية الدور الاجتماعي (Social Role Theory) إلى أن النساء لديهن اهتمام أكثر بالعلاقات والتعاون مع الآخرين والشعور بالانتماء، بينما ينتهج الذكور سلوكيات تعزز مكانتهم الذاتية، مثل حرصهم على الترقية أكثر من الاهتمام بالعلاقات مع الآخرين (Eagly & Koeing, 2006; Eagly et al., 2000)

- وأكدت دراسة Betz et al. (1989) أن الرجال أكثر اهتماماً بالمال والترقيات، بينما النساء أكثر اهتماماً بالعلاقات الاجتماعية ومساعدة الآخرين. ويعزو بعض الباحثين هذه الفروق إلى الطبيعة البيولوجية للذكور والإناث (Okin, 1990).

والخلاصة أن بعض الباحثين Weeks et al. (1999) يرى أنه لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في الحكم على المواقف الأخلاقية ولكن إن وجدت مثل هذه الفروق فإنها غالباً ترجح كفة النساء وتؤكد أنهن أكثر أخلاقية في الحكم على المواقف مقارنة بنظرائهن من الرجال (Betz et al. (1989).

أهمية الدراسة ودلالاتها العلمية والعملية

تعدّ الدراسة من أوائل الدراسات في مجال بيئة الأعمال العربية مستخدمة النسخة الكاملة من استبانة أخلاقيات الأعمال متعددة الأبعاد (MWEP) Multi Dimension Work Ethic Profile (Miller et al., 2002)؛ إذ إن الدراسات العربية السابقة (Ryan & Tipu, 2014) استخدمت نسخة مختصرة من الاستبانة؛ أي أن عدد الأسئلة المستخدمة كان أقل، كما أن الدراسة الحالية طبقت على الموظفين من الذكور والإناث، بينما جل الدراسات السابقة - سواء الدولية أو العربية - كانت عيناتها من الطلبة؛ ومن ثم فإن الفائدة المرجاة من هذه الدراسة لا تقتصر على الجانب الأكاديمي فحسب بل تمتد إلى الجانب العملي لمتخذي القرار في منظمات الأعمال، ومن الجانب العلمي فإن هذه الدراسة تعدّ امتداداً للدراسات العالمية في مجال أخلاقيات الأعمال، وتلقي الضوء على بيئة العمل العربية في دولة الكويت؛ مما يعزز من نتائج ما سبق من أدبيات، كما قامت الدراسة بربط الأدبيات السابقة بالنظريات العالمية التي فسرت الفروق بين الموظفين الذكور والإناث. وفي الجانب العملي تفيد الدراسة أيضاً متخذي القرار في تعزيز بيئة عمل أخلاقية ومعرفة الفروق بين الموظفين والموظفات؛ ومن ثم الإلمام باحتياجات منظماتهم وإيجاد بيئة عمل صحية ترتكز على مستوى مرتفع من أخلاقيات العمل. إن الدراسات المقارنة بين الموظفين الذكور والإناث مهمة لمتخذي القرار ولاسيما مع

زيادة نصيب المرأة في سوق العمل وارتفاع أعدادها سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وكانت آخر إحصائيات البنك الدولي (World Bank) لعام 2020 قد ذكرت أن النساء يشكلن ما نسبته 24.68% من إجمالي سوق العمل بدولة الكويت.

منهجية الدراسة

أداة الدراسة

استخدمت الدراسة استبانة أخلاقيات الأعمال متعددة الأبعاد (MWEP) (Miller *et al.*, 2002) Dimension Work Ethic Profile، والجدير بالذكر أن استبانة (MWEP) من أهم الاستبانات وأكثرها استخداماً في مجال بحوث أخلاقيات الأعمال، وقد استخدمت في دول ولغات مختلفة، منها الإنجليزية، والإسبانية، والتركية، والكورية، والفارسية انظر: (Ortega *et al.*, 2019; Thomas, 2019; Van der Walt, 2016; Meriac *et al.*, 2015; Ozatalay & Chanzanagh, 2013; Meriac *et al.*, 2013; Chanzanagh & Akbarnejad, 2011; Meriac *et al.*, 2010, 2009; Lim *et al.*, 2007; Pogson *et al.*, 2003)

أما ما يخص الدول العربية - وبحدود علم الباحث - فإن استبانة MWEP قد طبقت على (484) من طلبة الأعمال العرب الدارسين في دولة الإمارات العربية المتحدة، واستخدمت نسخة مختصرة منها (Ryan & Tipu, 2014)؛ أي لم تستخدم جميع عناصر "أسئلة" الاستبانة الخمسة والستين، وتتكون هذه الاستبانة من سبعة مؤشرات، انظر جدول (1)، تضم (65) سؤالاً، انظر ملحق (1)، قام الباحث أولاً بترجمة عناصر الاستبانة من اللغة الإنجليزية إلى العربية بوساطة أستاذ متخصص في الإدارة؛ ومن ثم أعيدت الترجمة مرة أخرى إلى اللغة الإنجليزية (Back Translation) بوساطة أستاذ آخر في الإدارة؛ لضمان التماثل اللغوي والمعنوي، وفقاً لما هو متعارف عليه في أدبيات الدراسات المقارنة (Al-Zufairi & Al-Enezi, 2003; Ali & Al-Shakis, 1989; Brislin, 1980; Cavusgil & Das, 1997; Peng *et al.*, 1991)، وتمت المراجعة بوساطة أستاذ ثالث، وجميعهم متخصصون في الإدارة. وكانت الأسئلة تراوح بين موافق تماماً (خمس نقاط) وغير موافق تماماً (نقطة واحدة)، كما أجري فحص أولي للاستبانة (Pilot study) عن طريق توزيعها على خمسة وأربعين مشاركاً للتأكد من سلامتها قبل توزيعها النهائي، وكانت النتائج مرضية. ويوضح جدول (1) الأبعاد السبعة "المؤشرات" والمفاهيم الدالة عليها، كما يبين ملحق (1) الترجمة العربية للاستبانة. وانطلاقاً من أن الكويت بلد يتيسر فيه التنقل من مكان إلى آخر فقد وزعت الاستبانة مباشرة على المشاركين بوساطة المساعدين العلميين؛ ومن ثم تسلمها مباشرة في موقع المنظمة المشاركة. وهذه الطريقة مفيدة لضمان مشاركة عدد كبير من المستبانين والمساعدة في توضيح أي استفسار قد يثيرونه. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الطريقة في جمع البيانات

متعارف عليها، خصوصاً في الدول العربية؛ لما لها من إيجابيات جلية (Ali, 1992; Ali & Al- Shakis, 1989).

جدول 1

مؤشرات الاستبانة السبعة وتعريفاتها والأسئلة المترتبة عليها، كما هي في ملحق (1)

الرقم	المؤشر	التعريف	الأسئلة المرتبطة بالمؤشرات المتوفرة في ملحق (1)
1	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالاعتماد على الذات (Self-Reliance)	المثابرة لكي يكون مستقلاً في عمله اليومي	6, 21, 26, 28, 32, 34, 44, 50, 55, 59
2	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالأخلاق الذاتية (Morality/Ethics)	الإيمان بالعدالة ووجود الأخلاقيات	7, 16, 15, 25, 37, 48,* 51, 54, 57, 61
3	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ (Leisure)	الإيمان بضرورة وجود أنشطه غير مرتبطة بالعمل	5, 8, 14, 18, 27, 31, 43, 49, 58, 63
4	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)	الإيمان بفضيلة العمل الجاد	17, 20, 22, 24, 35, 38, 45, 47, 53, 60
5	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بمركزية العمل (Centrality of Work)	الإيمان بالعمل لأجل العمل وأهميته	2, 4, 10, 13, 30, 33, 40, 41, 52, 64
6	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالوقت الضائع (Wasted Time)	الاتجاهات والمعتقدات التي تعكس الاستخدام المنتج والفعال للوقت	1, 9, 12, 23, 36, 39, 56, 65
7	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بتأجيل الإشباع (Delay of Gratification)	الاعتقاد بأن القادم في المستقبل أفضل	3, 11, 19, 29, 42, 46, 62

* الأسئلة المشار إليها بمربعات معكوسة القيمة Miller et al., 2002.

أسئلة الدراسة

- 1 - هل هناك فروق بين الموظفين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالاعتماد على الذات (Self-Reliance)؟
- 2 - هل هناك فروق بين الموظفين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالأخلاق الذاتية (Morality/Ethics)؟
- 3 - هل هناك فروق بين الموظفين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ (Leisure)؟

- 4 - هل هناك فروق بين الموظفين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)؟
- 5 - هل هناك فروق بين الموظفين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بمركزية العمل (Centrality of Work)؟
- 6 - هل هناك فروق بين الموظفين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغيرات الأعمال المرتبطة بالوقت الضائع (Wasted Time)؟
- 7 - هل هناك فروق بين الموظفين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بتأجيل الإشباع (Delay of Gratification)؟
- 8 - هل سنوات الخدمة في العمل تؤثر في قناعات العاملين من الذكور والإناث المتعلقة بأخلاقيات العمل؟

عينة الدراسة

جدول 2
عينة الدراسة

النسبة المئوية (%)	العدد	البيانات الشخصية
32.8	169	(1) وزارة حكومية
56.0	289	(2) هيئة حكومية
10.6	55	(3) شركة مساهمة
0.6	3	(4) شركة خاصة
78.3	403	(1) موظف
9.5	49	(2) رئيس قسم
9.3	48	(3) مراقب
2.9	15	(4) مدير أو أعلى
52.4	270	(1) ذكر
47.6	245	(2) أنثى

أظهرت النتائج في جدول (2) أن غالبية العينة - بحسب المنظمة التي يعمل بها الموظف - كانت من الهيئات الحكومية بنسبة 56.0%، وفئة وزارة حكومية بنسبة 32.8%، وهي الجهات التي يعمل بها غالبية المواطنين، تلاها فئة شركة مساهمة بنسبة 10.6%، بينما شكلت فئة شركة خاصة أدنى نسبة؛ إذ بلغت 0.6%، وقد تم إدراج عناصرها للاستفادة من استجاباتهم، كما تجدر الإشارة إلى أن تدني نسبة الردود من هذه الشركة خارج عن إرادة الباحث. وروعي في اختيار هذه المنظمات أن تكون الدراسة ممثلة لجميع قطاعات العمل ولكي يتم الاستفادة منها في حالة إجراء دراسة مقارنة بين قطاعات الأعمال مستقبلاً. ويلاحظ أن غالبية العينة -

بحسب المسمى الوظيفي - كانت من مسمى موظف، ونسبة مرتفعة جداً بلغت 78.3%، تلتها كل من فئة رئيس قسم وفئة مراقب بنسب قليلة نوعاً ما؛ حيث بلغت نسبها 9.5% و 9.3% على الترتيب، بينما شكلت فئة مدير أو أعلى، نسبة متدنية بلغت 2.9%، أما من حيث الجنس؛ فقد شكلت فئة الذكور الغالبية بنسبة 52.4%، في حين كانت فئة الإناث بنسبة 47.6%.

جدول 3

بعض المقاييس الإحصائية الوصفية وفترات الثقة للبيانات الشخصية الأخرى

البيانات الشخصية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فترة الثقة 95%	
			الحد الأدنى	الحد الأعلى
العمر بالسنوات	30.75	8.057	30.05	31.46
سنوات الخدمة في العمل الحالي	7.39	6.379	6.82	7.95
إجمالي سنوات الخدمة	8.43	7.219	7.78	9.08

يبين جدول (3) معدلات نتائج البيانات الشخصية الكمية، المتمثلة في: العمر بالسنوات، وسنوات الخدمة في العمل الحالي، وإجمالي سنوات الخدمة. وعلى وجه الخصوص أظهرت النتائج أن معدل العمر كان 30.75 سنة بانحراف معياري بلغ 8.057 سنة، بفترة ثقة 95%، بحددها الأدنى 30.5 وحددها الأعلى 31.46 سنة، وأظهرت النتائج أن معدل سنوات الخدمة في العمل الحالي كانت نحو 7.39 سنوات، بانحراف معياري بلغ 6.379 سنوات، بفترة ثقة 95%، بحددها الأدنى 6.82 وحددها الأعلى 7.95 سنوات، وكذلك أظهرت النتائج أن معدل إجمالي سنوات الخدمة كان نحو 8.43 سنوات بانحراف معياري بلغ 7.219 سنوات، وبفترة ثقة 95%، بحددها الأدنى 7.78 وحددها الأعلى كان 9.08 سنوات.

الطرق الإحصائية

استخدمت الحزمة الإحصائية SPSS في التحليل الإحصائي لحساب الإحصاءات المناسبة، مثل ما يأتي:

- 1 - **النسب والمعدلات:** من خلال الجداول التكرارية، تم التوصل إلى النسب المئوية للبيانات الشخصية بالإضافة إلى المصادر المساعدة في تقييم الأخلاقيات.
- 2 - **حساب نتيجة الاستبانات:** ويكون من 5 درجات لأسئلة الدراسة المتمثلة بمتغيرات أخلاقيات العمل الكلي، وكذلك لجميع العناصر الأساسية المرتبطة بأخلاقيات العمل، وهي على النحو الآتي: تتكون بيانات الدراسة من 65 سؤالاً، وإجابة كل سؤال تحتوي على خمسة اختيارات: معترض تماماً، معترض، محايد، موافق، موافق تماماً، وقد أعطي علامة واحدة لمعترض تماماً، وعلامتين لمعترض، وثلاث علامات لمحايد، وأربع علامات لموافق، وخمس علامات لموافق تماماً. وتحسب نتيجة الاستبانة بجمع

علامات الـ 65 سؤالاً وقسمتها على 65، وهكذا لجميع أفراد عينة الدراسة، ولكل عنصر من عناصر الدراسة السبعة بحسب عدد أسئلة كل عنصر على حدة.

3 - **المقاييس الإحصائية وفترات الثقة:** وذلك لتعرف سلوكيات آراء المشاركين والتوقعات الضرورية لمجتمع الدراسة من خلال نتائج الاستبانات لبيانات الدراسة.

4 - **اختبارات الفروق الإحصائية:** استخدم اختبار كروسكال - وليس (Kruskal-Wallis Test) لاختبار إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين معدلات متغيرات أخلاقيات الأعمال متجمعة (الكلي) أو على مستوى كل من أفراد العينة على حدة بحسب البيانات الشخصية المختلفة، وكذلك استخدم اختبار مان-ويتني (Mann-Whitney Test) لاختبار إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين معدلات متغيرات أخلاقيات الأعمال متجمعة (الكلي) أو على مستوى كل من أفراد العينة بحسب الجنس؛ وذلك لمعرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات نتائج الاستبانات بحسب كل فرع من فروع البيانات الشخصي.

5 - **معاملات الارتباط:** استخدم معامل الارتباط (Pearson Correlation Coefficient) للكشف عن إمكانية إيجاد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معدلات متغيرات أخلاقيات الأعمال لأفراد العينة بحسب البيانات الشخصية الأخرى، التي تتمثل في كل من العمر بالسنوات، وسنوات الخدمة في العمل الحالي، بالإضافة إلى إجمالي سنوات الخدمة بالسنوات، وكذلك استخدم للكشف عن إمكانية إيجاد علاقة ذات دلالة إحصائية بحسب الجنس لتعرف الفروق بين الجنسين ذكوراً وإناثاً كل على حدة.

6 - **قوة المؤشرات:** استخدم معامل الارتباط Cronbach Alpha؛ وذلك للكشف عن قوة الارتباط بين عناصر المؤشر، الذي ينعكس بدوره على قوة المؤشر ذاته.

النتائج

نلاحظ من جدول (4) أن معدلات علامات نتائج الاستبانة لجميع متغيرات أخلاقيات العمل متعددة الأبعاد ومفتاح التسجيل متجمعة (الكلي) وكذلك لكل عنصر من العناصر الأساسية لمتغيرات أخلاقيات الأعمال السبعة المتمثلة في: الاعتماد على الذات (Self-Reliance)، الأخلاق الذاتية (Morality/Ethics)، وقت الفراغ (Leisure)، العمل الجاد (Hard Work)، مركزية العمل (Centrality of Work)، الوقت الضائع (Wasted Time) وكذلك تأجيل الإشباع (Delay of Gratification) من 5 درجات، كانت جميعها تراوح ما بين 2.8496 و4.4588 من 5 درجات، وهذا يدل على أن عينة الدراسة كانت متوافقة بدرجة عالية مع فقرات أخلاقيات الأعمال المختلفة سواء على مستوى فقرات أخلاقيات الأعمال متجمعة (الكلي) أو على مستوى كل عنصر على حدة. وكانت فترات الثقة عند درجة الثقة 95%، وجميعها تظهر أيضاً درجة موافقة عالية، بحددها الأدنى 2.7896 وحدها الأعلى 4.5034، من 5 درجات.

وعلى وجه الخصوص أظهرت النتائج أن متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work) حصلت على أعلى معدل؛ حيث بلغ 4.4588، تلاها كل من متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالوقت الضائع (Wasted Time)، ومتغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بمركزية العمل (Centrality of Work)، ومتغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالاعتماد على الذات (Self-Reliance)، وحصلت على معدلات 4.1711 و4.1594 و4.1369 من 5 درجات على الترتيب، بينما حصلت متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ (Leisure) على أدنى معدل، وهو 2.8496 من 5 درجات.

من جانب آخر كان الترابط بين عناصر المؤشرات مُرضياً، كما يدل عليه إحصاء كرونباخ ألفا؛ حيث كانت خمسة من مؤشرات الاستبانة قيمها تزيد على (0.736).

جدول 4

بعض المقاييس الإحصائية الوصفية وفترات الثقة لمعدلات متغيرات أخلاقيات الأعمال
لإجمالي العينة (من 5 درجات)

الرقم	الموضوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فترة ثقة 95%		Cronbach Alpha
				الحد الأدنى	الحد الأعلى	
0	متغيرات أخلاقيات الأعمال الكلي	3.9017	0.34501	3.8720	3.9313	
1	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالاعتماد على الذات (Self-Reliance)	4.1369	0.54307	4.0903	4.1836	.736
2	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالأخلاق الذاتية (Morality/Ethics)	3.6556	0.29564	3.6302	3.6810	.736
3	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ (Leisure)	2.8496	0.71069	2.7886	2.9107	.790
4	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)	4.4588	0.51851	4.4142	4.5034	.841
5	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالمركزية في العمل (Centrality of Work)	4.1594	0.59087	4.1087	4.2102	.799
6	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالوقت الضائع (Wasted Time)	4.1711	0.59939	4.1197	4.2226	.609
7	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بتأجيل الإشباع (Delay of Gratification)	3.9469	0.48962	3.9048	3.9890	.461

كذلك نلاحظ من جدول (5) الذي يلخص نتائج جداول اختبار مان - ويتني (Mann-Whitney Test) لدراسة الفروق الإحصائية بين معدلات متغيرات أخلاقيات الأعمال لأفراد العينة بحسب بيانات الجنس - أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

0.05 لجميع متغيرات أخلاقيات العمل المرتبطة بعنصر مركزية العمل (Centrality of Work) سواء الذكور والإناث، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عند مستوى الدلالة 0.05 بين معدلات نتائج الاستبانة لجميع متغيرات أخلاقيات العمل متعددة الأبعاد ومفتاح التسجيل متجمعة (الكلي)، وكذلك لكل عنصر من العناصر الأساسية الأخرى لمتغيرات أخلاقيات الأعمال، المرتبطة بكل من: الاعتماد على الذات (Self-Reliance)، الأخلاق الذاتية (Morality/Ethics)، وقت الفراغ (Leisure)، العمل الجاد (Hard Work)، الوقت الضائع (Wasted Time)، وكذلك تأجيل الإشباع (Delay of Gratification) بحسب الجنس، سواء الذكور أو الإناث. وبالنظر إلى معدلات الرتب نلاحظ أن الإناث كن الأكثر أخلاقية في جميع متغيرات أخلاقيات العمل (الكلي)، وكذلك لكل عنصر من العناصر الأساسية الأخرى لمتغيرات أخلاقيات الأعمال، المرتبطة بكل من: الاعتماد على الذات (Self-Reliance)، الأخلاق الذاتية (Morality/Ethics)، العمل الجاد (Hard Work)، الوقت الضائع (Wasted Time)، وكذلك تأجيل الإشباع (Delay of Gratification)، أما الذكور؛ فكانوا الأكثر أخلاقية في العنصر المرتبط في وقت الفراغ (Leisure) فقط.

جدول 5

ملخص نتائج جداول اختبار مان - ويتني (Mann-Whitney Test) لدراسة الفروق الإحصائية بين معدلات متغيرات أخلاقيات الأعمال لأفراد العينة بحسب بيانات الجنس

مستوى الدلالة								البيانات الشخصية	الجنس
متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بتأجيل الإشباع (Delay of Gratification)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالوقت الضائع (Wasted Time)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بمركزية العمل (Centrality of Work)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ (Leisure)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالأخلاق الذاتية (Morality/Ethics)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالاعتماد على الذات (Self-Reliance)	متغيرات أخلاقيات الأعمال الكلي		
*0.005	*0.001	0.158	*0.001	*0.000	*0.003	*0.001	*0.047	مستوى الدلالة	
معدلات الرتب									
240.70	236.97	249.19	237.81	282.20	239.86	236.86	245.59		
277.06	281.18	267.71	280.25	231.33	277.99	281.30	271.68	(1) ذكر	
								(2) أنثى	

ونلاحظ من جدول (6) أن هناك علاقة ارتباطية بين معدلات أخلاقيات الأعمال الكلي وكل من سنوات الخدمة في العمل الحالي، وإجمالي سنوات الخدمة للإناث فقط، وهي أيضاً علاقة عكسية؛ حيث تتناقص معدلات أخلاقيات الأعمال الكلي كلما زادت سنوات الخدمة في العمل الحالي، وكذلك كلما زاد إجمالي سنوات الخدمة.

كذلك يبين جدول (6) أن هناك علاقة ارتباطية بين معدلات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالاعتماد على الذات (Self-Reliance) وكل من العمر، وسنوات الخدمة في العمل الحالي، وإجمالي سنوات الخدمة للإنانث فقط، وهي أيضاً علاقة عكسية؛ حيث تتناقص معدلات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالاعتماد على الذات (Self-Reliance) كلما زاد العمر، وكلما زادت سنوات الخدمة في العمل الحالي، وكذلك كلما زاد إجمالي سنوات الخدمة.

أما العنصر الثاني الذي يتمثل في متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالأخلاق الذاتية (Morality/Ethics)؛ فتبين النتائج في جدول (6) أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين معدلات نتائج الاستبانة لأسئلة الدراسة لهذا العنصر وبين كل من العمر بالسنوات، وسنوات الخدمة في العمل الحالي، وإجمالي سنوات الخدمة.

يبين جدول (6) أيضاً أن هناك علاقة ارتباطية بين معدلات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ (Leisure) وكل من العمر وسنوات الخدمة في العمل الحالي وإجمالي سنوات الخدمة للإنانث ماعدا سنوات الخدمة في العمل الحالي للذكور فقط؛ فلا يوجد علاقة بينهما، وجميعها أيضاً علاقات عكسية؛ حيث تتناقص معدلات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ (Leisure) كلما زاد العمر وكلما زادت سنوات الخدمة في العمل الحالي، وكذلك كلما زاد إجمالي سنوات الخدمة.

أما العنصر الرابع الذي يتمثل في متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)؛ فتبين النتائج في جدول (6) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين معدلات نتائج الاستبانة لأسئلة الدراسة لهذا العنصر وكل من العمر بالسنوات، وإجمالي سنوات الخدمة للذكور. بينما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للإنانث عند مستوى الدلالة 0.05 بين معدلات نتائج الاستبانة لعنصر العمل الجاد (Hard Work) وكل من سنوات الخدمة في العمل الحالي، وإجمالي سنوات الخدمة، وهذه علاقة عكسية أيضاً؛ إذ تقل معدلات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work) كلما زادت سنوات الخدمة في العمل الحالي.

أما العنصر الخامس الذي يتمثل في متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بمركزية العمل (Centrality of Work)؛ فتبين النتائج في جدول (6) أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين معدلات نتائج الاستبانة لأسئلة الدراسة لهذا العنصر وكل من العمر بالسنوات، وسنوات الخدمة في العمل الحالي، وإجمالي سنوات الخدمة لكل من الجنسين.

وفيما يخص العنصر السادس الذي يتمثل في متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالوقت الضائع (Wasted Time)، تبين النتائج في جدول (6) أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين معدلات نتائج الاستبانة لأسئلة الدراسة لهذا العنصر وكل من العمر بالسنوات، وسنوات الخدمة في العمل الحالي، وإجمالي سنوات الخدمة للموظفين الرجال والنساء على السواء.

ويتمثل العنصر السابع في متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بتأجيل الإشباع (Delay of Gratification)، وتبين النتائج في جدول (6) أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين معدلات نتائج الاستبانة لأسئلة الدراسة لهذا العنصر وكل من العمر بالسنوات، وسنوات الخدمة في العمل الحالي، وإجمالي سنوات الخدمة لكل من الذكور والإناث.

جدول 6

ملخص نتائج معامل الارتباط (Pearson Correlation Coefficient) لدراسة العلاقة بين معدلات متغيرات أخلاقيات الأعمال لأفراد العينة بحسب البيانات الشخصية الوصفية الأخرى لكل من الذكور والإناث

مستوى الدلالة								
البيانات الشخصية	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالاعتماد على الذات الكلي	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالأخلاق	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)	متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالعمل الجاد (Hard Work)
	Self-Reliance	Morality/Ethics	Leisure	Work	Work	Work	Work	Work
العمر	ذكور	-0.003	-0.003	-0.047	-0.155	-0.006	0.068	0.097
	إناث	0.956	0.964	0.442	*0.011	0.918	0.264	0.112
بالسنوات	ذكور	-0.082	-0.196	-0.025	-0.152	-0.095	0.029	0.110
	إناث	0.212	*0.003	0.700	*0.020	0.149	0.654	0.094
سنوات الخدمة في العمل الحالي	ذكور	-0.029	-0.050	-0.029	-0.107	-0.072	0.010	0.060
	إناث	0.639	0.419	0.645	0.083	0.244	0.877	0.338
إجمالي سنوات الخدمة	ذكور	-0.019	0.000	-0.010	-0.145	-0.034	0.026	0.071
	إناث	0.763	0.997	0.873	*0.020	0.589	0.676	0.255
	ذكور	-0.182	-0.286	-0.120	-0.183	-0.152	-0.059	0.051
	إناث	*0.008	*0.000	0.080	*0.008	*0.027	0.389	0.462

* يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 (ملاحظة: الرقم الأول يمثل قيمة معامل الارتباط والرقم الثاني يمثل قوة الدلالة الإحصائية).

المناقشة

بحثت هذه الدراسة الفروق بين الموظفين الذكور والإناث في بيئة الأعمال الكويتية، ووجدت اختلافات في مؤشرات قياس الأخلاقيات لمصلحة الموظفات الإناث وعلى درجة دلالة

إحصائية مهمة أقل من (0.05)، وكذلك أقل من (0.005)، فعلى مؤشر متغيرات أخلاقيات الأعمال الكلي كانت متوسطات الموظفين الإناث أعلى من نظرائهن الذكور بدرجة دلالة إحصائية أقل من (0.05)، وهذا بدوره يتفق مع نتائج دراسات عديدة كما سلف: (Roxas & Stoneback, 2004; Glover, 1989; Mason & Mudrack, 1996; Betz et al., 1989; Weeks et al., 1999; et al., 2002)، ولكن الأهم في هذه الدراسة أن النتائج تحصل عليها في بيئة عمل حقيقية وليس كغالبية الدراسات التي أجريت على طلبة الجامعات، بل إن نتيجة الدراسة الحالية تؤكد بصوره شبه قاطعة أن الإناث أكثر ميلاً لاتخاذ قرارات ومعالجات أخلاقية من نظرائهن الذكور، وهذه النتائج بذاتها تشكل إضافة مهمة للأدبيات في مجال أخلاقيات الأعمال.

ويفسر بعض الباحثين (Meriac et al., 2009) أن الإناث يحرزن درجات أعلى من زملائهن الذكور بمقاييس أخلاقيات الأعمال؛ بسبب سياسة التمييز ضدهن (Glass Ceiling)، وهو مصطلح أمريكي يقصد به التمييز ضد الإناث، ومنعهن من تبوء مراكز قيادية في منظمات الأعمال (انظر: Zimmer, 2015)، وحين يشعرن بالتمييز يلجأن إلى تعزيز قيم العمل الجاد والإيمان بالقدرة الذاتية لتخطي مصاعب العمل وعقباته، والحصول على النجاح اعتماداً على النفس والمثابرة، وهذا بدوره يرفع من الحس القيمي والأخلاقي لديهن.

كما أفادت نتائج الدراسة، وعلى درجة دلالة إحصائية مهمة أقل من (0.05)، وكذلك أقل من (0.005)، بأنه كلما زادت سنوات الخدمة في العمل الحالي أو إجمالي سنوات الخدمة بشكل عام لدى الموظفين الإناث تبدأ لديهن علاقة ارتباطية عكسية مع بعض مؤشرات أخلاقيات الأعمال؛ فقد وجدت علاقة عكسية مع إجمالي متغيرات الأعمال الكلي، وكذلك علاقة عكسية مع مؤشرات أخلاقيات الأعمال؛ المرتبطة بالاعتماد على الذات وتلك المرتبطة بوقت الفراغ، وكذلك مؤشر الأخلاقيات المرتبطة بالعمل الجاد، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الموظفين، والنساء منهم على وجه الخصوص، يبدوون حياتهم العملية بتوقعات مثالية، وحين الاستمرار في العمل يجدون أن الواقع ليس كما كانوا يأملون؛ مما يجعل نتائج إجاباتهم بهذه الصورة، وهذه النتائج تتسق مع دراسة (Peterson et al., 2001) التي ذكرت أن الإناث مع تقدمهن في سنوات الخدمة يبدأن بالتماهي مع زملائهن الذكور في الحكم على المواقف الأخلاقية؛ نظراً للتواصل الاجتماعي وتبادل الخبرات في بيئة العمل مع مرور السنين الذي يخلق بدوره نوعاً من التوافق القيمي بين الجنسين.

كما أن العلاقة العكسية بين سنوات الخدمة ومؤشرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بالاعتماد على الذات للنساء قد تعزى إلى حقيقة أن هذه الفئة من الموظفين بدأت تتأقلم مع بيئة العمل وأصبحت أكثر إلماماً بها؛ ومن ثم باتت تعتمد أيضاً على وجود الرؤساء والزملاء وكذلك الأنظمة الإدارية المساندة.

وفيما يتعلق بمؤشرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ وتلك المرتبطة بالعمل الجاد وعلاقتها العكسية مع سنوات الخدمة للإناث؛ فقد تفسر بأن الموظفين الإناث يصبح أكثر واقعية مع التقدم في سنوات الخدمة؛ ومن ثم التقدم في العمر؛ إذ إن الإنسان بطبيعته يكون في بداية حياته الوظيفية ميالاً إلى المثالية أكثر منه إلى الواقعية، وهذا بدوره يتطلب من المديرين أن يكونوا قدوةً لمروؤسيهم ويغرسوا لديهم ويعززوا ضرورة استمرارية قيم العمل الجاد والأخلاقيات الفاضلة في أماكن عملهم والالتزام بها على الدوام وتدريب مرؤوسيهم عليها.

زودت الدراسة الحالية الباحثين بفهم أكبر وأعمق لدراسة الفروق بين الموظفين الذكور والإناث في الحكم على المواقف الأخلاقية بصورة أدق وبالاتماد على عينة من الموظفين وليس عينة من الطلبة، ومن منظمات أعمال متنوعة؛ مما يضيف مصداقية أكبر على النتائج المتحصلة من هذه الدراسة؛ إذ إن غالبية الدراسات السابقة جمعت بياناتها من طلبة الأعمال في العديد من الجامعات ولاسيما الأمريكية منها. وعلى الرغم من النتائج المختلطة للدراسات السابقة حول من هم أكثر أخلاقية بين الجنسين في الحكم على المواقف فإن نتائج الدراسة الحالية قد أكدت بصورة جلية أن النساء تفوقن على زملائهن من الرجال في الحكم على المواقف الأخلاقية وبدلالات إحصائية مهمة في غالبية مؤشرات MWEP (خمسة مؤشرات من سبعة) ماعدا مؤشر متغيرات أخلاقيات الأعمال المرتبطة بوقت الفراغ؛ فقد أحرز الذكور درجات أعلى من الإناث، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الرجال يفضلون وقت فراغ أكثر بسبب طبيعتهم الذكورية لممارسة أعمال وهوايات رياضية واجتماعية وغيرها لا تفضلها النساء في الغالب أو أن النساء بطبيعتهن أكثر جدية في العمل مقارنة بالذكور (Meriac et al., 2009)، كما أن مؤشر مركزية العمل تفوق النساء فيه على الرجال، ولكن دون دلالة إحصائية مهمة، وهذه النتائج تشكل إضافة إلى الأدب وتثري الجانب الأكاديمي في مجال أخلاقيات الأعمال، وكذلك الدراسات المقارنة بين الجنسين.

إضافة إلى ما تقدم فإن الدراسة تساعد المديرين ومتخذي القرار في فهم الاختلافات بين الموظفين الذكور والإناث في بيئة العمل الفعلية ومراعاة خصوصية المرأة العاملة لا سيما أنها أصبحت تشكل نسبة لا يستهان بها من قوة العمل والبناء على بيئة عمل أخلاقية مثالية تحقق الكفاءة والفاعلية للمنظمات ومنتسبيها، خصوصاً أن المرأة تنضم إلى العمل، وهي على درجة عالية من التوقعات والمثالية والقناعة بإثبات الذات وأن الالتزام الأخلاقي يشكل وسيلة للتغلب على التمييز ضدها.

كما أن الدراسة الحالية قد تكون الأولى التي قامت بفحص صحة مقياس MWEP في بيئة الأعمال العربية؛ حيث أثبتت النتائج أن هذا المقياس الذي ترجم إلى عدد من اللغات، وطبق في دول مختلفة قابل للاستخدام في الدول العربية؛ مما يعزز الثقة في هذه الأداة ويثري الدراسات المقارنة بين الدول والثقافات المختلفة، وقد أضافت الدراسة الحالية تعزيزاً لصحة استخدام MWEP أداة يعتد بها لقياس القيم الأخلاقية وشمولية المفاهيم المدروسة، وأثبتت نتائج كرونباخ ألفا قوة ترابط مؤشرات الاستبانة بصورة عامة.

مقترحات لبحوث مستقبلية

- وختاماً، فإن الدراسة تقترح - لإجراء بحوث مستقبلية - التوصيات الآتية:
- 1 - نظراً إلى أن هذه الدراسة مقطعية (Cross-Sectional) فإنه ينصح بإجراء دراسة لاحقة للتأكد من شمولية النتائج وعمومية الاستنتاجات من أن الوظائف الإنثا يحزن معدلات أعلى في الحكم على المواقف الأخلاقية من الرجال.
 - 2 - إجراء دراسات مستقبلية حول إدخال العوامل المؤثرة والوسيلة؛ مثل المستوى التعليمي، وطبيعة العمل، والمستوى الإداري، وطبيعة التخصص الوظيفي.
 - 3 - إجراء دراسات حول أكثر العوامل المؤثرة في إيجاد الفروق بين الذكور والإنثا في الحكم على المواقف الأخلاقية؛ أهي الطبيعة البيولوجية بحسب نظرية Gender Socialization أم بسبب الطبيعة الاجتماعية للمرأة بحسب نظرية Social Role Theory
 - 4 - إجراء دراسات مشابهة داخل الكويت والدول العربية الأخرى وفي منظمات أعمال مختلفة للحصول على نتائج يسترشد بها متخذو القرار لتعزيز أخلاقيات العمل وكيفية الحفاظ على مستويات عالية منها لكل من الجنسين.

المراجع

القرآن الكريم.

أحاديث الرسول محمد، صلى الله عليه وسلم.

- Abbas J. Ali and Abdullah Al-Owaih. 2008. Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1): 5-19.
- Ahmad, Muhammad Shakil. 2011. Work Ethics: An Islamic Prospective. *International Journal of Human Sciences*, 8(1): 850-859
- Ali, A. and Azim, A. 1995. Work Ethic and Loyalty in Canada. *The Journal of Social Psychology*, 135(1): 31-37.
- Ali, A.J. 1992. Management Research Themes & Teaching in the Arab World. *International Journal of Educational Management*, 6(4): 11-17.
- Ali, A., and Al-Shakhis, M. 1989. Managerial Beliefs about Work in Two Arab States. *Organization Studies*, 10 (2):169-186.
- Al-Zufairi, Awad and Al-Enezi, Faisal. 2003. The Uses of Performance Appraisal in the Kuwaiti Labor Market. *Journal of Global Competitiveness*, 11(1): 97-112.

- Barnett, J. H. and M. J. Karson. 1989. Managers, Values, and Executive Decisions: An Exploration of the Role of Gender, Career Stage, Organizational Level, Function, and the Importance of Ethics, Relationships and Results in Managerial Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 8: 747-771.
- Bendixen, L. D., G. Schraw and M. E. Dunke. 1998. Epistemic Beliefs and Moral Reasoning. *The Journal of Psychology*, 132(2): 187-200.
- Betz, M., L. O'Connell and J. Shepherd. 1989. 'Gender Differences in Proclivity for Unethical Behavior'. *Journal of Business Ethics*, 8: 321-324.
- Bouma, G.D. 1973. A Critical Review of Recent "Protestant Ethic" Research. *Journal for the Scientific Study for Religion*, 12: 141-155.
- Brislin, R.W. 1980. Introduction to Methodology. In *Handbook of Cross Cultural Psychology*, 2, H.C. Triandis and J.W. Berry (Eds.). Boston: Ilyn and Bacon: 389-444.
- Cavusgil, S. Tamer, and Das, Ajay. 1997. Methodological Issues in Empirical Cross-Cultural Research: A Survey of the Management Literature and a Framework. *Management International Review*, 37: 71-96.
- Chanzanagh, H. E. and Akbarnejad, M. 2011. Examining MWEP and its Validity in an Islamic Society: A National Study in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30: 1430-1437.
- Doo H. Lim, David J. Woehr, Yeong Mahn You and C. Allen Gorman. 2007. The Translation and Development of a Short Form of the Korean Language Version of the Multidimensional Work Ethic Profile. *Human Resource Development International*, 10 (3): 319 -331.
- Eagly, A. H., and Koenig, A. 2006. Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: Implications for Prosocial Behavior. In K. Dindia and D. J. Canary (Eds.), *Sex Differences and Similarities in Communication*, (2nd Ed), Mahwah, NJ: Erlbaum, pp: 161-177
- Eagly, A. H., Wood, W., and Diekmann, A. 2000. Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal. In T. Eckes and H. M. Traunter (Eds.), *The Developmental Social Psychology of Gender* Mahwah, NJ: Erlbaum, pp: 123-174.
- Frederick, W.C., Post, J.E., and Davis, K. 1992. *Business and Society*. Seventh Edition, McGraw-Hill, N.J.

- Furnham, A. 1990. A Content, Correlational, & Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of the Protestant Work Ethic. *Human Relations*, 43(4): 383-399.
- Glover, S. H., 2002. Gender Differences in Ethical Decision Making. *Women in Management Review*, 17 (5): 217-227.
- Goll, I. and Rasheed, A. A. 2004. The Moderating Effect of Environmental Munificence and Dynamism on the Relationship between Discretionary Social Responsibility and Firm Performance. *Journal of Business Ethics*, 49: 41-54.
- Hijal-Moghrabi, I., Sabharwal, M., and Berman, E.M. 2015. The Importance of Ethical Environment to Organizational Performance in Employment at Will States. *Administration & Society*, pp: 1-293 published on April 16, 2015.
- Jones, H.B. 1997. The Protestant Ethic: Weber's Model and the Empirical Literature. *Human Relations*, 50(7): 757-778.
- Keller, A.C., and Katherine T. Smith, L. Murphy Smith. 2007. Do Gender, Educational Level, Religiosity, and Work Experience Affect the Ethical Decision-Making of U.S. Accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, 18: 299-314.
- Khaleque, A. 1992. Work Values, Attitudes and Performance of Industrial Workers in Bangladesh. *Social Indicators Research*, 27: 187-195.
- Laszlo, C., and Nash, J. 2001. Six Facets of Ethical Leadership: An Executive's Guide to the New Ethics in Business. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, pp: 1-8.
- Lueptow, L B. 1981. Sex-Typing and Change in the Occupational Choices of High School Seniors: 1964-1975. *Sociological Education*, 54: 16-24.
- Mason, E Sharon, and Mudrack, Peter E. 1996. Gender and Ethical Orientation: A Test of Gender and Occupational Socialization Theories. *Journal of Business Ethics*, 15: 599-604.
- McCabe, A. Catherine, Ingram, Rhea, and Conway Dato-on, Mary. 2006. The Business of Ethics and Gender. *Journal of Business Ethics*, 64: 101-116.
- Meriac, John P, Poling, Taylor L., and Woehr, David J. 2009. Are there Gender Differences in Work Ethic? An Examination of the Measurement Equivalence of the Multidimensional Work Ethic Profile. *Personality and Individual Differences*, 47: 209-213.
- Meriac, John P, Woehr, David J. and Banister, Christina. 2010. Generational Differences in Work Ethic: An Examination of Measurement Equivalence across Three Cohorts. *J Bus Psychol*, 25: 315-324.

- Meriac, John P, Woehr, David J., Gorman, Allen C., and Thomas, Amanda L.E. 2013. Development and Validation of a Short form for the Multidimensional Work Ethic Profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82: 155-164.
- Meriac, John P, Slifka, John.,and LaBat, Lauren. 2015. Work Ethic and Grit: An Examination of Empirical Redundancy. *Personality and Individual Differences*, 86: 401-405.
- Miller M., Woehr, D., and Hudspeth, N. 2002. The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60: 451-489.
- Okin, S. M. 1990. 'Thinking Like a Women', in D. L. Rhode (ed.), *Theoretical Perspectives on Sexual Difference* (Yale University Press, New Haven).
- Ortega, D.C.Z., Garcia, D., Rodrigues, J. and Calvo, J. 2019. Work Ethic in Ecuador: An Analysis of the Differences in Four Generational Cohorts. *Anales de Psicología / Annals of Psychology* 2019, 35(3): 496-505.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.3.342671>.
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., and Foster, S. 2019. A Multilevel Model Examining the Relationships between Workplace Spirituality, Ethical Climate and Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective. *Journal of Business Ethics: Published on line 05-March-. Springer-16 pages article*.
- Ozatalay, H and Chanzanagh, E. 2013. Examining the Validity of MWEP Scale in Turkish Culture. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 82: 220-225.
- Pace, L.A. 1999. The Ethical Implications of Quality. *Electric Journal of Business Ethics and Organization Studies*, pp: 1-9
- Panigrahi, S.K., and, AL-Nashash, H.M. 2019. Quality Work Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Analysis. *Quality Management*, 20 (168):41-47.
- Peng, T.K., Peterson, M.F., and Shyi, Y. 1991. Quantitative Methods in Cross-National Management Research: Trends and Equivalence Issues. *Journal of Organizational Behavior*, 12(2): 87-107.
- Peterson, D, Rhoads, A. and Vaught, B.C. 2001. Ethical Beliefs of Business Professionals: A Study of Gender, Age and External Factors. *Journal of Business Ethics*, 31: 225-232.
- Pogson, C.E., Cober, A.B., Doverspike, D., and Rogers, J.R. 2003. Differences in Self-Reported Work Ethic across Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 62: 189-201.

- Roxas, M.L. and Stoneback, J.Y. 2004. The Importance of Gender across Cultures in Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 50: 149-165.
- Ryan, J. C. and Tipu, S.A. 2014. An Empirical Alternative to Sidani and Thornberry's (2009) 'Current Arab Work Ethic': Examining the Multidimensional Work Ethic Profile in an Arab Context. *J Bus Ethics* DOI 10.1007/s10551-014-2481-4, on-line publication.
- Smith, P.L. and Oakley, E.F. III. 1997. Gender-Related Differences in Ethical and Social Values of Business Students: Implications for Management. *Journal of Business Ethics*, 16: 37-45.
- Spence, J. T. 1993. Gender-Related Traits and Gender Ideology: Evidence for a Multifactorial Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4): 624-635.
- Tang, T.L. 1993. A Factor Study of the Protestant Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 133(1): 109-111.
- Thomas, P. B. 2019. Work Ethic and Work Orientation Across Trinidad and Tobago Generational Cohorts. A Dissertation Submitted to the Faculty of The Chicago School of Professional Psychology In Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy in Business Psychology.
- Van der Walt, Freda, Jonck, Petronella, Sobayeni, and Ntomzodwa, Caroline. 2016. Work Ethics of Different Generational Cohorts in South Africa. *African Journal of Business Ethics*, 10(1): 52-66.
- Veroff, J. 1977. 'Process vs. Impact in Men's and Women's Achievement Motivation'. *Psychology of Women Quarterly*, 1: 283-293.
- Wang, D., Feng, T. and Lawton, A. 2015. Linking Ethical Leadership with Firm Performance: A Multi-dimensional Perspective. *Journal of Business Ethics*, DOI 10.1007/s10551-015-2905-9, on line: Springer.
- Weber, M. 1958. *Protestant Work Ethics and the Spirit of Capitalism*. Charles Scribner's Sons, N.Y.
- Weeks, W.A., Moore, C.W., McKinney, J.A. and Longenecker, J.G. 1999. The Effects of Gender and Career Stage on Ethical Judgment. *Journal of Business Ethics*, 20: 301-313.
- Zimmer, Ben. 2015. The Phrase 'Glass Ceiling' Stretches Back Decades a Possible Start: A Conversation between Two Women in 1979. *The Wall Street Journal*, April 3rd 2015 edition.

ملحق 1

استبانة أخلاقيات الأعمال متعدد الأبعاد (MWEPE) (Miller, Woehr, and Hudspeth, (2002)

يسرد هذا الجدول سلسلة من العبارات المتعلقة بالعمل، فمن فضلك ضع دائرة حول الخيار الذي يمثل أفضل تعبير عن رأيك على يسار كل عبارة.

معارض تماماً	معارض	محايد	أوافق	أوافق تماماً	العبارة
					1. من المهم أن نظل منمكين في العمل ولا نضيع الوقت
					2. أشعر بعدم الارتياح عندما يكون لدي عمل قليل أؤديه
					3. إذا أردت أن أشتري شيئاً أنتظر حتى يكون لدي القدرة على ذلك
					4. أشعر بالرضا عندما أقضي يومي في العمل
					5. تكون الحياة ذات معنى كبير إذا كان لدينا وقت فراغ كبير
					6. لكي يكون الشخص ناجحاً يجب أن يعتمد على نفسه
					7. يجب أن يتحمل الشخص مسؤولية أفعاله
					8. أفضل الوظيفة هي التي توفر لي وقت فراغ أكبر
					9. يجب عدم تضييع الوقت بل يجب استخدامه بكفاءة
					10. إذا كانت لدي القدرة المالية لا يجب أن أتوقف عن العمل
					11. أحصل على ارتياح كبير من الأمور التي أنتظرها
					12. أجدول يومي مقدماً حتى أتجنب تضييع الوقت
					13. إن العمل اليومي الجاد مريح جداً
					14. كلما قضيت وقتاً أكبر في أنشطة الفراغ شعرت بأنني أفضل
					15. يجب أن يفعل الشخص ما هو صحيح وعادل
					16. أخذ أشياء من العمل إذا شعرت بأنني لا أحصل على أجر كاف
					17. لا شيء مستحيل إذا عملت بجد
					18. من الأفضل أن يكون لدى الشخص وقت عمل قليل ووقت فراغ أكثر
					19. إن الأشياء التي يجب أن ينتظرها الشخص هي أشياء جديرة بالاهتمام
					20. إن العمل الجاد هو مفتاح النجاح
					21. إن الاعتماد على النفس هو مفتاح النجاح

تابع / ملحق 1

استبانة أخلاقيات الأعمال متعدد الأبعاد (MWEP) (Miller, Woehr, and Hudspeth, (2002)

معارض تماماً	معارض	محايد	أوافق	أوافق تماماً	العبارة
					22. إذا عمل الإنسان بجد فمن الممكن أن يحيا حياة جيدة
					23. أبحث باستمرار عن أفضل السبل لاستغلال وقتي بشكل مثمر
					24. إن العمل الجاد يخلق شخصا أفضل
					25. لا يجب أن يصدر الشخص أحكاماً حتى يسمع كل الحقائق
					26. سيكون الناس أفضل إذا اعتمدوا على أنفسهم
					27. إن العمل يستهلك كثيراً من وقتنا ولا يتبقى إلا القليل لأجل الراحة
					28. يجب أن يعيش الإنسان حياته الخاصة مستقلاً عن الآخرين بقدر المستطاع
					29. إن المكافأة التي أنتظرها أكثر رضا من المكافأة التي استلمتها
					30. من المهم أن أكون دائماً قادراً على العمل
					31. وقت الفراغ الكبير أفضل للناس
					32. يجب أن يتجنب الإنسان الاعتماد على الآخرين ما أمكن
					33. حتى إن ورثت مالياً وفيراً فسوف أستمّر في العمل في مكان ما
					34. لا أحب أن أكون معتمداً على الأشخاص الآخرين
					35. بالعمل الجاد يتمكن الإنسان من التغلب على العقبات التي تبرزها الحياة
					36. أحاول أن أخطط يوم عملي حتى لا أضيع الوقت
					37. يجب ألا تتقول الكذب عن الآخرين
					38. يمكن التغلب على أي مشكلة بالعمل الجاد
					39. طريقة قضاء الشخص وقت فراغه مهمة جداً كالطريقة التي ينفق بها ماله
					40. حتى إن كان من الممكن أن أتقاعد فسوف أستمّر في العمل
					41. إن الحياة من دون عمل حياة مملة جداً
					42. أفضل أن أؤخر حتى أتمكن من شراء شيء ما حتى لا أشتريه بالدين

تابع / ملحق 1

استبانة أخلاقيات الأعمال متعدد الأبعاد (MWEP) Multi Dimension Work Ethic Profile
(Miller, Woehr, and Hudspeth, (2002)

العبارة	أوافق تماماً	أوافق	محايد	معارض	معارض تماماً
43. يكون العالم مكاناً جيداً إذا قضى الناس وقتاً كبيراً في الاسترخاء					
44. أجاهد حتى أكون معتمداً على نفسي					
45. إذا عملت بجد فسوف تنجح					
46. أفضل الأشياء في هذه الحياة هي الأشياء التي تنتظر حدوثها					
47. إن الشخص الذي يملك القدرة والإرادة على العمل الجاد لديه الفرصة الجيدة للنجاح					
48. تكون السرقة حسنة إذا لم يتم القبض عليك					
49. الوظيفة التي توفر وقت فراغ أكبر هي الوظيفة المفضلة لدي					
50. الاستقلال عن الآخرين شيء مهم بالنسبة لي					
51. من المهم أن تعامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك					
52. أشعر بشيء من الرضا من خلال العمل					
53. على الشخص دائماً أن يبذل قصارى جهده					
54. ليس من الملائم أن تحصل على شيء لا يخصك					
55. إن الذين يعتمدون على أنفسهم يتقدمون في حياتهم					
56. إن تضييع الوقت شيء سيئ مثل تضييع المال					
57. هناك أوقات تكون السرقة فيها مبررة					
58. يجب أن يحصل الناس على وقت فراغ كبير ليقضوه في الاسترخاء					
59. من المهم أن يتحكم الفرد في قدره عن طريق عدم الاعتماد على الآخرين					
60. بالعمل الجاد يتمكن الإنسان من تحقيق أهدافه					
61. يجب أن يكون الناس عادلين في تعاملاتهم مع الآخرين					
62. إن الطريقة الوحيدة للحصول على أي شيء جدير بالاهتمام هو الاندفاع لأجله					
63. أنشطة أوقات الفراغ أكثر إمتاعاً من العمل					
64. العمل اليومي الجاد يوفر الشعور بالإنجاز					
65. النفور من العمل الجاد يعكس ضعف الشخصية					

ABSTRACT

Effect of Employee Gender on Ethical Standards in Kuwaiti Business Environment

Awad M. Al-Zufairi
Kuwait University
Kuwait

Purpose: This study examines the differences between male and female Kuwaiti employees with regard to their ethical standards utilizing (Miller *et al.*, 2002) MWEP questionnaire.

Study design/methodology/approach: SPSS was used to perform statistical analyses. Statistics include variables correlations and descriptive statistics. To calculate differences Kruskal-Wallis and Mann-Whitney Tests were used. To investigate correlations, Pearson Correlation Coefficient was applied, and Cronbach-Alpha was employed to investigate the strength of the scales.

Sample and data: Data from (515) employees, of whom (270) were males and (245) females were selected from 4 Kuwaiti business organizations of which 2 were governmental and 2 were private sector organizations.

Results: Results indicate that: (1) Women are more ethically than men in most MWEP scales of business ethics, (2) Differences between males and females tend to become less as women progressed in their years of service, and (3) more validity and reliability for the MWEP questionnaire was established.

Originality/value: The study enriches the field of business ethics in Arabic business environment regarding differences between male and female employees with significant results employing all items of MWEP. This will serve academicians and professionals alike and contributes to international business comparative studies.

Research limitations/implications: This study utilized a cross-sectional design, and results derived from such studies may presume, but not confirm causality. Thus, further research needs to be conducted to better assume generality in other Arabic countries.

عواد محمد الظفيري، حاصل على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، من جامعة سانت لويس بالولايات المتحدة الأمريكية، عام 1996، ويعمل أستاذاً مشاركاً بكلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت، لديه اهتمامات بحثية في مجال أخلاقيات الأعمال وإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وتقييم الأداء المؤسسي. ويدرس عدداً من مقررات الإدارة؛ مثل السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية، ونظرية الإدارة، والإدارة الإستراتيجية.
(awad.alzufairi@ku.edu.kw)

مجلة فصلية أكاديمية

محكمة تعنى بنشر البحوث

والدراسات القانونية والشرعية

تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

مجلة الحقوق



رئيس التحرير

الدكتور / فهد علي الزميع



الاشتراكات

في الكويت	في الدول العربية	في الدول الأجنبية	
٣ دنانير	٤ دنانير	١٥ دولاراً	الأفراد
١٥ ديناراً	١٥ ديناراً	٦٠ دولاراً	المؤسسات



توجه جميع المراسلات إلى رئيس التحرير على العنوان الآتي:

مجلة الحقوق - جامعة الكويت ص.ب: ٦٤٩٨٥ الشويخ - ب 70460 الكويت

تلفون: ٢٤٨٣٥٧٨٩ - ٢٤٨٤٧٨١٤ فاكس: ٢٤٨٣١١٤٣

E.mail: jol@ku.edu.kw

عنوان المجلة في شبكة الإنترنت <http://apc.ku.edu.kw/jol>

ISSN 1029 - 6069