

علي حسين محمد

جامعة الكويت

بولة الكويت

دراسة لبعض العوامل المحددة لمواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل في منظمات العمل الكويتية

الملخص

استهدفت الدراسة اختبار دور العمر والنوع والعوامل الخارجية في تحديد مواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل، وذلك في إطار عينة مكونة من ٤١١ عاملاً من ٦ منظمات عمل كويتية. وقد افترضت الدراسة أن مواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل ستختلف باختلاف النوع والعمر؛ حيث يتوقع أن يتخذ النساء مواقف أكثر تشدداً تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية، مقارنة بالرجال، كما يتخذ العاملون الأكبر سناً مواقف أكثر تشدداً تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بأولئك الأصغر سناً. كما افترضت الدراسة وجود تأثير تفاعلي بين العمر والنوع في تحديد مواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل. كذلك افترضت الدراسة أيضاً اختلاف تأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين، وأن هناك دوراً للتفاعل بين العمر والنوع في تحديد تأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين. وقد جاءت نتائج الدراسة مؤيدة للفرضيات، عدا الفرضية الخاصة بتأثير العمر على مواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل، حيث أظهرت نتائج الدراسة صدق هذه الفرضية بالنسبة للرجال فقط.

مصطلحات علمية

أخلاقيات العمل،

المحددات الشخصية،

المحددات الخارجية.

تزايد

اهتمام الباحثين في الآونة

الأخيرة بموضوع الأخلاقيات

في مجال العمل. وقد انقسمت الدراسات

التي تناولت هذا الموضوع إلى مجموعتين:

ركزت الأولى منها، وهي الدراسات

النموذجية normative studies، على بناء

- تم تسلّم البحث في مايو ٢٠٠٢، وأجيز للنشر في نوفمبر ٢٠٠٢.

- البحث ممول من قبل جامعة الكويت تحت مشروع رقم IM01/02.

الأخلاقية code of ethics، والثواب والعقاب، والقيم التنظيمية والمناخ التنظيمي، والآخرين ذوي الأهمية significant others - على السلوك الأخلاقي للعاملين. أما المجموعة الثالثة من الدراسات فقد ركزت على تحديد تأثير درجة الحدة المعنوية moral intensity على السلوك الأخلاقي، في حين ركزت المجموعة الرابعة، والتي ضمت القسم الأكبر من الدراسات في هذا المجال، على اختبار الاختلافات في السلوك الأخلاقي بين العاملين؛ تلك التي تنتج عن بعض العوامل الفردية، مثل التطور الذهني المعنوي cognitive moral development، والفلسفة المعنوية moral philosophy، والنوع، والعمر، والجنسية، والديانة، ومركز التحكم locus of control، والنية intent.

ويلاحظ أن الدراسات التي استهدفت تحديد دور العمر والنوع والعوامل الخارجية في الاختلافات الفردية في السلوك الأخلاقي لم تعط الاهتمام الكافي لفحص دور التأثير التفاعلي لهذه العوامل في تفسير الاختلافات الفردية في السلوك الأخلاقي بين العاملين، كذلك يتضح من مراجعة هذه الدراسات استخدام قسم كبير منها للطلبة بوصفهم عينة لإجراء الدراسة، فضلاً عن أن الغالبية منها قد تم في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد دعا هذا الأمر عددا من الباحثين إلى إعادة النظر في الدراسات الميدانية في هذا المجال، بحيث يتركز الاهتمام على استخدام عينات من عاملين فعليين، وكذلك على إجراء المزيد من الدراسات في بيئات

نماذج تبين ما يجب أن تقوم به المنظمة كي يتحقق الالتزام الأخلاقي من قبل العاملين في سلوكياتهم أثناء العمل. وقد تم انتقاد هذه المجموعة من الدراسات لافتراضها الصدق المطلق في النماذج التي تقدمها لتوجيه العاملين نحو تبني السلوكيات الأخلاقية في ممارساتهم المختلفة داخل المنظمة (Thorne and Ferrell, 1993). أما المجموعة الثانية من الدراسات التي تناولت موضوع الأخلاقيات في مجال الأعمال، وهي الدراسات الإيجابية positive studies، فقد ركزت على بناء نماذج تبين ما يحدث فعلا داخل المنظمات، فيما يتعلق بأخلاقيات العمل. وتنبع أهمية هذه الدراسات الإيجابية من إسهامها في تعميق الفهم للظواهر التنظيمية، مما يمكن من التعامل معها بشكل أكثر واقعية (Loe, Ferrell and Mansfield, 2000). ومن أكثر الموضوعات التي ركزت عليها الدراسات الإيجابية تحديد العوامل المؤدية للاختلافات الفردية في أخلاقيات العمل. وقد قام Loe et al. (2000) في مراجعته الشاملة لمجمل الدراسات التي استهدفت تحديد العوامل المؤدية للاختلافات الفردية في أخلاقيات العمل - والبالغ عددها ١٨٨ دراسة - بتصنيف هذه العوامل إلى أربع مجموعات رئيسية؛ ركزت المجموعة الأولى من الدراسات على تحديد تأثير الوعي بالقضايا الأخلاقية على السلوك الأخلاقي للعاملين، على حين ركزت المجموعة الثانية من الدراسات على تحديد تأثير العوامل التنظيمية الداخلية - متمثلة في: الفرص المتاحة، والقواعد

تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية.

٤ - دراسة تأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين.

٥ - دراسة التأثير التفاعلي بين النوع والعمر فيما يتعلق بتأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من الإسهامات المتوقعة أن تقدمها، حيث يتبين من مراجعة أدبيات أخلاقيات العمل أن أحد المآخذ الرئيسة الموجهة للدراسات السابقة في هذا المجال اعتماد عدد كبير منها على عينات من طلبة البكالوريوس أو الماجستير عند قياس المتغيرات موضع الدراسة. وقد بين عدد من الباحثين مثالب استخدام الطلبة في الدراسات المرتبطة بأخلاقيات العمل، حيث يؤدي ذلك إلى عدم واقعية النتائج المستخلصة من مثل هذه الدراسات، وعدم قابليتها للتعميم على بيئة العمل الفعلية (McDaniel *et al.*, 2001; Luthar *et al.*, 1997). ويرجع ذلك إلى الاختلاف في السمات الشخصية بين الطلبة والعاملين الفعليين، حيث يتميز الطلبة بانعدام خبرتهم أو ضعفها النسبي في مجال العمل وفي الحياة بصفة عامة، كما يتميز الطلبة بضعف تجاربهم العملية مقارنة بالعاملين، وهو ما قد يشكك في قابلية النتائج المستخلصة من استجاباتهم للتعميم على بيئة العمل الفعلية.

مختلفة، كي يتم التحقق من النتائج التي تم التوصل إليها أو يتم التوصل إلى نتائج جديدة (Loe *et al.*; 2000).

مفهوم السلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي:

يتناول البحث الحالي مفهوم السلوك الأخلاقي بمعناه الواسع العريض، وهو ما يتعلق بمعاني الكلمات الآتية: خير good، صحيح right، ويجب أن يكون ought to be، وعكسه السلوك غير الأخلاقي الذي يشير إلى السلوك السيئ والخطأ الذي يجب أن لا يكون (Aiken and Cooper, 1982).

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التوصل إلى نتائج أكثر واقعية فيما يتعلق بدور النوع والعمر والعوامل الخارجية في تحديد مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية في منظمات العمل الكويتية. وبالتحديد تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

١ - التعرف إلى مواقف العاملين في منظمات العمل الكويتية تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية.

٢ - دراسة الدور الذي يقوم به كل من: النوع والعمر في تحديد مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية.

٣ - دراسة التأثير التفاعلي للنوع والعمر على تحديد مواقف العاملين

المقياس من ١٤ عبارة تمثل ممارسات عمل غير أخلاقية، يطلب من المستجيب تحديد درجة عدم أخلاقية كل منها. وتغطي العبارات المستخدمة في المقياس جوانب إدارية متنوعة، مثل مدى الالتزام بلوائح المنظمة، ومدى المحافظة على موارد المنظمة، والأداء الوظيفي، والعلاقات الإنسانية.

أما في إطار البيئة العربية، فلا توجد، حسب علم الباحث، دراسات تناولت التأثير التفاعلي بين العمر والنوع والعوامل الخارجية فيما يتعلق بأخلاقيات العمل، إذ ركزت الدراسات التي تمت في هذا الإطار على بيان تأثير بعض العوامل الخارجية على قيم العمل وأخلاقياته لدى العاملين. ومن أمثلة هذه الدراسات ما قام به الصباغ (١٩٨٥) في بيان تأثير البيئة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية على أخلاقيات السلوك الإداري لدى العاملين في الجهاز الإداري للدولة. كذلك وجد الكردي و آل ناجي (١٩٩٦) اختلافاً في ترتيب أهمية القيم الشخصية (القيم الاقتصادية والاجتماعية والعقلانية والإنسانية) بين المديرين والمديرين في قطاعي الأعمال والخدمات بالمملكة العربية السعودية. كما وجد عسكر وزايد (١٩٩٤)، في دراسة أجريت على العاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة، أن العوامل الشخصية (الجنس، السن، المؤهل الدراسي، الجنسية) أكبر تأثيراً على قيم العمل لدى العاملين من العوامل المرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمات.

بالإضافة إلى ما تقدم، تسهم الدراسة الحالية في إلقاء مزيد من الضوء على دور النوع والعمر والعوامل الخارجية في تحديد النزعة الأخلاقية للعاملين تجاه سلوكيات العمل، حيث لا تكتفي الدراسة بفحص دور كل من هذه العوامل على حدة، بل تتعدى ذلك إلى فحص التأثير التفاعلي لمتغيرات النوع والعمر والعوامل الخارجية على علاقتهم بإدراكات العاملين الأخلاقية. وعلى الرغم من تناول العديد من الدراسات لموضوع العلاقة بين العوامل الشخصية والخارجية من جهة، وأخلاقيات العمل من جهة أخرى، يلاحظ من مراجعة Loe *et al.* (2000) للدراسات التي تمت في هذا المجال تركيزها على فحص التأثير الرئيس main effect للمتغيرات المدروسة في علاقتها بأخلاقيات العمل، من غير أن تتطرق إلى التأثير التفاعلي المحتمل بين هذه العوامل في علاقتها مع نزعة العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية، ويستثنى من ذلك دراسة Peterson *et al.* (2001) التي أجريت في الولايات المتحدة. ومن أهم الانتقادات الموجهة لدراسة Peterson وزملائه استخدامهم مقياساً محدوداً لقياس السلوك الأخلاقي للعاملين، حيث يقتصر مقياسهم على أربع عبارات تمثل أشكالاً من السلوكيات غير الأخلاقية، ويطلب من المستجيب إبداء رأيه في كل منها. وقد حاولت الدراسة الحالية تلافى هذا القصور باستخدام مقياس Randall and Fernandes (1991)، وهو مقياس يتميز بدرجة من الشمولية أعلى، حيث يتكون

لأخلاقيات العمل اهتماما كبيرا من قبل الباحثين؛ حيث أجريت دراسات كثيرة في هذا المجال. وقد جاءت نتائج بعض من هذه الدراسات غير مؤيدة لوجود فروق بين الرجال والنساء في إدراكاتهم لأخلاقيات العمل، على حين جاءت نتائج البعض الآخر مؤيدة لوجود مثل هذه الفروق. ومن أهم الدراسات التي لم تجد اختلافات مهمة بين إدراكات النساء والرجال دراسة Brady and Wheeler (1996) التي أجريت على عينة من العاملين في مؤسسات مالية، حيث وجد أن النوع لا يعد مؤشرا مهماً على النزعة الأخلاقية للعاملين، كما وجدت دراسة Callan (1992) التي أجريت على عينة من الموظفين الحكوميين عدم وجود فروق مهمة في أخلاقيات العمل بين الجنسين. وقد تم تدعيم هذه النتيجة في دراسة Serwinek (1992) التي أجريت على عينة من العاملين في مجال التأمين، ودراسة Sinhapakdi and Vitel (1990) التي استخدمت فيها عينة من أعضاء جمعية الإدارة الأمريكية AMA.

أما بالنسبة للدراسات التي وجدت اختلافات مهمة بين الرجال والنساء في مجال أخلاقيات العمل فتجدر الإشارة إلى دراسة Whiple and Swods (1992) التي وجدت أن النساء أكثر انتقادا لسلوكيات العمل غير الأخلاقية من الرجال، كما وجدت دراسة Tyson (1992) - التي استخدمت فيها عينة من الطلبة والعاملين - أن النساء أكثر حساسية تجاه القضايا الأخلاقية ethical sensitivity في العمل من الرجال.

ونظرا لتركز الغالبية العظمى من الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل في الولايات المتحدة، فقد دعا الباحثون إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات في هذا الإطار خارج الولايات المتحدة (Viswevaran et al., 1998) ففي ظل ازدياد درجة العولمة في مجال الأعمال والتزايد المطرد في اتفاقيات التجارة الحرة بين الدول - وهي اتفاقات من شأنها إلغاء الحواجز الجمركية بمختلف أشكالها - يحتاج الباحثون والممارسون وصانعو السياسات إلى التعامل مع القضايا المرتبطة بأخلاقيات العمل على نطاق دولي (Sethi and Steidlmeier, 1993). إن اختلاف المعايير الأخلاقية الناتج عن الاختلاف في القيم الحضارية بين الدول يبرز الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات الميدانية التي من شأنها اختبار الإدراكات والنزعات والقيم لدى الأفراد، فيما يتعلق بأخلاقيات العمل في بيئات حضارية مختلفة. ومن المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في تحقيق هذه الحاجة، وذلك من خلال محاولة استخلاص نتائج من واقع بيئة عمل عربية إسلامية فيما يتعلق بدور النوع والعمر والعوامل الخارجية والتأثير التفاعلي بينهم في تحديد السلوك الأخلاقي للعاملين.

الدراسات السابقة

النوع ومواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل:

لقي الدور الذي يقوم به النوع في الاختلافات الفردية بين إدراكات العاملين

(1993) التي أجريت على مجموعة من الطلبة، ودراسة (1992) Serwinwk التي استخدمت فيها عينة من موظفي التأمين، وقد وجدت هذه الدراسات أن العاملين الأكبر سنًا أكثر تشددًا في القضايا الأخلاقية من نظرائهم الأصغر سنًا، كما وجدت دراسة Rawwas and Singhapakdi (1998) أن العاملين الأكبر سنًا أكثر محافظة في القضايا الأخلاقية من أولئك الأصغر سنًا، ووجدت دراسة (2001) Peterson *et al.*، أيضًا أن معايير السلوك الأخلاقي لمجموعة العاملين الأصغر سنًا كانت أقل من تلك الخاصة بالمجموعة الأكبر سنًا.

ويمكن الاستناد إلى نظرية التطور الذهني المعنوي Cognitive moral development (Kolberg, 1976) للاستدلال النظري على دور العمر في تفسير الاختلافات بين مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية، ففي إطار هذه النظرية، تتغير أحكام الأفراد ومعتقداتهم لما يعدّ أخلاقياً أو غير أخلاقي مع التقدم في العمر، ومع المرور على مراحل الحياة المختلفة بما فيها من تجارب وخبرات وزيادة في المعرفة. وقد أيدت الدراسات اللاحقة النتائج التي توصل إليها Kolberg، حيث وجدت تلك الدراسات أن الرغبة في الالتزام بالسلوك الأخلاقي تتزايد مع التقدم في العمر (Weber and Green, 1991)، كما يصبح الفرد أكثر أخلاقية مع التقدم في العمر (Rozell and Robison, 1993).

وفي الإطار نفسه وجدت دراسة (Dawson 1992) - التي استخدمت فيها عينة من الطلبة - أن لدى النساء معايير أخلاقية أعلى من الرجال في إطار سلوكيات العمل. ووجدت دراسة (1990) Kelly *et al.* التي تم إجراؤها على عينة من المحاسبين، أن النساء أكثر أخلاقية من الرجال في مجال سلوكيات العمل، كما وجدت دراسة Bellizi (1989) and Hite التي أجريت على عينة مديري المبيعات والمديرين التنفيذيين أن النوع له تأثير مهم على سلوكيات العمل الأخلاقية.

ولاستخلاص نتيجة من الدراسات التي أجريت على علاقة النوع بالنزعة الأخلاقية للأفراد، قام (1997) Frank *et al.* بدراسة تجميعية ضمت ٦٦ دراسة، أجريت على عينات بلغ مجموع مفرداتها أكثر من ٢٠٠٠٠ مفردة. وقد وجدت هذه الدراسة أن النساء أبدن قابلية أكبر من الرجال في إدراك عدم أخلاقية الممارسات العملية الافتراضية التي تضمنتها تلك الدراسات.

العمر ومواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل:

جاءت نتائج الدراسات التي أجريت في هذا المجال في معظمها مؤيدة لوجود تأثير مهم للعمر في تفسير الاختلافات بين إدراكات العاملين لسلوكيات العمل الأخلاقية. وينطبق ذلك بشكل خاص على دراسة كل من (1996) Brady and Wheeler التي استخدمت فيها عينة من العاملين في مؤسسات مالية، ودراسة (Steven *et al.*,

العوامل الخارجية والسلوك الأخلاقي للعاملين:

تشير نتائج العديد من الدراسات إلى تأثير عدد من العوامل الخارجية على إدراكات العاملين لأخلاقيات العمل. ومن أهم العوامل الخارجية التي وجد أن لها تأثيراً على السلوكيات الأخلاقية للعاملين ما يأتي: وجود معايير أخلاقية لسلوكيات العمل داخل المنظمة (McCabe *et al.*, 1996)، ونظم الثواب والعقاب (Akaah, 1997)، والمناخ الأخلاقي للمنظمة (Verbeke *et al.*, 1996). وقد وجدت مجموعة أخرى من الدراسات علاقة معنوية بين الآخرين ذوي الأهمية أو الجماعات المرجعية *referent groups*، مثل الزملاء و الأسرة والأصدقاء والرؤساء وبين إدراكات العاملين لأخلاقيات العمل (Souter *et al.*, 1994; Grover and Hui, 1994). ومن المنطقي ألا تتساوى درجة تأثير العوامل الخارجية على سلوكيات العمل الأخلاقية، وهذا ما أيدته نتائج المراجعة الشاملة التي قام بها Ford and Richardson (1994) للبحوث التي تمت في هذا المجال، حيث وجد أن درجة تأثير الجماعات المرجعية على السلوك الأخلاقي تختلف باختلاف درجة وحدة تفاعل الفرد مع كل من هذه الجماعات.

التأثير التفاعلي للنوع والعمر فيما يتعلق بتأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين:

بينت نظرية التطور الذهني المعنوي أن الأفراد الذين يكونون في

وتجدر الإشارة هنا إلى أن قلة من الدراسات لم تجد فروقا معنوية بين الأفراد الأكبر والأصغر سناً في إدراكهم للسلوكيات الأخلاقية، وينطبق ذلك بشكل خاص على دراسة (Kouter and Corriher, 1994).

التأثير التفاعلي بين العمر والنوع في تحديد مواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل:

بينت نتيجة الدراسة التحليلية التي أجراها Frank *et al.*, (1997) على نتائج ٦٦ دراسة، أن الزيادة في تجارب العمل والحياة تؤدي إلى التشابه بين مواقف العاملين من الجنسين تجاه أخلاقيات العمل. وقد أرجع Frank *et al.* ذلك إلى نظرية الدور الاجتماعي (Eagly, 1987) *social role theory* التي تفترض أن الأدوار الوظيفية والتجارب التي يمر بها العاملون من الجنسين مع تقدمهم في العمر تؤدي إلى تقليل درجة التباين بين إدراكاتهم لأخلاقيات العمل.

كما بين Dawson (1997) أن الزيادة في الالتزام الأخلاقي المرتبطة بالتقدم في العمر - تلك التي أشارت إليها نظرية التطور الذهني - تحدث بدرجة أكبر عند النساء مقارنة بالرجال. فالزيادة في مستوى الالتزام الأخلاقي الناتجة عن تجارب العمل والحياة وعن اكتساب المعرفة تكون بمعدل أكبر عند الرجال مقارنة بالنساء. وينعكس ذلك في جانب منه على تقليل الفوارق بين مواقف النساء الأكبر والأصغر سناً، على حين تزيد هذه الفوارق بين مواقف الرجال الأكبر سناً مقارنة بغيرهم من فئات السن الصغيرة نسبياً.

فرضيات الدراسة

بناء على المراجعة السابقة للدراسات يمكن افتراض ما يأتي:

الفرضية الأولى:

"تتخذ النساء مواقف أكثر تشددا تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بالرجال".

الفرضية الثانية:

"يتخذ العاملون الأكبر سنا مواقف أكثر تشددا تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بأولئك الأصغر سنا".

الفرضية الثالثة:

"يؤثر التفاعل بين عاملي العمر والنوع على مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية بحيث يكون الفرق في هذه المواقف معنويا بين من هم أكبر وأصغر سنا من الرجال، على حين يتلاشى هذا الفرق بين من هن أكبر وأصغر سنا من النساء".

الفرضية الرابعة:

"تتباين العوامل الخارجية من حيث درجة تأثيرها على السلوك الأخلاقي للعاملين".

الفرضية الخامسة:

"يوجد دور للتفاعل بين عاملي العمر والنوع في تحديد مدى تأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين، بحيث يكون تأثير هذه العوامل على الرجال أكبر من النساء في فئة السن الصغيرة، ويكون تأثير هذه العوامل على النساء أكبر من الرجال في فئة السن الكبيرة".

مراحل متقدمة من التطور المعنوي تكون معاييرهم الأخلاقية على درجة أعلى من الثبات والاستقرار، مقارنة بأولئك الذين يكونون في مراحل أدنى من التطور المعنوي. وبما أن تطور المعايير الأخلاقية يحدث بسرعة أكبر عند النساء مقارنة بالرجال، من المتوقع أن تكون المعايير الأخلاقية عند النساء أكثر استقرارا وثباتا عن تلك الخاصة بالرجال، ومن ثم تكون المعايير الأخلاقية عند النساء أقل عرضة للتأثر بالعوامل الخارجية مقارنة بتلك الخاصة بالرجال.

ونظرا لتطور المعايير الأخلاقية

مع التقدم في العمر - كما تم الاستدلال عليه في الفرضية الثانية - يتوقع أيضا أن تكون المعايير الأخلاقية عند من هم أكبر سنا أكثر استقرارا وثباتا من تلك التي عند من هم أصغر سنا، ومن ثم تكون المعايير الأخلاقية عند مجموعة الأفراد الأصغر سنا أكثر عرضة للتأثر بالعوامل الخارجية، مقارنة بتلك الموجودة عند المجموعة الأكبر في السن. وقد وجدت الدراسة الميدانية التي أجراها Peterson et al. (2001) أنه بالنسبة لمجموعة الأفراد الذين تبلغ أعمارهم ٣٠ سنة فأكثر كانت درجة تأثير المعايير الأخلاقية للنساء بالعوامل الخارجية أعلى منها، مقارنة بالرجال. أما بالنسبة لمجموعة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة فقد كانت درجة تأثير المعايير الأخلاقية للرجال أعلى منها مقارنة بالنساء.

منهج البحث

يتضمن هذا الجزء بياناً للمجتمع والعينة التي تعالجها الدراسة والأدوات المستخدمة لقياس المتغيرات، و الطرق المستخدمة في التحليل الإحصائي، والنتائج التي تم توصل إليها.

مجتمع البحث والعينة

يتكون مجتمع البحث من ثمان منظمات أعمال خاصة عاملة في دولة الكويت، تم اختيارها بطريقة انتقائية. تنتمي هذه المنظمات إلى القطاعات الآتية: منظمتان من القطاع الصناعي، ومنظمتان من قطاع التأمين، وأربع منظمات من القطاع المالي. وقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة من العاملين بهذه المنظمات، وتم توزيع ٥٠٠ استبانة، واستعيدت منها ٤٢٠

استبانة، وبذلك بلغ معدل الاستجابة ٨٤%. وبعد استبعاد تسعة من نماذج الاستبانة التي تم إعادتها لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، بلغ الحجم النهائي للعينة ٤١١ مفردة. وتمثل هذه العينة على الأقل ٢٠% من العاملين في كل منظمة من المنظمات التي تشملها الدراسة على حدة. ويبين الجدول ١ التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة، حيث احتوت على ما نسبته ٥٦,٤ % من الذكور، و ٤٣,٦ % من الإناث، و ٥٤,٣ % ممن تقل أعمارهم عن ٣٢ سنة و ٥٨,٦ % من الكويتيين، و ٤٢,٨ % ممن لهم مدة خدمة تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات، و ٦٨,٦ % ممن يشغلون وظائف غير إشرافية. ولمزيد من المعلومات عن التوزيع الديموغرافي للعينة يرجى الرجوع للجدول ١.

جدول ١
التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة (N = 411)

النسبة	التكرار	
٥٦,٤	٢٣٢	الأنثى
٤٣,٦	١٧٩	الذكور
٥٤,٣	٢٢٣	أقل من ٣٢ سنة
٤٥,٧	١٨٨	٣٢ سنة فأكثر
٥٨,٦	٢٤١	كويتي
٤١,٤	١٧٠	غير كويتي (عربي)
١٧,٨	٧٣	أقل من ٥ سنوات
٤٢,٨	١٧٦	٥ إلى ١٠ سنوات
٢٩,٢	١٢٠	١١ إلى ١٥ سنة
١٠,٢	٤٢	أكثر من ١٥ سنة
٣١,٤	١٢٩	إشرافية
٦٨,٦	٢٨٢	غير إشرافية

قياس المتغيرات :

تشتمل متغيرات الدراسة على ما يلي: مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية، العوامل الخارجية المؤثرة في السلوك الأخلاقي للعاملين، العمر، والنوع. وفيما يلي عرض للمقاييس المستخدمة في قياس هذه المتغيرات.

مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية:

تم قياس هذا المتغير باستخدام المقياس الذي طوره Ruch and Newstorm (1975). وقد استخدم عدد من الباحثين هذا المقياس لاحقاً لقياس مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية وذلك ضمن بيئات عمل غير عربية (Randall and Fernandes, 1991; Deshpande et al., 2000). أما في إطار البيئة الكويتية فقد استخدمه كل من Al-Kazemi and Zajac (1999) لقياس الحساسية الأخلاقية للعاملين في المنظمات الكويتية. ويتكون المقياس من أربع عشرة عبارة تمثل عدداً متنوعاً من سلوكيات العمل غير الأخلاقية، ويطلب من العامل أن يبدي رأيه في مدى عدم أخلاقية كل منها، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (١ = إطلاقاً لا يعتبر غير أخلاقي، ٥ = غير أخلاقي جداً). وقد بلغ معامل الثبات (Gronbach Alpha) لهذا المتغير ٠,٨٨. وتم إجراء اختبار التحليل العائلي factor analysis

للبنود المتعلقة بمواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية (١٤ بنداً) ونتج عن هذا التحليل عامل واحد يفسر ٤٠,٤% من التباين وبمعدل تحميل eigenvalue 5.65.

العوامل الخارجية:

يتكون المقياس الخاص بتأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين من أربع عبارات تقيس مدى تأثير السلوك الأخلاقي للعامل بأربعة عوامل خارجية هي: الأشخاص الذين يحيطون بالعامل في عمله، والأشخاص الذين يحيطون بالعامل في منزله، والطريقة التي يعامل بها رئيسه في العمل، والطريقة التي تعامل بها المنظمة. وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي للتعرف إلى رأي العامل في مدى تأثير كل من العوامل الخارجية الأربعة على سلوكه الأخلاقي (أوافق بشدة = ١، لا أوافق بشدة = ٥). وقد تم تطوير هذا المقياس من قبل Weimbush et al., (1997).

التحليل الإحصائي

تم استخدام الأساليب الآتية في تحليل البيانات: الإحصاءات الوصفية، واختبارات الثبات reliability tests، واختبار التحليل العائلي factor analysis، وأساليب الاستجابات المتعددة multiple response technique، واختبارات Mann Whitney، وتحليل الانحدار Regression analysis، وتحليل التباين ANOVA.

نتائج الدراسة

(٥٠,١٪) كانت متعلقة بعدم أخلاقية إلقاء اللوم على زميل برئ، وفي المقابل فإن أدنى نسبة اتفاق بين أفراد العينة (٢٤,٦٪) كانت متعلقة بعدم أخلاقية التباطؤ المتعمد في إنجاز العمل.

يعرض الجدول ٣ متوسطات درجات السلوك الأخلاقي لمجموعات الدراسة الأربع، حيث تم تقسيم عينة الدراسة إلى أربع مجموعات بناء على العمر (أقل من ٣٢ سنة، ٣٢ سنة فأكثر) والنوع (ذكر، أنثى). ويشير ارتفاع الدرجة إلى ارتفاع المستوى الأخلاقي لأفراد المجموعة.

يلاحظ من نتائج تحليل

الاستجابات المتعددة الواردة في الجدول ٢ أنه - مع أخذ جميع البنود الواردة في الجدول بعين الاعتبار - فقد عدَّ ٤٣,٧٪ من أفراد العينة السلوكيات الواردة في بنود الاستبانة غير أخلاقية، في حين أن ٢٩,١٪ من أفراد العينة لم يعدَّ هذه السلوكيات غير أخلاقية، واتخذ ٢٧,١٪ من أفراد العينة موقفاً حيادياً من هذه السلوكيات. و عند النظر إلى البنود كل على حدة يلاحظ أن أعلى نسبة اتفاق بين أفراد العينة

جدول ٢

أسلوب الاستجابات المتعددة في تصنيف الاتجاهات فيما يتعلق بسلوكيات العمل غير الأخلاقية

لا يعدّ غير أخلاقي %	محايد %	يعدّ غير أخلاقي %	
٢٧,٢	٢٩,٤	٤٣,٣	١. استخدام الخدمات التي تقدمها المنظمة للأغراض الشخصية
٢٧,٣	٣٠,٢	٤٢,٦	٢. تقديم الهدايا والخدمات في مقابل الحصول على معاملة تفضيلية
٤٨,٩	٢٦,٥	٢٤,٦	٣. التباطؤ المتعمد في إنجاز العمل
٣٠,٤	٢٤,٨	٤٤,٨	٤. إفشاء أسرار العمل
٣١,٢	٢٠,٢	٤٨,٧	٥. القيام بأعمال شخصية في أثناء الدوام الرسمي
٢٧,٠	٢٧,٥	٤٥,٥	٦. التغطية على الأخطاء الشخصية
١٨,٣	٣١,٦	٥٠,١	٧. إلقاء اللوم عن الأخطاء على زميل برئ
٢٤,٣	٢٨,٢	٤٧,٤	٨. إدعاء إنجاز أعمال قد تم إنجازها من قبل الآخرين
٢٣,٨	٢٦,٨	٤٩,٤	٩. أخذ إجازة مرضية من غير وجه حق
٢٧,٢	٢٨,٢	٤٤,٥	١٠. إعطاء الرؤوس الصلاحية لمخالفة لوائح المنظمة
٢٨,٥	٢٦,٠	٤٥,٥	١١. أخذ مواد أو أجهزة بهدف الاستعمال الشخصي
٢٨,٠	٢٧,٧	٤٤,٣	١٢. قبول هدايا وخدمات في مقابل تقديم خدمات خاصة
٣٨,٧	٢٧,٣	٣٤,١	١٣. أخذ وقت شخصي إضافي
٢٧,٥	٢٥,١	٤٧,٤	١٤. عدم الإبلاغ عن مخالفة الآخرين للوائح وسياسات المنظمة
٢٩,١	٢٧,١	٤٣,٧	إجمالي

جدول ٣

نتائج اختبار Mann Whittney لأهمية الاختلاف في السلوك الأخلاقي بين الرجال والنساء في فئات العمر المختلفة

متوسطات	Z	P-value
أقل من ٣٢ سنة ٢٢٣ = n	١٢,٦٩-	*٠,٠٠
٣٢ سنة فأكثر ١٨٨ = n	٧,٤٩-	*٠,٠٠

* يعد الفرق معنوياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥

(٣,١٩). أما بالنسبة للنساء فيلاحظ وجود تقارب كبير بين متوسطات درجات السلوك الأخلاقي لمن هن دون ٣٢ سنة (٣,٧٧) و من بلغن ٣٢ سنة فأكثر (٣,٧٦). وتبين نتائج اختبار Mann Whittney الواردة في الجدول ٤ أهمية الفرق بين درجة السلوك الأخلاقي للرجال الذين تقل أعمارهم عن ٣٢ سنة والذين تبلغ أعمارهم ٣٢ سنة فأكثر . أما بالنسبة للنساء فإن النتائج الواردة في الجدول ٤ تشير إلى عدم أهمية الفرق بين درجة السلوك الأخلاقي لمن هن دون ٣٢ سنة و من بلغن ٣٢ سنة فأكثر (P= 0.88). وتؤكد هذه النتائج في مجملها صدق الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة بالنسبة للرجال دون النساء.

وتشير النتيجة السابقة إلى احتمال وجود تأثير تفاعلي بين العمر والنوع؛ حيث يختلف تأثير العمر على مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية باختلاف النوع. ولفحص الفرضية الثالثة تم إيجاد متغير جديد يعكس التفاعل بين فئات النوع (ذكور، إناث). وعليه تم إجراء انحدار درجات عامل السلوك الأخلاقي

وكما هو واضح من النتائج الواردة في الجدول ٣ فإن متوسطات درجات السلوك الأخلاقي للنساء تفوق تلك الخاصة بالرجال. فبالنسبة لفئة العمر التي تقل عن ٣٢ سنة بلغ متوسط درجة السلوك الأخلاقي للنساء ٣,٧٧ مقابل ٢,٣٧ للرجال وكذلك الأمر بالنسبة لفئة العمر التي تبلغ ٣٢ سنة فأكثر، حيث بلغ المتوسط للنساء ٣,٧٦ مقابل ٣,١٩ للرجال.

وتؤكد نتائج اختبار Mann Whittney الواردة في الجدول ٣ أهمية الفرق في درجة السلوك الأخلاقي بين النساء والرجال سواء بالنسبة لفئة العمر التي تقل عن ٣٢ سنة أو بالنسبة لفئة العمر التي تبلغ ٣٢ سنة فأكثر. وتؤكد مجمل هذه النتائج صدق الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة.

وتبين النتائج الواردة في الجدول ٤ أن متوسطات درجات السلوك الأخلاقي للرجال الذين تقل أعمارهم عن ٣٢ سنة (٢,٣٧) أقل من متوسطات درجات الرجال الذين تبلغ أعمارهم ٣٢ سنة فأكثر

جدول ٤

نتائج اختبار Mann Whittney لأهمية الاختلاف في السلوك الأخلاقي بين فئات العمر بالنسبة للرجال والنساء

P-value	Z	متوسطات		
*٠,٠٠	١٠,٦٧-	٢,٣٧	أقل من ٣٢ سنة n = ١١٤	ذكور
		٣,١٩	٣٢ سنة فأكثر n = ١١٨	n = ٢٣٢
٠,٨٨	٠,١٤-	٢,٧٧	أقل من ٣٢ سنة n = ١٠٩	إناث
		٣,٧٦	٣٢ سنة فأكثر n = ٧٠	n = ١٧٩

* يعد الفرق معنويًا عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥

ويتبين من مقارنة المتوسطات ونتائج اختبارات Mann Whittney في الجدول ٤ معنوية الفرق بين مواقف الرجال الأكبر والأصغر سنًا، وتلاشى هذا الفرق بين النساء الأكبر والأصغر سنًا. وتؤكد هذه النتائج الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة.

أما بالنسبة لتأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي، فيلاحظ من الجدول ٦ اختلاف هذا التأثير على أفراد العينة، حيث يلاحظ أن الأفراد الذين يحيطون بالعامل في المنزل لهم التأثير الأكبر على سلوكه الأخلاقي، ثم تليهم في الأهمية طريقة معاملة

factor scores على ثلاثة متغيرات مستقلة هي: النوع، العمر، العمر* النوع. وقد كشف التحليل أن قيمة معامل التحديد $R^2 \text{ adj} = 0,67$ ، وأن مقدار المعنوية لجدول تحليل التباين $P \text{ value} = 0,00$. ويشير ذلك إلى قبول كفاءة نموذج الانحدار المقترح. ويتبين من نتائج تحليل الانحدار الواردة في الجدول ٥ معنوية العلاقة بين متغير العمر* النوع من جهة، ومواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية من جهة أخرى، كما تظهر النتائج معنوية العلاقة بين النوع ومواقف العاملين وعدم معنوية العلاقة بين العمر ومواقف العاملين.

جدول ٥

نتائج تحليل الانحدار للسلوك الأخلاقي حسب العمر، النوع، العمر* النوع

Sig	t	Unstandardized Coefficients		النموذج
		Std. Error	B	
*٠,٠٠	١١,٣٠٣	٠,٠٦٨	٠,٧٧١	ثابت
*٠,٠٠	٩,١٤٤-	٠,٠٨٦	٠,٧٨٧-	النوع
٠,٨١٣	٠,٢٣٦	٠,٠٨٧	٠,٠٠٢	العمر
*٠,٠٠	١٠,٥٧٨-	٠,١١٥	١,٢١٧-	التفاعل (العمر*النوع)

* تعد العلاقة معنوية عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥

جدول ٦

أسلوب الاستجابات المتعددة في تصنيف الاتجاهات فيما يتعلق بتأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي

موافق %	محايد %	غير موافق
٢٥,٣	٣٢,١	٤٢,٦
٤٥,٠	٣١,٤	٢٣,٦
٣٩,٩	٢٨,٢	٣١,٩
٤١,٩	٢٩,٧	٢٨,٥

المنظمة للموظف، أما زملاء العمل فكان تأثيرهم الأقل أهمية على السلوك الأخلاقي للعامل. وتؤكد هذه النتيجة الفرضية الرابعة من فرضيات الدراسة.

كما يتضح من النتائج الواردة في الجدول ٧ أنه بالنسبة لفئة العمر الصغيرة (أقل من ٣٢ سنة) فإن متوسط درجة تأثر السلوك الأخلاقي للرجال والنساء في الدرجة الخارجية (٣,٨٤) أكبر من متوسط درجة تأثر السلوك الأخلاقي للنساء (٣,٤١). أما بالنسبة لفئة العمر الكبيرة (٣٢ سنة فأكثر) فإن متوسط درجة تأثر السلوك

جدول ٧

نتائج اختبارات Mann Whitney لمدى أهمية الفروق بين الرجال والنساء في درجة تأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي، وذلك بالنسبة لفئات العمر المختلفة

أقل من ٣٢ سنة		٣٢ سنة فأكثر			
أنثى 114 = n	ذكر 109 = n	أنثى 118 = n	ذكر 70 = n		
٣,٣٥	٣,١٤	١,٨٢	٢,٥٤	متوسطات	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأشخاص الذين حولي في العمل
١,٦٨-	٠,٠٩	٤,٠٩-	*٠,٠٠	Z	
				P-value	
٤,٣٠	٣,٥٦	٢,٤٢	٣,٣٤	متوسطات	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأشخاص الذين حولي في المنزل
٥,٤٩-	٠,٠٠	٥,٧١-	*٠,٠٠	Z	
				P-value	
٣,٨٧	٣,٣٧	٢,٠٨	٣,٠١	متوسطات	سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي يعاملني بها مسئول في العمل
٤,٤٩-	٠,٠٠	٥,٨٣-	*٠,٠٠	Z	
				P-value	
٣,٨٢	٣,٥٦	٢,١٩	٢,٩٧	متوسطات	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأشخاص الذين حولي في المنزل
٢,٤٥-	٠,٠١	٥,١١-	*٠,٠٠	Z	
				P-value	
٣,٨٤	٣,٤١	٢,١٣	٢,٩٧	إجمالي المتوسطات	

جدول ٨

نتائج تحليل الانحدار لتأثير العوامل الخارجية حسب العمر، النوع، العمر*النوع

Sig	t	Unstandardized Coefficients		النموذج
		Std. Error	B	
٠,٠٦	١,٨٢٢-	٠,٠٧٤	٠,١٣٦-	ثابت
*٠,٠٠	١٠,٤٣٤-	٠,٠٩٤	٠,٩٨١-	النوع
*٠,٠٠	٥,٣٨١	٠,٠٩٥	٠,٥١٤	العمر
*٠,٠٠	١١,٧٨٠	٠,١٢٦	١,٤٨١	التفاعل (العمر*النوع)

* تعيد العلاقة معنوية عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥

الانحدار أن قيمة معامل التحديد $R^2 \text{ adj} = 0.61$ ، وأن مقدار المعنوية لجدول تحليل التباين $P \text{ value} = 0.00$ ، ويشير ذلك إلى قبول كفاءة نموذج الانحدار المقترح. تكشف النتائج الواردة في الجدول ٨ معنوية العلاقة بين متغيرات العمر، النوع، والعمر*النوع وبين المؤثرات الخارجية. ويتبين من مقارنة المتوسطات في الجدول ٨ ونتائج اختبارات Mann Whitney في الجدول ٧ صدق الفرضية الخامسة لجميع العوامل الخارجية عدا العامل الأول والخاص بتأثير الأسرة.

مناقشة النتائج ودلالاتها

افترضت الدراسة أن لكل من النوع والعمر والعوامل الخارجية والتأثير التفاعلي بينهم دوراً في تحديد مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية، وقد أيدت نتائج الدراسة فرضية تأثير النوع على مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية، حيث وجدت أن النساء اتخذن مواقف أكثر تشدداً تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بالرجال. وجاءت نتائج

الأخلاقي للنساء (٢,٧٩) أكبر من متوسط درجة تأثير السلوك الأخلاقي للرجال (٢,١٣).

وتؤكد نتائج اختبارات Mann Whitney الواردة في الجدول ٧ أهمية هذه الاختلافات بين درجة تأثير السلوك الأخلاقي للرجال والنساء بالعوامل الخارجية من فئات العمر المختلفة، وذلك باستثناء درجة تأثير الأسرة على السلوك الأخلاقي حيث لا تختلف درجة التأثير بين الرجال والنساء من فئة العمر الصغيرة (أقل من ٣٢ سنة).

ولفحص الفرضية الخامسة تم إجراء اختبار التحليل العاملي للبندود المتعلقة بالمؤثرات الخارجية (٤ بندود). ونتج عن هذا التحليل عامل واحد يفسر ٦١,٥٪ من التباين وبمعدل تحميل ٢,٤٦. وقد تم إيجاد متغير جديد يعكس التفاعل بين فئات النوع (ذكور، إناث). وعليه تم إجراء انحدار درجات العامل factor scores الذي يمثل المؤثرات الخارجية على ثلاثة متغيرات مستقلة هي: النوع، العمر، العمر*النوع. وقد كشفت نتائج تحليل

مستوى أخلاقيات العمل لإجمالي أفراد العينة كانت مرتفعة نسبياً.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسة التجميعية التي قام بها Frank (1997) *et al.*، حيث خلصت هذه الدراسة الأخيرة إلى وجود اختلافات ذات أهمية في السلوك الأخلاقي بين الرجال والنساء. واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة التي وجدت اختلافات ذات أهمية في السلوك الأخلاقي لمن هم أكبر وأصغر سناً من الرجال و النساء على السواء (Dawson, 1997; Peterson *et al.*, 2001)؛ فقد وجدت الدراسة الحالية الاختلافات في السلوك الأخلاقي الناتجة عن الاختلاف في العمر تنطبق على الرجال دون النساء. وقد يرجع ذلك إلى كون مستوى النضج الأخلاقي عند النساء مرتفعاً حتى عند من هن أقل من ٣٢ سنة، وهذا ما بينته نتائج الدراسة الحالية، ومن ثم لا تطرأ زيادة ذات أهمية في مستوى النضج الأخلاقي مع التقدم في العمر. أما بالنسبة للرجال فإن مستوى النضج الأخلاقي لمن هم أقل من ٣٢ سنة منخفض نسبياً حسب ما تكشفه النتائج، ومن ثم فإن ارتفاعه مع التقدم في العمر يكون ذا أهمية.

وجاءت نتائج الدراسة مؤيدة لنتائج دراسة Peterson *et al.* (2001) على عينة من العاملين في عدد من المنظمات في الولايات المتحدة؛ وذلك في تأكيد أهمية الدور الذي يقوم به الأشخاص المحيطون بالفرد في المنزل في التأثير على مواقفه تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية، كما أكدت

الدراسة مؤيدة جزئياً لفرضية تأثير العمر على مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية، حيث وجدت أن العاملين الأكبر سناً من الرجال اتخذوا مواقف أكثر تشدداً تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بنظرائهم الأصغر في السن، على حين لم تجد الدراسة فروقاً ذات أهمية في مواقف النساء الأكبر سناً مقارنة بنظرائهن الأصغر في السن. كما أيدت نتائج الدراسة فرضية التأثير التفاعلي بين النوع والعمر في تحديد مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية، حيث وجدت أن الفرق بين مواقف من هم أكبر وأصغر في السن يختلف باختلاف النوع. ووجدت الدراسة أن إلقاء اللوم على زميل برئ يعدّ من أكثر الأمور لأخلاقية حسب رأى أفراد العينة، سواء من الرجال أو النساء حيث لم تجد الدراسة تبايناً ذا أهمية في الآراء بالنسبة لهذا البند بالذات.

وجاءت نتائج الدراسة مؤيدة لفرضية اختلاف درجة تأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين، حيث وجدت أن الأشخاص الذين يحيطون بالعامل في المنزل لهم التأثير الأكبر على سلوكه الأخلاقي. كما أيدت نتائج الدراسة فرضية وجود دور للتفاعل بين العمر والنوع في تحديد درجة تأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين، حيث كشفت النتائج أن درجة تأثير هذه العوامل على الرجال أكبر، مقارنة بالنساء في فئة العمر الصغيرة. وعلى النقيض فقد كانت درجة تأثير هذه العوامل - فيما عدا العامل الخاص بتأثير زملاء العمل - على النساء أكبر مقارنة بالرجال في فئة العمر الكبيرة. ووجدت الدراسة أن

الممارسين من تطوير أساليب أكثر فاعلية في التعامل مع المرؤوسين بمختلف فئاتهم، وهذا أمر من شأنه أن يدعم الجهود الموجهة نحو بناء بيئات عمل أكثر أخلاقية.

حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

اعتمدت الدراسة الحالية على قياس مواقف العاملين تجاه بعض سلوكيات العمل غير الأخلاقية. وقد لا تعكس هذه المواقف مدى أخلاقية الفرد من الناحية العملية؛ إذ إن الفرد قد يتخذ موقفا سلبيا تجاه سلوك معين ومع ذلك فإنه من الناحية العملية يمارس هذا السلوك، لذا يجدر بالدراسات المستقبلية تطوير مقاييس أكثر عملية في قياس السلوك الأخلاقي للعاملين، بالإضافة لذلك قد تتأثر استجابات أفراد العينة بما هو مرغوب اجتماعيا من سلوكيات وهو ما يشار إليه بـ Social desirability effect.

كما لم يسع هذه الدراسة إلا أن تتناول بعض المحددات الشخصية والخارجية على مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية. ويعتقد الباحث أن هناك حاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية لمحددات أخلاقيات العمل في إطار البيئة العربية، بحيث تتناول هذه الدراسات العناصر التي لم تتناولها الدراسات السابقة مثل تأثير الهيكل التنظيمي وقيم المنظمة على السلوك الأخلاقي للعاملين.

شكر وتقدير

يتقدم الباحث بجزيل الشكر لإدارة الأبحاث بجامعة الكويت لتمويلها هذا البحث.

نتائج الدراسة الحالية أيضا دور التأثير التفاعلي بين العمر والنوع في تبين تأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي.

الدلالات العملية والنظرية للنتائج

تسهم نتائج الدراسة في دعم الجهود المرتبطة ببناء نماذج متكاملة تلقى مزيدا من الضوء على أسباب الفروق الفردية في السلوك الأخلاقي بين العاملين. وتبين النتائج أهمية تركيز النماذج المستقبلية، التي تهدف إلى دراسة محددات السلوك الأخلاقي، على التأثير التفاعلي بين هذه المحددات، ودور هذا التأثير في تفسير الاختلافات الفردية في السلوك الأخلاقي، وعدم الاقتصار على دراسة التأثير الرئيس لمحددات السلوك الأخلاقي. كما تسهم نتائج الدراسة في سد ثغرة في أدبيات أخلاقيات العمل، المتمثلة في قلة الدراسات التي تناولت محددات أخلاقيات العمل خارج إطار البيئة الأمريكية بشكل عام، وقلة تلك الدراسات في إطار البيئة العربية بشكل خاص؛ حيث قامت الدراسة الحالية باستخلاص نتائج من واقع بيئة عمل عربية فيما يتعلق بدور النوع والعمر والعوامل الخارجية والتأثير التفاعلي بينهم في تحديد السلوك الأخلاقي للعاملين.

بالإضافة إلى ما تقدم، فإنه من المرجو أن تسهم نتائج الدراسة في زيادة وعي الممارسين الإداريين فيما يتعلق بالاختلافات الموجودة بين مواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل والعوامل المسببة لهذه الاختلافات، ومن ثم تمكن أولئك

المراجع

للعلوم الإدارية، مجلد ١، العدد ١: ٢٠١-٢٤١.

محمد كامل الكردي، ومحمد عبدالله آل ناجي، ١٩٩٦، دراسة وتحليل نظم القيم الشخصية للمدير السعودي، في إطار مدخل ثقافة المنظمة، الإدارة العامة، العدد ١: ٤٥-١٠١.

زهير الصباغ، ١٩٨٥، البعد الأخلاقي في الخدمة العامة، الإدارة العامة، العدد ٤٨: ٦٢-٧٩.

سمير أحمد عسكر، وعادل محمد زايد، ١٩٩٤، المحددات الشخصية لقيم العمل الوظيفي: دراسة تطبيقية بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة العربية

Al-Kazemi, A. and G. Zajak. 1999. Ethics Sensitivity and Awareness Within Organizations in Kuwait: An Empirical Exploration of Espoused Theory and Theory-in-use. *Journal of Business Ethics*, 20: 353-361.

Bellizi, J. A. and R. E. Hite. 1989. Supervising Unethical Salesforce Behavior. *Journal of Marketing*, 53: 36-47.

Brady, F. N. and G. E. Wheeler: 1996. An Empirical Study of Ethical Pre-dispositions. *Journal of Business Ethics*, 15: 927-940.

Callan, V. J. 1992. Predicting Ethical Values and Training Needs in Ethics. *Journal of Business Ethics*, 11: 761-769.

Dawson, L. M. 1997. Ethical Differences Between Men and Women in the Sales Profession. *Journal of Business Ethics*, 16: 1143-1152.

Dawson, L. M. 1992. Will Feminization Change the Ethics of Sales Profession?. *Journal of Personal*

Selling and Sales Management, 12 (1): 21-32.

Deshpand, S., J. Joseph and V. Maximov. 2000. Perceptions of Proper Ethical Conduct of Male and Female Russian Mnanagers', *Journal of Business Ethics*, 24: 179-183.

Eagly, A. H. 1987. Sex Differences in Social Behavior: *A Social Role Interpretation*, Hillsdale, NJ: Lawrence.

Frank, G. R., D. F. Crown and D. F. Spake. 1997. Differences in Ethical Perceptions of Business Practices: A social role theory Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 82: 920-934.

Ford, R. C. and W. D. Richardson. 1994. Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Business Ethics*, 12: 207-218.

Grover, S. L. and C. Hui. 1994. The Influence of Role Conflict and Self-Interest on Lying in Organization. *Journal of Business Ethics*, 13: 293-303.

- Kelley, S. W., O. C. Ferrell and S. J. Skinner. 1990. Ethical Behavior Among Marketing Researchers: An Assessment of Selected Demographic Characteristics. *Journal of Business Ethics*, 9: 681-688.
- Kohut, G. F. and S. E. Corriher. 1994. The Relationship of Age, Gender, Experience and Awareness Ethics Policies to Business Decision Making. *SAM Advanced Management Journal*, 32-39.
- Kolberg, L. 1976. Moral Stages and Moralization , In Lickona T. (Ed) *Moral Development and Behavior*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Loe, T. W., L. Ferrell, and P. Mansfield. 2000. A Review of Empirical Studies Assessing Ethical Decision Making in Business. *Journal of Business Ethics*, 25: 185-204.
- Luthar, H. K., R. A. DiBattista, and T. Gautschi. 1997. Perception of What the Ethical Climate is and What it Should Be: The Role of Gender, Academic Status, and Ethical Education. *Journal of Business Ethics*, 16: 205-217.
- McCabe, D, L., L. K. Trevino and K.D. Butterfield. 1996. The Influence of Collegiate and Corporate Codes of Conduct on Ethics-Related Behavior in the Workplace. *Business Ethics Quarterly*, 6 (4): 461-467.
- McDaniel, C, N. Schoeps and J. Lincourt. 2001. Organizational Ethics: Perceptions by employees gender. *Journal of Business Ethics*, 33: 245-256.
- Peterson, D., A. Rhodes and B. Vought. 2001. Ethical Beliefs of Business Professionals: A Study of Gender, Age and External Factors. *Journal of Business Ethics*, 31: 225-232.
- Rawwas, M. Y. and A. Singhapakdi. 1998. Do Consumers' Ethical Beliefs Vary with Age? A Substantiation of Kohlberg's Typology in Marketing. *Journal of Business Ethics*, 6: 26-38.
- Randall, D. M. and M. F. Fernandes. 1991. The Social Desirability Response Bias in Ethics Research. *Journal of Business Ethics*, 10: 805-817.
- Ruch, W. A. and W. Newstrom. 1975. How Unethical Are We?. *Supervisory Management* (November), 18.
- Servinek, P. J. 1992. Demographic and Related Differences in Ethical Views Among Small Businesses. *Journal of Business Ethics*, 11: 555-655.
- Sethi, S. P. and P. Steidlmeier. 1993. Religion's Moral Compass and a Just Economic Order: Reflections on Pope John Paul's Encyclical Centesimus Annus. *Journal of Business Ethics*, 12: 901-917.

- Singhapakdi, A. and S. J. Vitell. 1990. Marketing Ethics: Factors Influencing Perceptions of Ethical Problems and Alternatives. *Journal of Macro-Marketing*, 47-65.
- Soutar, G., M. M. McNeil and C. Moister. 1994. The Impact of the Work Environment on Ethical Decision Making: Some Australian Evidence. *Journal of Business Ethics*, 13: 327-339.
- Stevens, R., J. Harris and S. Williamson. 1993. A Comparison of Ethical Evaluations of Business School Faculty and Students: A Pilot Study. *Journal of Business Ethics*, 12(8): 611-619.
- Thorne, D. M. and O. C. Ferrell. 1993. Assessing the Application of Cognitive Moral Development Theory to Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 10: 829-838.
- Tyson, T. 1992. Does Believing that Everyone Else is Less Ethical have an Impact on work Behavior? *Journal of Business Ethics*, 11: 707-717.
- Verteke, W., C. Ouwerkerk and E. Peelen. 1990. Exploring the Contextual and Individual Factors on Ethical Decision Making of Salespeople. *Journal of Business Ethics*, 15: 1175-1187.
- Viswesvaran, C., S. Deshpande and J. Joseph. 1998. Job Satisfaction as a Function of Top Management Support for Ethical Behavior: A Study of Indian Managers. *Journal of Business Ethics*, 17: 365-371.
- Weber, J. and S. Green. 1991. Principled Moral Reasoning: Is it a Viable Approach to Promote Ethical Integrity?. *Journal of Business Ethics*, 10: 325-333.
- Whipple, T. W. and D. F. Swords. 1992. Business Ethics Judgments: A Cross-cultural Comparison. *Journal of Business Ethics* 11: 671-678.
- Wimbush J. C., J. M. Shepard and S. E. Markham. 1997. An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis. *Journal of Business Ethics*, 16: 1705-17160.

ABSTRACT

A STUDY OF SOME DETERMINANTS OF EMPLOYEES' ATTITUDES TOWARDS WORK ETHICS IN KUWAITI BUSINESS ORGANIZATIONS

ALI H. MUHAMMAD

Kuwait University

The present study aimed to test the role played by certain demographic variables such as age, gender and external factors in determining employees' attitudes towards work ethics. The research involved a sample of 411 workers selected from 6 business organizations in Kuwait. It addressed the assumption that differences in work ethics relied basically on differences in gender and age, whereby women were believed to be tougher on unethical work behavior than men, and the older employees tougher than the younger. The study presumed the presence of a certain interactive impact of employees' age and gender in determining attitudes towards work ethics in general. An equal impact on work ethics was thought to be associated with certain external factors which were similarly subject to variation according to the age and gender of the employees. The results yielded by the research were supportive of its hypotheses with the exception of the assumption that age played a role in determining the attitudes of employees towards work ethics as this turned out to be only true for men but not for women.

علي حسين محمد (دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة جنوب إلينوي، الولايات المتحدة الأمريكية، ١٩٩٤)، مدرس قسم الإدارة والتسويق، كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت، له اهتمامات بحثية تشمل العدالة التنظيمية، وأخلاقيات العمل، والهيكل التنظيمي، ونظرية الدافعية، ودراسات المقارنة الحضارية.

مجلة الحقوق

مجلة فصلية أكاديمية
محكمة تعنى بنشر البحوث
والدراسات القانونية والشرعية
تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

رئيس التحرير

الأستاذ الدكتور / إبراهيم الدسوقي أبو الليل

صدر العدد الأول في
يناير ١٩٧٧

الاشتراكات

في الكويت : ٣ دنانير للأفراد، ١٥ ديناراً للمؤسسات
في الدول العربية : ٤ دنانير للأفراد، ١٥ ديناراً للمؤسسات
في الدول الأجنبية : ١٥ دولاراً للأفراد، ٦٠ دولاراً للمؤسسات

المراسلات

توجه جميع المراسلات إلى رئيس
التحرير على العنوان التالي :

مجلة الحقوق . جامعة الكويت

ب. ٥٤٧٦، الصفاة 13055 الكويت

هاتف : ٤٨٣٥٧٨٩ . فاكس : ٤٨٣١١٤٣

Council

مجلس النشر العلمي