

دراسة استطلاعية حول بيئة أخلاق العمل في الهيئات الحكومية المستقلة في دولة الكويت

فؤاد عبدالله العمر*

* حصل على الدكتوراه في الإدارة من جامعة لستر ببريطانيا عام 1994 .
يعمل نائباً لرئيس البنك الإسلامي للتنمية معاراً من حكومة دولة الكويت .

الملخص

تسعى هذه الدراسة إلى استطلاع بيئة أخلاق العمل في ثلاث من الهيئات الحكومية المستقلة، بالإضافة إلى تعرّف أثر عوامل الجنس والجنسية، وعدد سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والعمر، ومستوى الراتب على آراء الموظفين. وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية من الهيئات الثلاث المختارة. واعتمدت الدراسة على استبانة خضعت لإجراءات التقنين؛ من حيث الثبات والصدق. وقد احتوت على أربع فقرات تمثل قياساً لاستطلاع بيئة أخلاق العمل. وتنبع أهمية الدراسة من قلة الأبحاث في هذا المجال الذي لا تقل أهميته عن أهمية فاعلية الإدارة في العمل. وقد خلصت الدراسة إلى توافر مستوى جيد من الوعي في بيئة أخلاق العمل، وبخاصة في توافر اللوائح والنظم لردع المخالفين، وفي حماية الموظف عند إبلاغه عن أي خلل إداري أو رشوة. كما تدل النتائج على أن الوساطة تعتبر من الأمور المقبولة أخلاقياً إذا كانت لا تخالف القوانين واللوائح، كما تظهر النتائج أيضاً التزام قيادات هذه المؤسسات بمستوى مقبول من أخلاق العمل، مما يجعل العاملين فيها يستطيعون، ببسر ودون عناء، رفع أي قضايا تتعلق بخلل أو انحراف إداري إلى رؤسائهم.

كما تظهر الدراسة أن أفراد العينة من غير الكويتيين وأن الذكور من الموظفين كانت موافقتهم واتساقهم مع بيئة أخلاق العمل أكبر من غيرهم. وقد بينت الدراسة أن الاتساق مع بيئة أخلاق العمل تزداد باطراد، وفقاً لزيادة خبرة الموظف ومستوى وظيفته ووفقاً لعمره. أما المستوى التعليمي أو مستوى الراتب فلم يكن لهما تأثير كبير في ذلك.

كما تظهر الدراسة أهمية التوعية بأخلاق العمل، وضرورة تعميمها في الجهاز الإداري، مع توفير التدريب الكافي على التفكير الأخلاقي المناسب، واتخاذ القرارات التي تناسبه. وقد بينت الدراسة كذلك ضرورة القيام بدراسات ميدانية لتعرّف بيئة أخلاق العمل وكيفية التأثير عليها.

تركز الدراسات العلمية العربية في مجال الإدارة العامة على دور الإدارة العامة في التنمية الاقتصادية، وكذلك على كيفية إعادة النظر في العمليات الإدارية لرفع مستوى الفاعلية في تقديم الخدمات. وقد ركزت معظم هذه الدراسات على الاهتمام بفاعلية تقديم الخدمات، وعلى أفضل الأساليب لتقديمها، وعلى أقلها تكلفة. وقليل منها قامت بفحص توجهات الموظفين نحو المشاكل المتعلقة بأخلاق العمل في جهاز الخدمة العامة، أو ما يطلق عليه «بيئة أخلاق العمل»⁽¹⁾. والمقصود «بيئة أخلاق العمل» الاهتمام بالأخلاق والقيم الأخلاقية في محيط العمل والوظيفة والحرص على استقرارها.

إن الحاجة إلى دراسة بيئة أخلاق العمل، تنبع من أثرها في المحافظة على قيم محددة في جسم الإدارة العامة، توفر لها الاستقرار والعطاء، كما أنها تسهم في حسن أداء العمل وفعالية الإدارة، من خلال حسن استخدام الموارد المالية، أو المحافظة على عدم تسربها أو ضياعها. فضلاً عن تأثير بيئة أخلاق العمل على مصداقية الجهاز الوظيفي وثقة الجمهور في العاملين فيه. ومن ثم فإن الفشل في توفير بيئة أخلاق عمل مناسبة تشابه في تأثيرها النقص في الفاعلية⁽²⁾. ولذلك فلا غرابة في أن الناظر إلى الأدبيات العالمية في الإدارة العامة يجد اهتماماً متزايداً بدور الأخلاق والقيم الأخلاقية في الإدارة⁽³⁾، كما أن هناك حرصاً شديداً على كفاءة المديرين التنفيذيين وصلاحياتهم في إدارتهم أجهزة الخدمة العامة، وفي ابتعادهم عن الفساد الإداري⁽⁴⁾.

وعلى الرغم من أن الدوريات الغربية تزخر بكثير من الدراسات التي تهتم ببيئة أخلاق العمل⁽⁵⁾، إلا أن هذين الموضوعين على الرغم من أهميتهما لم يلقيا الاهتمام والعناية الكافيين، ولم يتطرق الباحثون إليهما بتفصيل يتناسب وأهميتهما للإدارة العامة في الكويت. كما أنهما لم ينالا حقهما من الدراسة والتمحيص على مستوى الوطن العربي. ويشير إلى ذلك ما قامت به المجلة العربية للعلوم الإنسانية - مشكورة - من إقامة ندوة خاصة في محاولة لتحقيق التوعية بأخلاقيات المهنة؛

نظراً لأهميتها البالغة في التكوين الشخصي للموظف، هذا فضلاً عن ندرة المراجع الأساسية في هذا المجال. وقد تمخض عن هذه الندوة جملة مقترحات من أهمها التفكير في كيفية تدريس برنامج (أو مواد) أخلاق المهنة لطلبة جامعة الكويت، وضرورة غرس البعد الأخلاقي في المناهج التعليمية⁽⁶⁾. وفي الإطار نفسه، حاول بعض الباحثين، ومنهم العمر⁽⁷⁾ في دراسته عن أخلاق العمل في دولة الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي، التركيز على أهمية هذا الموضوع بالنسبة لأداء الجهاز الحكومي، كما اقترح إجراء دراسات ميدانية للتأكد من الواقع العملي لهذه الأمور. ولعل أحد الأسباب التي أدت إلى الإقلال من البحث العلمي في هذا الجانب، صعوبة قياس الظاهرة المطلوب دراستها، كما أن الطبيعة المحافظة للمجتمعات العربية والإسلامية، تجعل من العسير على العاملين في جهاز الخدمة المدنية الانفتاح والتحدث عن هذه الظواهر بحرية وبصراحة، كما يتطلبها البحث العلمي، وبالأخص في مجال أخلاق العمل.

ومما يزيد دراسة بيئة أخلاق العمل أهمية، تزايد حدة التغيرات الدولية؛ مثل تحرير الأسواق وعالمية التجارة التي لها تأثير كبير على أخلاق العمل، لا في القطاع الخاص فحسب، وإنما على المؤسسات الحكومية العامة. وفي هذا الإطار يوضح وتنهول "Wettenhall"، تأثير عولمة الأسواق على اتساع نطاق المؤسسات العامة ليشمل عملها نشاطات خارج بلدها، ومن ثمّ تشعب التحديات الأخلاقية التي تواجهها، ويتسع نطاق بيئة أخلاق العمل التي تعمل بموجبها من جراء ذلك⁽⁸⁾. ويستطرد وتنهول بضرب مثال حول الهيئة العامة للاستثمار في دولة الكويت والتحديات الأخلاقية التي تواجهها، وبالأخص في مسؤولية الأعضاء في مجالس إدارات الشركات التي تسهم فيها، وكذلك في مبدأ التحكم والرقابة على أعمالها ونشاطه، وبالأخص خارج دولة الكويت⁽⁹⁾.

* مما تقدم يتبين أن بيئة أخلاق العمل، ذات طبيعة مركبة من مزيج من التكوين الشخصي، وبيئة عمل المنظمة، وأخلاق العمل، بالإضافة إلى الاعتبارات الخاصة المتعلقة ببيئة كل منطقة. وهنا يبرز التساؤل حول كيفية تعرّف

هذا الأمر وسبر أغواره من خلال طرق أبواب البحث العلمي. ولتحقيق ذلك، يمكن القيام بدراسة استطلاعية لتعرف بيئة أخلاق العمل بدراسة اتجاهات الموظفين نحو بيئة هذا الموضوع، ضمن نطاق الواقع الوظيفي الذي يعيشونه وفي حدود بيئة المنظمة.

ستركز هذه الدراسة على تحليل بيئة أخلاق العمل في الإدارة الحكومية؛ من حيث مدى توافر أخلاق العمل وكفاءة النظم واللوائح في محاربة الانحراف الإداري، وكذلك في حماية الموظف في حالة الإبلاغ عنها، مستفيداً مما ذكر آنفاً من أسباب غياب أخلاق العمل ومظاهر هذا الغياب وتأثيره على الموظف والمواطن وعلى عملية التنمية.

ونظراً لكبر الجهاز الحكومي في دولة الكويت، فقد يكون من المناسب تحديد أحد قطاعاته محوراً للدراسة. وفي الاختيار بين الوزارات أو الهيئات الحكومية الملحقمة المرتبطة بجهاز مركزي وما بين الهيئات الحكومية المستقلة لدراسة بيئة أخلاق العمل، بوصفها محوراً - تم اختيار الهيئات المستقلة؛ لتكون مجتمع الدراسة لعدد من الاعتبارات والدوافع. ولعل أول هذه الاعتبارات أن التوسع الحكومي في العقدين الماضيين في الكويت كان معظمه من خلال تأسيس هيئات حكومية مستقلة⁽¹⁰⁾. أما ثانيها، فهو وجود تحديات كبيرة تواجه بيئة أخلاق العمل في المؤسسات المستقلة؛ فالهيئة الحكومية تم إنشاؤها لتقوم بالأعمال الحكومية ذات الصبغة التجارية أو الطبيعة الخاصة بحسب أساليب السوق، مع إعطاء سلطة اتخاذ القرار بصورة أوسع، وتوفير الحوافز المناسبة من خلال منحهم ميزانية مستقلة ذات موارد ذاتية⁽¹¹⁾. ومن ثم، قد تكون هذه الهيئات المستقلة أكثر عرضة أو انكشافاً للقضايا المرتبطة بأخلاق العمل والفساد الإداري، نظراً لقلة الرقابة والتحكم من قبل هيئات الرقابة المركزية في الدولة. كما أن من دوافع تحرير دراسة بيئة أخلاق العمل في المؤسسات المستقلة أن بيئة الخدمة العامة في المؤسسات العامة ثرية بالتجارب الأخلاقية، نظراً لاتصالها بكل أبناء المجتمع، وتقديمها أنواعاً متعددة من الخدمات.

2 - أهمية الدراسة

إن أهمية دراسة قيم العمل وأخلاقيها والبيئة التي تحتضنها تنبع من أن لها تأثيراً على فاعلية الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها؛ فالدراسات العلمية تُظهر أن قيم العمل وأخلاقيها في مؤسسة ما تؤثر على قرارات الأفراد في اختيار الوظيفة⁽¹²⁾، كما أنها ترفع من مستوى تقديرهم نحو عملهم⁽¹³⁾. ونتيجة لهذا التقدير، فإن رضاهم الوظيفي والتزامهم المهني يكون في أحسن مستوياته⁽¹⁴⁾؛ مما سينعكس على ارتفاع مستوى عطائهم وإنتاجيتهم، كما تثبت الدراسات أن اهتمام المنظمة بتوفير بيئة مناسبة لأخلاق العمل وسياسات المنظمة تجاه ذلك، ووجود بيئة من أخلاق عمل ملائمة تعد من العوامل التي تقوي من قدرة المؤسسات⁽¹⁵⁾ في مواجهة تحديات المنافسة.

وكما ذكر آنفاً، فإن كثيراً من الدراسات حول الإدارة في المؤسسات العامة، يركز على العملية الإدارية وفعاليتها، وعلى القضايا المتعلقة بها مع تجاهل أو قلة اهتمام بالعملية الأخلاقية في اتخاذ القرار، على الرغم من تأثيرها الواضح، كما ذكر، في الفاعلية الإدارية. ومن ثم فإن هذه الدراسة تؤكد أهمية تحليل بيئة أخلاق العمل بوصفها جزءاً من العملية الإدارية للمؤسسة العامة؛ فكان لا بد من دراستها، والتحقق من آثارها بالبحث والاستقصاء العلمي. كما أن فهم بيئة أخلاق العمل وتصور الموظفين لكيفية ممارسة أخلاق العمل يعد من مقومات الخدمة المدنية، لما له من أثر على تعزيز الثقة بالخدمة المدنية بوصفها من مكونات المجتمع المدني.

كذلك تنبع أهمية الدراسة من أن عينة بحثها تتكون من موظفي الخدمة العامة، وأنها تشمل ثلاث مؤسسات حكومية مستقلة، إضافة إلى أنها تعتبر من الدراسات الأولى - حسب علم الباحث - في مجال دراسة بيئة أخلاق العمل للموظفين العموميين.

3 - الإطار النظري والدراسات السابقة

ضمن الأدبيات العالمية للإدارة العامة هناك كم كبير من الدراسات حول أخلاق العمل التي تتناول في العادة ثلاثة أمور هي: الاتجاهات نحو أخلاق العمل في المجتمع وجهاز الخدمة المدنية، ومقدار الأمانة وطبيعة الثقة في القطاع العام، وأخيرا التوجهات نحو المستوى الأخلاقي المنشود⁽¹⁶⁾. ولكن بتحليل الدراسات السابقة يتضح أن معظمها يركز إما على تحليل موانئ أخلاق العمل وبيئتها⁽¹⁷⁾ وإما على استخدام سلطات القانون والتحقيق في محاربة الفساد الإداري⁽¹⁸⁾. أما الدراسات الخاصة بمدى توافر بيئة أخلاق العمل، فهي قليلة ومحدودة. ولعل واحدة من الدراسات القليلة في هذا المجال هي دراسة بونسيل ومنزل (Bonczale and Menzel)⁽¹⁹⁾ التي تناولت بيئة أخلاق العمل وأثرها على اتخاذ الأفراد القرار الأخلاقي المناسب.

إن الدراسات العربية القليلة التي تناولت موضوع أخلاق العمل وبيئة العمل، قد ركزت على أمور عدة؛ لعل أهمها الواسطة والانحراف الإداري، وكذلك الالتزام باللوائح والنظم. كما أن معظمها قد ركز على الدراسات الوصفية أكثر من الدراسات الميدانية أو التحليلية. وفي مجال الدراسات الوصفية ركز كل من القاضي⁽²⁰⁾ والصباغ⁽²¹⁾ والصواف⁽²²⁾ على توضيح أهمية البعد الأخلاقي وأخلاق العمل في الخدمة العامة، والعوامل المحددة له والعوامل المؤثرة فيه. أما دراسة العمر⁽²³⁾ حول أخلاق العمل والتدريب عليها في دول الخليج العربي، فقد خلصت إلى افتقار أنظمة الخدمة المدنية في الكويت ودول الخليج العربية إلى الضوابط والأسس الواضحة للعديد من المواضيع المتعلقة بأخلاق العمل اللازمة للموظف المدني، كما تبرز الدراسة أهمية وجود معايير وأسس لأخلاق العمل المنشود، وتركز على أهمية الإعداد الأخلاقي للموظفين لما له من تأثير في حسن الاستجابة لمطالب الجمهور، والتجاوب مع النقد الموجه لهم. ومما يزيد من أهمية الإعداد الأخلاقي، التطور السريع الذي تمر به الدول الخليجية، مما لا يمكن من إيجاد لوائح ونظم تتلاءم وهذا التغيير. وخلص العمر⁽²⁴⁾ إلى ضرورة

إجراء مزيد من الدراسات التفصيلية في هذا المجال لاستقصاء بيئة أخلاق العمل ومدى تدريب العاملين عليها.

وقد ركزت بعض الدراسات العربية على تعرّف تأثير بعض أخلاق العمل السلبية، مثل الوساطة، على العمل وأدائه. فقد خلصت دراسة أحمد⁽²⁵⁾، إلى أن عامل الوساطة من أكثر العوامل من حيث التأثير السلبي في العلاقة بين موظفي الخدمة العامة والمواطنين في عدد من الأجهزة الحكومية في الأردن. ويقترح للقضاء على هذه الظاهرة، توعية المراجعين بحقوقهم، وفتح قنوات الشكوى عن أي مخالفة يرونها؛ سواء من خلال القنوات الرسمية أو وسائل الإعلام. أما في مجال القضاء على الوساطة عند الموظف العام، فيقترح أحمد زيادة الرقابة وتشيدها حتى يرتدع من يخالف النظم واللوائح. أما حلواني وصبان⁽²⁶⁾ في دراستهما عن السلطة الإدارية وعلاقات الإدارة بالجمهور في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية، وبالأخص في إساءة التعامل مع الجمهور، فقد خلصت دراستهما إلى بروز محاباة الأقارب، ومجاملة الزملاء، والوساطة بوصفها وسائل لتسهيل إنجاز المعاملات في الدوائر الحكومية. وخلصت الدراسة إلى أن سبب ذلك، يكمن في استعداد الموظف للدمج بين سلوكه التنظيمي وسلوكه الاجتماعي. كما تظهر الموافقة المرتفعة لعبارة «إذا كان أسلوب تقديم الهدايا يساعد على انتشار الرشوة التي تعد خيانة للوظيفة العامة من قبل الموظف»، على وعي كبير بخطورة الرشوة وتعارضها مع مستلزمات الخدمة العامة. كما أظهرت الدراسة أن الموظف يخضع للضغط الاجتماعي في إنجاز معاملات الأقارب والقيام بهذا الأمر بوصفه واجباً اجتماعياً.

ومن التحديات التي تواجه الباحثين في مجال بيئة أخلاق العمل، تنوع آراء المتأثرين بها بحسب خلفياتهم الاجتماعية والتعليمية؛ فمثلاً تتعدد نظرات الناس نحو مفهوم الوساطة؛ فمنهم من ينظر إليها على أنها واجب اجتماعي، وآخرون ينظرون إليها على أنها انحراف إداري. ففي الدراسة التي قام بها الفيصلي وعبد الله لمفهوم الوساطة⁽²⁷⁾، توصل الباحثان إلى أن مصطلح الشفقة يحتل المرتبة الأولى من بين المسميات الخمسة التي اختيرت للتعبير عن مدى قبول هذا الأمر

وممارسته من قبل الموظف العام عند أدائه الخدمات. يلي ذلك في الترتيب، مفهوم العلاقات الشخصية والشفاعة والمصلحة المتبادلة، وأخيراً مفهوم «الفرقة». وتدل الدراسة على أن الشفقة لدى عينة البحث تعني السعي في مصالح البعض خوفاً من ضياعها، أو لعدم قدرتهم على التعامل مع الأجهزة الحكومية، أو عجزهم عن ملاحقة حقوقهم⁽²⁸⁾.

وعند استعراض المرء للأبحاث العربية القليلة في مجال بيئة أخلاق العمل يجد أنها غير مترابطة، وأكثرها وصفي، فضلاً عن أنها محدودة العدد. ومن ثم فهناك حاجة ماسة إلى دراسة تحليلية تابعة من واقع الأجهزة الحكومية، لتتكامل في آثارها مع الدراسات الوصفية وتؤكد لها أو توضحها.

أما تحليل الأدبيات العالمية، فيظهر أن الاتجاه الحالي في القيم الأخلاقية المرتبطة بالإدارة يركز على محاور عديدة منها: أهمية المواطنة، وتفعيل دور المواطن في الرقابة والتوجيه، ونظرية الديمقراطية، وتوازن السلطات، وحرية الرأي، وتعليم أخلاق العمل وقيمة التدريب عليه، والحرص على توافر البيئة الأخلاقية المناسبة للمنظمة، والتركيز على البعد الفلسفي لأخلاق العمل، وأخيراً السعي نحو بيان طهارة أخلاق العمل وفاعليتها⁽²⁹⁾. كما تركز الأدبيات الحالية في أخلاق العمل على أهمية البناء الشخصي للموظف، ودور أخلاق العمل في تفعيل الرقابة، ودور التدريب والتعليم وأهميته في التفكير الأخلاقي، وأثر الجنس، سواء أكان ذكراً أم أنثى، على اتخاذ القرار من البعد الأخلاقي⁽³⁰⁾.

ولعله من المتعارف عليه أن المنظمة هي المصدر الأساسي في توفير بيئة إدارية وأخلاقية ذات سمات أو صفات محددة تساعد الموظف على أن يسلك سلوكاً أخلاقياً⁽³¹⁾. وقد تختلف هذه البيئة باختلاف المنظمة بحسب الفلسفة والأساليب الإدارية السائدة فيها، ولذلك فإن دراسة مجموع اتجاهات الموظفين يمكن أن تعد تجسيدا لواقع بيئة أخلاق العمل في المنظمة. وتنبع أهمية دراسة هذه البيئة من أن عدم سلامتها هي أحد العوامل التي تساعد على بروز المخالفات الإدارية وانتشار الفساد الإداري⁽³²⁾، كما أن عدم توافرها سيؤثر في المدى البعيد

على الثقة في جهاز الخدمة المدنية، ويؤدي إلى تخفيض الموارد الموجهة له، وتؤكد الدراسات العلمية على محدوديتها، فالرأي العام يعلق أهمية على سلوك أخلاق العمل أكثر مما يعلقه على الفعالية الإدارية⁽³³⁾.

ولئن كان التكوين الشخصي والاستقامة الأخلاقية والتدريب على التعامل مع مختلف المواقف الأخلاقية، لها دور في إيجاد بيئة أخلاقية ذات تقدير عالٍ، إلا أن وجود الضوابط والإجراءات الرادعة هو أمر مهم في هذا المجال⁽³⁴⁾. ولذلك كان لا بد لأي دراسة علمية أن تتحرى مدى كفاية الإجراءات والنظم الإدارية في ردع الموظفين المخالفين. كما أن واحدة من القضايا التي تطرح بشدة في المحافل العامة أن التهاون في محاسبة الموظف العام عند انحرافه وعدم وجود الجزاء الرادع، تعد من العوامل التي تؤدي إلى ظهور المخالفات الإدارية وتفاقمها⁽³⁵⁾، وأن هذا التهاون قد يؤدي إلى قتل الروح الجماعية والطاعة عند باقي الموظفين. ولأهمية هذا الأمر، فقد تم إدراجه بوصفه محوراً أول في هذه الدراسة.

كذلك فإن واحداً من الأمور التي تقلق كثيراً من الموظفين والباحثين أن الإبلاغ عن مخالفات أخلاق العمل لها تأثير رئيس في بيئة العمل؛ إذ قد يؤدي إلى خسارة عالية للموظف الذي يبلغ عنها. وقد يدخل ضمن هذه الخسارة، أن يشعر بأنه منبوذ في محيط العمل، أو يتعرض لمضايقات وظيفية ممن تضرروا من جراء إبلاغه. ولذلك كان واجباً، بوصفه جزءاً من تشجيع الوعي الأخلاقي أن تكون هناك نظم كافية لحماية الموظف العام عند إبلاغه عن أي قضايا تتعلق بالخلل الإداري أو الرشوة⁽³⁶⁾. وهذا هو المحور الثاني الذي تسعى الدراسة لتحليله.

إن وجود ضمان بأن هناك حماية للموظف من أي إجراءات تعسفية نتيجة لإبلاغه عن أمور إدارية تتعارض وأخلاق العمل، يعطي الموظفين راحة نفسية بسبب سيادة القانون وأخلاق العمل على ما سواها. ويمكن قياس ذلك من خلال تعرّف مستوى الرضا عن الآخرين وعن المبادئ السائدة في المؤسسة. كما أن هذا الرضا سيؤدي إلى مزيد من الراحة النفسية، مما سينعكس على أدائه في العمل وارتفاع مستوى إنتاجيته، وهذا يؤكد الحاجة إلى دراسة مثل هذا الأمر مما أهله ليكون المحور الثالث في هذه الدراسة.

وحيث إنه في كل بيئة عمل في دولة ما تجد أن بعض أخلاق العمل تنتشر فيها أكثر من غيرها، أو أن لها تأثيراً أعظم مما سواها، فقد يكون من المناسب قياس مدى انتشار بعض أخلاق العمل السلبية بالتفصيل دون غيرها. فمثلاً في البلاد العربية والإسلامية تنتشر ظاهرة المحسوبية والواسطة بصورة عامة أكثر من ظاهرة الرشوة، ومن ثم فإن بعض أخلاق بيئة العمل مثل الواسطة قد تتطلب تركيزاً أكبر من غيرها. وأهمية دراسة الواسطة تنبع من انتشارها في المجتمعات العربية وتأثير ذلك على أداء الإدارة⁽³⁷⁾. كما أنها من أكثر العوامل من حيث التأثير السلبي على العلاقة بين المواطن الذي يراجع الدوائر الحكومية وموظف الخدمة العامة في بلد مثل الأردن⁽³⁸⁾. ولأهمية هذا الأمر فقد جعلنا تحليل فهم العاملين لمبدأ الواسطة هو المحور الرابع في هذه الدراسة.

أما فيما يختص بمدى تأثير الخصائص الشخصية ومستويات الوظيفة والراتب على الالتزام ببيئة أخلاق العمل، فلا تزال الدراسات مضطربة في نتائجها مثل دراسة أحمد⁽³⁹⁾، وسنذكر ذلك بالتفصيل لاحقاً، ومن ثم فإن هناك حاجة إلى مزيد من البحث لتعرّف تأثيرات هذه العوامل على اتجاهات الموظفين نحو بيئة أخلاق العمل حسب المحاور الأربعة المذكورة. ولكن نظراً لعدم وجود دراسات كافية في هذا المجال تحدد أهمية هذه العوامل ذات التأثير والصلة، فقد تم اقتراح سبعة عوامل أساسية (الجنس، والجنسية، وعدد سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والعمر ومستوى الراتب) لتحليلها في هذه الدراسة استثناساً ببعض الدراسات المتخصصة في مجالات مشابهة كالرضا الوظيفي.

4 - منهج الدراسة

مصطلحات البحث

تسعى الدراسة في أحد عناصرها إلى تعرّف اتجاهات الموظفين نحو الواسطة. يمكن تعريف الواسطة بأنها «إدخال طرف ثالث له إمكانيات اجتماعية للتأثير على اتجاه العلاقة الاجتماعية بين طرفي علاقة اجتماعية في موقف معين». وقد يكون الكسب المترتب على ذلك مادياً أو ذا طبيعة نفسية أو اجتماعية⁽⁴⁰⁾.

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى استطلاع بيئة أخلاق العمل وذلك من خلال الإجابة عن محورين أساسيين، وهما:

1 - آراء الموظفين في الهيئات الحكومية المستقلة حول بيئة أخلاق العمل، وتتمثل في الفقرات التالية:

- هل الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة وراعية لمعاقبة المخالفين؟
- هل الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة؟
- ما مستوى الرضا عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة؟
- هل الوساطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولاً في العمل؟

2 - هل تختلف آراء الموظفين حول بيئة أخلاق العمل وفقاً للجنس، والجنسية، وعدد سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي والمؤهل العلمي والعمر ومستوى الراتب.

أداة الدراسة

إن الاطلاع على الأدبيات التي تناولت موضوع أخلاق العمل أو التصرفات الأخلاقية للموظفين في الخدمة المدنية، توضح أن هناك تبايناً في وجهات النظر حول تحديد أفضل الأساليب في دراسة بيئة أخلاق العمل للموظفين العاملين في الخدمة العامة بين المقابلة المعمقة أو الاستبانة أو الحوار بين المختصين. ففي جانب يرى نيرجوا وريتشاردسون⁽⁴¹⁾ أن الحوار الجاد بين المختصين هو من أنجح الوسائل العلمية في دراسة الأمور الأخلاقية؛ نظراً لصعوبة تطبيق الوسائل العلمية الأخرى على مجتمع البحث. وفي الجانب الآخر يرى بعض الباحثين مثل ستراتيت أن استخدام أداة الاستبانة لا يفيد إلا بعد معرفة مكونات بيئة أخلاق العمل في المؤسسات من خلال المقابلات المعمقة⁽⁴²⁾. ويرى باحثون آخرون أن المقابلات المعمقة لا تكون فاعلة إلا في جو تسوده الصراحة والانفتاح، وهذا قد لا يتوافر دائماً في المؤسسات الحكومية، وبالأخص عند الحديث عن بيئة أخلاق العمل

والمخالفات الإدارية، ومن ثم فقد يكون من الأفضل تقصي الاتجاهات عن بيئة أخلاق العمل من خلال استخدام أداة الاستبانة، حيث يكون الموظفون أكثر حرية وأماناً في الرد على هذه الأسئلة، ومن ثم تكون توجهاتهم نحو أخلاق العمل أكثر دقة⁽⁴³⁾. ونظراً لأن هذه الدراسة تعد دراسة استطلاعية، ونظراً لطبيعة المجتمع الكويتي المتحفظة فقد تم اختيار الاستبانة أداة مناسبة لهذه البحث.

وقد تم تطوير أداة الدراسة وهي الاستبانة بمرورها بمراحل عديدة على النحو التالي:

- لقد تمت الاستعانة لتصميم هذه الاستبانة بعدة استبانات في مجال دراسة بيئة أخلاق العمل⁽⁴⁴⁾.
- تتكون الاستبانة من قسمين: القسم الأول، ويحتوي البيانات الشخصية والخصائص الوظيفية لشاغل الوظيفة وهي: الجنس والجنسية وعدد سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والعمر، ومستوى الراتب. أما القسم الثاني فيشتمل على 4 فقرات، موزعة على بعض العناصر التي تبين محاور بيئة أخلاق العمل.
- تم اختيار ثلاث هيئات حكومية مستقلة ممن تعمل في قطاعات مختلفة في الجهاز الحكومي، ولها احتكاك كبير بالمواطنين مما يجعل العاملين بها يواجهون تحديات كبيرة في سبيل تحقيق بيئة مناسبة لأخلاق العمل، كما أن تفهم قيادات هذه الهيئات الثلاث وقبولها لدراسة هذا الموضوع الحساس كان عاملاً مؤثراً في اختيارها.
- بعد تصميم الاستبانة في صورتها الأولية تم توزيعها على مجموعة من الموظفين في إحدى الهيئات الحكومية المستقلة، وهي من الهيئات الثلاث التي شملتها الاستبانة، بهدف تعرف وضوح الأسئلة والبنود ومدى دقة العبارات لقياس العناصر المراد قياسها. وقد تم أخذ ملاحظات هؤلاء الموظفين، وكان عددهم سبعة عشر، بعين الاعتبار في إعادة صياغة الاستبانة في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات التي تقتضيها كفاية الأداة لإعادة صياغة بعض الفقرات مثلاً.

- بعد التأكد من سلامة العبارات وأنها تقيس المجالات التي يعتزم قياسها، قام الباحث بعرض الاستبانة على ستة من المتخصصين في مجال الإحصاء والإدارة. وقد طلب منهم التعليق على الاستبانة، وبيان آرائهم حول مدى شمولية الأداة، ومدى صحة العبارات ودقتها لتحقيق أهداف الاستبانة، واقتراح ما يروونه مناسباً لضمان صدق أداة البحث؛ أي الاستبانة. وقام الباحث بتعديل الاستبانة على ضوء ملاحظات المحكمين، وبالأخص في إعادة صياغة بعض العبارات لتناسب وأهداف الدراسة.

- قبل البدء في تحليل نتيجة الاستبانة، تم إجراء اختبار كرونباخ ألفا (Alpha) لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة⁽⁴⁵⁾ أو درجة الاعتمادية (Reliability)، والذي بلغ 6705. وهو معدل مناسب لإجراء التحليل العلمي.

وتدل إجراءات الصدق ونتائج الثبات المذكورة على توافر معدل مناسب من الصدق والثبات لهذه الاستبانة؛ مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة.

- على ضوء الإطار النظري للدراسة تم اختيار أربع فقرات تمثل الاستبانة، وتعكس في مجموعها بيئة أخلاق العمل، وهي على النحو التالي:

- 1 - هل الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة ورائدة لمعاقبة المخالفين؟
 - 2 - هل الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة؟
 - 3 - ما مستوى الرضا عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة؟
 - 4 - هل الوساطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولاً في العمل؟
- اعتمد الباحث مقياس ليكرت لتحديد إجابات أفراد العينة، وذلك على النحو التالي:

- درجة موافق بشدة، وخصصت لها 5 علامات.
- درجة موافق، وخصصت لها 4 علامات.
- درجة لا رأي، وخصصت لها 3 علامات.
- درجة غير موافق، وخصصت لها علامتان.
- درجة غير موافق بشدة، وخصصت لها علامة واحدة.
- حتى يتم تحقيق أهداف البحث تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية، وذلك باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Base 7.5)؛ وذلك على النحو التالي:
- أ - تم استخراج المتوسطات الحسابية والمتوسطات الحسابية المئوية والانحرافات المعيارية.
- ب - تم إجراء تحليل التباين الأحادي لتحديد أثر متغير مستقل على المتغير التابع، كما تم استخدام اختبار شيفيه لتحديد الفروقات في متوسطات الإجابات بحسب المتغيرات المستقلة على أفراد العينة. ويعد تحليل التباين الأحادي من الأساليب الإحصائية المناسبة في تعرّف تأثير المتغيرات المختلفة على العوامل المستقلة⁽⁴⁶⁾.

5 - عينة البحث

اختيرت عينة الدراسة من ثلاث جهات حكومية مستقلة لضمان شمول عينة الدراسة لأكبر عدد من الهيئات، مما يعطي الدراسة مصداقيتها العلمية. وضمن تحقيق إجراءات الدراسة قام الباحث ومساعدوه بتوزيع الاستبانة وتجميعها من الهيئات الحكومية الثلاث التي شملتها الدراسة. وقد بلغ مجتمع الدراسة 1498 موظفاً، بينما كان عدد الاستبانات التي تم توزيعها 800 أو 53.4%. وقد بلغت عدد الاستبانات المستلمة والصالحة 682 استبانة. وتدل نسبة الاستبانات المستلمة إلى مجتمع الدراسة، والذي بلغ $45 > 5\%$ وإلى الاستبانات التي تم توزيعها وقد بلغت $85 > 5\%$ ، على تمثيل عينة الدراسة لمجتمعها، وعلى ارتفاع نسبة استجابة العينة.

6 - وصف العينة

كما ذكرنا سابقاً فإن الإجابة على الفقرات الأربع سيتم تحليلها حسب سبعة عوامل مستقلة، وهي: الجنس والجنسية وعدد سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي والمؤهل العلمي والعمر ومستوى الراتب، تم اختيارهم بناء على دراسات سابقة وعلى تقدير الباحث. ويوضح جدول (1) أن العينة كانت موزعة بين الإناث وكانت نسبتهن 56.7% والذكور وكانت نسبتهن 43.3%. كما غلب عليها الكويتيون، وكانت نسبتهن 83.9% مقارنة مع غير الكويتيين. ويمثل هذا التوزيع التركيبية الطبيعية للهيئات الثلاث فيما يختص بالجنسية، مما يجعل العينة قريبة في تمثيلها لمجتمع الدراسة. كما اتسمت العينة بكثرة من كانت خبراتهم أقل من 5 سنوات حيث بلغت 44.3%، وكانت نسبة الذين يعملون في الإدارة التنفيذية تمثل الغالبية، حيث بلغت 85.3%، بينما بلغ من يشغلون الإدارة الإشرافية 10% والإدارة الوسطى 4.7% وهو أيضاً يعكس توزيعاً طبيعياً للوظائف. كما اتصفت العينة بارتفاع المستوى التعليمي، حيث بلغ نسبة من كان لديه تعليم ثانوي أو دبلوم 40.3% بينما بلغت نسبة من يحوزون الشهادة الجامعية أو أكثر 54.7%. كما غلب على العينة انخفاض السن العمري لهم؛ حيث كانت نسبة من عمره 40 سنة أو أقل 87.4%، بينما نسبة من كان عمرهم 30 سنة أو أقل هي 45.9%. أما بخصوص مستوى الرواتب، فقد كان توزيع العينة يعكس توزيعاً طبيعياً لمستوى الرواتب، حيث بلغ من كان راتبه أكثر من 600 دينار كويتي ما نسبته 44%، وهو يتناسب مع سلم الرواتب للجامعيين العاملين في المؤسسات الحكومية، وقد بلغت نسبتهم في العينة 54.7% كما ذكر سابقاً.

كما يعكس توزيع عينة البحث، من حيث ارتفاع المستوى التعليمي وطول سنوات الخبرة والعمل في الجهة نفسها، قدرة العينة على تقييم العناصر المراد تقييمها في بيئة أخلاق العمل، مما ينعكس إيجابياً على درجة الثقة في استجاباتهم وفي المصداقية والثقة في الدراسة.

جدول رقم (1)
خصائص عينة الدراسة

النسبة من المجموع	العدد	المتغير
		الجنس
%43.3	295	ذكر
%56.7	387	أنثى
		الجنسية
%83.9	572	كويتي
%16.1	110	غير كويتي
		عدد سنوات الخبرة
%44.3	302	أقل من 5 سنوات
%29.3	200	5-10 سنوات
%26.4	180	أكثر من 10 سنوات
		المستوى الوظيفي
%4.7	32	إدارة وسطى
%10	68	إدارة إشرافية
%85.3	582	إدارة تنفيذية
		المؤهل العلمي
%5	34	أقل من الثانوي
%40.3	275	ثانوي أو دبلوم
%54.7	373	جامعي أو مؤهل عال
		العمر
%45.9	313	30 سنة أو أقل
%41.5	283	31-40 سنة
%12.6	86	أكثر من 40 سنة
		الراتب
%1.4	10	أقل من 200 دينار
%25.7	175	200-400 دينار
%28.9	197	400-600 دينار
%44	300	أكثر من 600 دينار

تحليل النتائج

يظهر التحليل الوارد في جدول رقم (2) أن الإجابات كانت في درجة الموافقة بين المتوسطة والمرتفعة، كما أن المتوسطات الحسابية كانت متقاربة، وكذلك الانحراف المعياري، مما يدل على توافر بيئة مناسبة لأخلاق العمل في الهيئات المستقلة.

ففي الاستجابة للفقرة الأولى حول فاعلية الإجراءات واللوائح الإدارية وردعها في معاقبة المخالفين، كان المتوسط الحسابي = 3.46 والانحراف المعياري = 1.106 (نسبة الموافقة 56.9% بينما كانت نسبة عدم الموافقة 19.8%). وفيما يختص بمدى صحة المفهوم الداعي إلى أن التقيد بالإجراءات واللوائح الإدارية هو تعبير عن الالتزام الأخلاقي لدى الموظفين الحكوميين، فهناك تباين في وجهات النظر. يذهب روهير إلى أن البعض يرى أن الالتزام الأخلاقي يكون من خلال الالتزام باللوائح والقوانين في المؤسسة التي يعمل فيها، بينما يرى آخرون أن الالتزام الأخلاقي يتجاوز هذا الأمر، إلى التحليل الأخلاقي والاستقامة الأخلاقية⁽⁴⁷⁾. ومن تحليل نتائج الاستبانة، يبدو أن معظم الموظفين العموميين في الكويت يركزون على أن تكون أخلاق العمل السائدة في المؤسسات العامة هي تلك التي تتقيد بواجبات الوظيفة ومستلزمات القانون واللوائح الإدارية كما هو الحال في العديد من الدول الأخرى المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية⁽⁴⁸⁾.

أما الفقرة الثانية، وهي تتعلق بأن الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة، فقد حازت أدنى نسب الموافقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي = 3.45، والانحراف المعياري = 0.989 (نسبة الموافقة 46.5% وعدم الموافقة 13%). كما زادت نسبة الذين لا رأي لهم إلى مستوى مرتفع بلغ 40.5%، أو وجود شك في مدى كفاية الإجراءات والنظم الإدارية لتوفير الحماية الكافية للموظف، عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة. ويمكن في هذا الإطار اتخاذ العديد من الإجراءات لزيادة وعي الموظفين بهذا الأمر، مثل عقد ورش عمل تدريبية أو نقاش هذه المشاكل إذا برزت على شكل مجموعات، أو فرق عمل لتدريب

الموظفين على التفكير الأخلاقي علناً، ولتأكيد توافر النظم الكافية لحماية الموظف في حالة الإبلاغ عن أي قضايا مرتبطة بالفساد الإداري، كما يمكن مراجعة النظم واللوائح الحالية، للتأكد من أنها توفر الحماية الكافية للموظف.

أما الفقرة الثالثة، وتتناول مدى رضا الموظف عن القيم والمبادئ السائدة في المنظمة، فقد كان المتوسط الحسابي = 3.150، والانحراف المعياري = 1.098 (نسبة الموافقة 61.4% وعدم الموافقة 18.8%) وهذا يدل على درجة لا بأس بها حول الرضا بمستوى القيم والمبادئ السائدة في المنظمة. ويرى بعض الباحثين أن قيم العمل وأخلاقيته تزدهر في منظمة العمل من خلال التزام القيادات العليا للمنظمة بذلك⁽⁴⁹⁾، ومن ثم فلا بد من التركيز على حسن اختيار القيادات الإدارية المنوط بها مسؤولية قيادة هذه المؤسسات. وفي هذا الإطار، هناك حاجة إلى دراسة مصادر القيم السائدة في المنظمة، وآلاً ترتبط بصورة كلية فقط بالقيم الأخلاقية لقيادة المنظمة⁽⁵⁰⁾ وإنما تستمد تشكيلها من قيم المجتمع وأخلاقه، ومن حاجات المجتمع ومتطلباته، وذلك من خلال وجود آليات لترشيد أخلاق العمل؛ مثل موائيق العمل، مما يؤدي إلى المحافظة على قدر مناسب من أخلاق العمل.

أما الفقرة الرابعة وتناولت مدى الموافقة على أن الوساطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين، تعد أمراً مقبولاً، فقد حازت على أعلى نسب الموافقة مقارنة مع غيرها، فقد بلغ المتوسط الحسابي = 3.529، والانحراف المعياري 1.128 (نسبة الموافقة 62% وعدم الموافقة 20.4%). ويدل ارتفاع نسبة عدم الموافقة نسبياً حيث بلغت 20.4%، على أن هناك تبايناً بسيطاً في الموافقة على هذا الأمر.

وتدل الدراسات على أن للتصرفات المخالفة لأخلاق العمل، كالوساطة والرشوة، تكلفة مالية، كما أنها تعتبر فاقداً مالياً لموارد الدولة⁽⁵¹⁾. وذلك من محاورين: أولهما أن من يمارسون هذه التصرفات سيكون لتصرفاتهم ضرر على أفراد آخرين، مما سيضيف لهؤلاء الأفراد أعباء أكثر من المنافع التي يحصلون عليها. ثانياً: أن الجهاز الإداري سينفق جملة من الموارد المالية في محاولة القضاء على هذه التصرفات.

وفي التبرير الأخلاقي لممارسة الوساطة، يرى البعض أن الوساطة أمر مقبول ما دامت لا تتعارض مع القوانين واللوائح في المنظمة. ويرى البعض في الجانب الآخر أنها قد تصبح غير مقبولة إذا اقتطعت حقاً أو خالفت قانوناً. وفي إطار هذا البحث فإن موافقة الموظفين على هذه الفقرة يدل على أن أغلب الموظفين العمومية يحاولون التفريق بين ما يطلق عليه المخالفة الأخلاقية الخفيفة، كالوساطة فيما لا يخالف القوانين واللوائح مثل تسهيل إنجاز المعاملة للأصدقاء والأقارب، وبين المخالفة الأخلاقية الغليظة التي قد ينتج عنها مخالفات أو فساد إداري أو رشوة أو أمور قد تتعارض والقوانين السائدة، وهي في العادة أمور لا تحوز قبول الجمهور⁽⁵²⁾. ولعل هناك حاجة إلى مزيد من النقاش والتمحيص باستخدام البعد الأخلاقي، لتحديد مدى قبول الوساطة فيما لا يخالف القانون واللوائح.

كما تدل كثرة من ليس لهم رأي في الفقرات الأربع، حيث بلغ معدلها ما بين 17.5% و23% ما عدا الفقرة الثانية والتي بلغت 40.5%، على قلة الوعي بمدى أهمية توافر بيئة لأخلاق العمل. كما تدل أيضاً على حيرة عدد لا بأس به من موظفي الخدمة المدنية في محاولة فهم ماهية أخلاق العمل المناسبة لكسب ثقة الجمهور. وهذا يستدعي مزيداً من الجهود بالتوعية بأخلاق العمل، وتدريب العاملين في المؤسسات الحكومية المستقلة على التفكير الأخلاقي. كما يدل هذا الأمر أيضاً على الحاجة المتزايدة إلى تكامل بيئة أخلاق العمل بصورة أكثر فاعلية مع نشاطات واستراتيجيات المنظمة⁽⁵³⁾.

ومما يساعدنا على فهم أسباب وجود بيئة سلبية لأخلاق العمل أن نتعرف الدوافع التي من ورائها. فقد حاولت ستايرت⁽⁵⁴⁾، في دراستها المعمقة، تعرّف دوافع بعض التصرفات المنافية لأخلاق العمل لبعض العاملين في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تركزت في أربعة دوافع، هي: - عبء عمل غير عادي، وقلق واضطراب من نظم الرواتب وكفايته بالنسبة للجهود المبذول، وعدم فهم سياسات الموارد البشرية وبالأخص في مجال التفرقة في مقدار الرواتب، وأخيراً عدم فهم السياسات التي تلتزم بها المؤسسة التي قد تتعارض والمصلحة العامة. ولذلك فإنه

من المهم التوعية بسياسات المؤسسة التي يعمل فيها الموظف، بأخلاق العمل، لتفادي بعض التصرفات المنافية لأخلاق العمل.

جدول رقم (2)

تحليل التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابة كل بند

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة		موافق		غير متأكد		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة		
1	الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة ورادعة لمعاينة المخالفين	107	15,7%	281	41,2%	159	23,3%	135	19,8%	3,46	1,106
2	الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة	95	13,9%	222	32,6%	276	40,5%	89	13%	3,43	0,989
3	أنا راض عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة	106	15,5%	313	45,9%	128	18,8%	135	19,8%	3,51	1,098
4	الواسطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولاً	121	17,7%	302	44,3%	120	17,6%	139	20,4%	3,53	1,128

ثانيا - تحليل التباين الأحادي لمعنوية الفروق بين أفراد العينة على جوانب الدراسة :

وللإجابة على السؤال الثاني، وهو المتعلق بمدى اختلاف تقدير أفراد العينة باختلاف المتغيرات السبعة المستقلة، وهي الجنس والجنسية وعدد سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي والمستوى التعليمي والسن ومستوى الراتب، فقد تم حساب التباين الأحادي لمعنوية الفروق (One way Anove) عند معنوية 0.05 بحسب المتغيرات المذكورة وكانت نتائجها كالتالي:

أ - فيما يختص بمعرفة الفروق ذات الدلائل الإحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة بحسب الجنس، يظهر جدول رقم (3) أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين أفراد العينة من الذكور والإناث بالنسبة للفقرات الأربع كلها. كما يظهر جدول رقم (3) أن الموافقة من الذكور كانت دائما أعلى من موافقة الإناث.

وتدل الدراسة التي أجراها والكر على أن هناك اختلافاً بين المرأة والرجل في النظرة الأخلاقية وتحليلها للأمور الإدارية من البعد الأخلاقي⁽⁵⁵⁾. أما بخصوص من هو أكثر حرصا على توافر بيئة لأخلاق العمل، فقد تضاربت الدراسات العلمية من حيث تأثير الجنس، سواء أكان ذكراً أم أنثى، على القرارات الأخلاقية. ففي جانب يرى ستيوارت وسبرنثول⁽⁵⁶⁾ أنه لا توجد فروقات واضحة بين المرأة والرجل في النظرة الأخلاقية لبيئة العمل. وفي جانب آخر يرى دافيدسون⁽⁵⁷⁾ أن المرأة أكثر حرصاً على البعد الأخلاقي من أمثالها من الرجال. أما نتائج هذه الدراسة تظهر ان اهتمام الذكور بموضوع بيئة أخلاق العمل هو بدرجة أكثر من الإناث. ولعل ذلك يكون نابعا من كثرة احتكاك الرجال بمجالات مرتبطة ببيئة أخلاق العمل، كما قد يكون من الأسباب أن معظم المناصب الإدارية يسيطر عليها الرجال، مما يوفر لهم مجالا رحبا لفهم أهمية بيئة أخلاق العمل.

جدول رقم (3)
تحليل التباين الأحادي لمعنوية الفروق بين أفراد العينة
وفق الجنس على جوانب الدراسة

الفقرة	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
1 - الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة وراعية لمعاقة المخالفين	الذكور الإناث	3.6575 3.3127	1.095 1.093	680	4.08	0.00
2 - الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة	الذكور الإناث	3.5593 3.3230	1.005 0.967	680	3.11	0.002
3 - أنا راض عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة	الذكور الإناث	3.7932 3.2946	1.044 1.090	680	6.03	0.000
4 - الوساطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولاً	الذكور الإناث	3.6576 3.4315	1.085 1.151	680	2.61	0.009

* دالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$

ب - أما فيما يخص بمعرفة الفروق ذات الدلائل الإحصائية حول وجهات نظر أفراد العينة بحسب الجنسية، فيظهر الجدول رقم (4) أن هناك فروقاً إحصائية في الاستجابة في الفقرات الأربع. فقد كان غير الكويتيين أكثر استجابة في الفقرات رقم 1 و 2 و 3، بينما كان الكويتيون أكثر موافقة في الفقرة الرابعة. وارتفاع نسبة استجابة غير الكويتيين في الفقرات 1 و 2 و 3 نابع من حرصهم على الالتزام باللوائح السائدة، وذلك ضماناً لتأمين وظائفهم، فلا يقعوا في مخالفات تستدعي إنهاء خدماتهم. ولذلك فإنهم قد

يكونون أكثر حرصاً على دقائق اللوائح والإجراءات السائدة، وأكثر حساسية والتزاماً بأخلاق العمل. كما أنه، نظراً لأن معظم وظائفهم من الوظائف الدنيا، فإنهم لا يتعرضون لتحديات في مجال بيئة أخلاق العمل. أما ارتفاع موافقة الكويتيين على الفقرة الرابعة المتعلقة بالواسطة فهو أمر طبيعي، حيث إن الكويتيين بحكم علاقاتهم الاجتماعية ومعارفهم الواسعة، أكثر عرضاً للتوسط أو تنفيذ واسطة معينة.

جدول رقم (4)

تحليل التباين الأحادي لمعنوية الفروق بين أفراد العينة
وفق الجنسية على جوانب الدراسة

الفقرة	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
1 - الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة وراعية لمعاينة المخالفين	كويتي غير كويتي	3.3829 3.8727	1.125 0.900	680	-4.31	*0.00
2 - الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة	كويتي غير كويتي	3.3759 3.6818	1.001 0.888	680	-2.99	*0.003
3 - أنا راض عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة	كويتي غير كويتي	3.4091 4.0364	1.104 0.898	680	-5.61	*0.000
4 - الواسطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولاً	كويتي غير كويتي	3.5664 3.3364	1.136 1.69	680	1.96	*0.05

* دالة إحصائية عند مستوى (0.05 = a)

ج - أما فيما يختص بمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول استجابة أفراد العينة بحسب سنوات الخبرة، فيظهر جدول رقم (5)، أن ليست هناك فروق إحصائية في الاستجابة للفقرة الأولى، بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للفقرات الثانية والثالثة والرابعة. ويظهر التحليل الإحصائي لاختبار التباين الأحادي بالنسبة للفقرة الثانية أن الذين لديهم خبرة أكثر من عشر سنوات كانوا أكثر موافقة (المتوسط الحسابي = 3.60)، بينما كانت الموافقة أقل بالنسبة لمن خبرتهم ما بين 5-10 سنوات (المتوسط الحسابي 3.37) أو الذين خبرتهم أقل من خمس سنوات (المتوسط الحسابي = 3.36). وهذه الموافقة المرتفعة نسبياً مما كان عدد سنوات خبراته أطول هي أمر طبيعي، حيث كلما زاد عدد سنوات الموظف زادت معرفته بالإجراءات واللوائح المتبعة لحماية الموظف. أما الفقرة الثالثة فيظهر التحليل أن الذين لديهم خبرة أكثر من عشر سنوات (المتوسط الحسابي = 3.67)، والذين خبرتهم أقل من 5 سنوات (المتوسط الحسابي 3.57) كانوا أكثر موافقة ممن كانت خبرتهم ما بين 5-10 سنوات (المتوسط الحسابي = 3.3).

أما الاستجابة للفقرة الرابعة، فقد كانت موافقة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات (المتوسط الحسابي = 3.61) وأولئك الذين خبرتهم بين 5-10 سنوات (المتوسط الحسابي = 3.6) أكثر من الذين تزيد خبراتهم على عشر سنوات، (المتوسط الحسابي = 3.32) ومن ثم فإن المرء يستطيع أن يستنتج أنه كلما ازدادت الخبرة قل قبول الفرد لمبدأ الواسطة، حتى لو لم تكن تخالف قانوناً. ويظهر التحليل أن الذين لديهم خبرة أكثر من عشر سنوات كانوا أكثر قبولاً للفقرة الثانية والفقرة الثالثة، بينما كانوا أقل الفئات قبولاً للفقرة الرابعة. وهذه النتائج تؤكد ما خلصت إليه دراسة ستيوارت وزملائه⁽⁵⁸⁾ من أن التجارب والخبرة لها تأثير على زيادة الوعي الأخلاقي لدى الموظفين.

جدول رقم (5)
تحليل التباين الأحادي لمعنوية الفروق بين أفراد العينة
وفق عدد سنوات الخبرة على جوانب الدراسة

الفقرة	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
1 - الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة وراعية لمعاقبة المخالفين	أقل من 5 سنوات 10-5 سنوات أكثر من 10 سنوات	3.42 3.43 3.57	1.38 1.05 1.05	681	1.0974	0.3343
2- الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة	أقل من 5 سنوات 10-5 سنوات أكثر من 10 سنوات	3.36 3.37 3.59	0.96 1.03 0.98	681	3.604	0.0277*
3 - أنا راض عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة	أقل من 5 سنوات 10-5 سنوات أكثر من 10 سنوات	3.56 3.3 3.67	1.09 1.14 1.03	681	5.8447	0.003*
4 - الوساطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولاً	أقل من 5 سنوات 10-5 سنوات أكثر من 10 سنوات	3.61 3.6 3.32	1.16 1.06 1.12	681	4.3962	0.0127*

* دالة إحصائية عند مستوى (a = 0.05)

د - أما فيما يخص بمعرفة الفروق ذات الدلائل الإحصائية حول استجابة أفراد العينة بحسب المستوى الوظيفي، فيظهر جدول رقم (6) أن ليست هناك فروق إحصائية في الاستجابة للفقرة الرابعة، بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لل فقرات الأولى والثانية والثالثة. ويظهر التحليل الإحصائي أن العاملين في الوظائف الإشرافية، وهي أعلى مستويات الوظيفة في العينة، كانوا أكثر موافقة على العبارات الثلاث الأخيرة. ويظهر اختبار التحليل الأحادي للفقرة الأولى كما في جدول (6) ارتفاع

موافقة من هو في المستوى الإشرافي (المتوسط الحسابي = 3.84) عن غيرهم من المستويات مثل مستوى الإدارة الوسطى (المتوسط الحسابي = 3.22) أو الإدارة التنفيذية (المتوسط الحسابي = 3.47).

جدول رقم (6)

تحليل التباين الأحادي لمعنوية الفروق بين أفراد العينة
وفق المستوى الوظيفي على جوانب الدراسة

الفقرة	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
1 - الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة وراثة لمعاقبة المخالفين	إدارة وسطى إدارة إشرافية إدارة تنفيذية	3.84 3.22 3.47	0.88 1.12 1.11	681	3.5625	0.0289
2 - الإجراءات والنظم الإدارية توفر حاية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة	إدارة وسطى إدارة إشرافية إدارة تنفيذية	3.94 3.38 3.4	0.88 0.90 1.0	681	4.5594	0.0108
3 - أنا راض عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة	إدارة وسطى إدارة إشرافية إدارة تنفيذية	3.97 3.62 3.47	0.90 0.96 1.12	681	4.5594	0.0108
4 - الوساطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولاً	إدارة وسطى إدارة إشرافية إدارة تنفيذية	3.41 3.62 3.53	1.07 1.05 1.14	681	0.4014	0.6696

* دالة إحصائية عند مستوى (0.05 = a)

وبالنسبة للفقرة الثانية، يبرز التحليل ارتفاع موافقة من هم في المستوى الإشرافي (المتوسط الحسابي 3.94) عن غيرهم من المستويات مثل مستوى الإدارة الوسطى (المتوسط الحسابي = 3.38) والإدارة التنفيذية (المتوسط الحسابي = 3.40). أما بالنسبة للفقرة الثالثة، فبدل التحليل على ارتفاع

موافقة من هم في المستوى الإشرافي (المتوسط الحسابي = 3.97) عن غيرهم ممن هم في مستوى الإدارة الوسطى (المتوسط الحسابي = 3.62 أو الإدارة التنفيذية (المتوسط الحسابي = 3.47). أما بالنسبة للفقرة الرابعة، فلا توجد فروق إحصائية بين المستويات الوظيفية.

ومن ثم، فإن التحليل يدل على أنه كلما ارتقى المستوى الوظيفي، زاد الوعي ببيئة أخلاق العمل. وهذا يتفق مع ما ذهب إليه جورتير من أنه في دراسة أخلاق العمل في البيروقراطية الحكومية، لا بد من التفرقة بين آثارها بحسب مستويات الإشراف مثل الإدارة الإشرافية⁽⁵⁹⁾، فالإدارة الإشرافية تتأثر عادة بحسب التركيبة السياسية والعملية السياسية⁽⁶⁰⁾ مما يجعلها عرضة لتحديات بيئة أخلاق العمل أكثر من غيرها.

هـ - أما فيما يختص بمعرفة الفروق ذات الدلائل الإحصائية حول استجابة أفراد العينة، بحسب المستوى التعليمي، فيظهر جدول رقم (7) أن ليست هناك فروق إحصائية في الاستجابة بالنسبة للفقرة الثالثة، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لل فقرات الأولى والثانية والرابعة. ويظهر اختبار التحليل الأحادي للفقرة الأولى كما في الجدول (7) ارتفاع موافقة من يحملون شهادات أقل من الثانوية (المتوسط الحسابي = 3.97) عن غيرهم من حملة الثانوية والدبلوم (المتوسط الحسابي = 3.41) والشهادات الجامعية والعليا (المتوسط الحسابي = 3.46). وكذلك كان واقع الاستجابة للفقرة الثانية، حيث كانت استجابة من هم مستواهم التعليمي أقل من الثانوية أعلى من غيرهم (المتوسط الحسابي = 3.82)، بينما كانت أقل عند من يحملون شهادات جامعية أو عليا (المتوسط الحسابي = 3.44) أو من يحملون شهادات الثانوية أو الدبلوم (المتوسط الحسابي = 3.35). أما بالنسبة للفقرة الثالثة، فلا توجد فروق إحصائية بحسب المستوى التعليمي. وبالنسبة للاستجابة للفقرة الرابعة، يظهر التحليل ارتفاع موافقة من مستواهم التعليمي أقل من الثانوية (المتوسط الحسابي = 3.91) عن غيرهم

من يحملون شهادات الثانوية أو الدبلوم (المتوسط الحسابي = 3.68) أو من يحملون شهادة جامعية أو عليا (المتوسط الحسابي = 3.38).
ويظهر التحليل المتعمق لنتائج الدراسة أن الذين كان لديهم مؤهل أقل من الدبلوم أو الثانوي كانوا أكثر قبولا للفقرات الأولى والثانية والرابعة، ولكن نظراً لقلة عددهم في العينة، حيث إنهم لا يمثلون سوى 5% من العينة، فإن ذلك يمكننا من القول بأن دلالات الفروق غير مؤثرة. وبالتالي فإننا نستطيع القول إن المستوى التعليمي ليس له تأثير على الاستجابة.

جدول رقم (7)

تحليل التباين الأحادي لمعنوية الفروق بين أفراد العينة
وفق المستوى التعليمي على جوانب الدراسة

الفقرة	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	الدالة الإحصائية
1 - الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة وراعية لمعاينة المخالفين	أقل من الثانوي ثانوي أو دبلوم جامعي أو مؤهل عال	3.97 3.41 3.46	0.83 1.13 1.1	681	3.9694	0.0193
2 - الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة	أقل من الثانوي ثانوي أو دبلوم جامعي أو مؤهل عال	3.82 3.35 3.44	0.8 1.03 0.97	681	3.5759	0.0285
3 - أنا راض عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة	أقل من الثانوي ثانوي أو دبلوم جامعي أو مؤهل عال	3.65 3.42 3.56	1.04 1.15 1.06	681	1.5902	0.2046
4 - الواسطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولا	أقل من الثانوي ثانوي أو دبلوم جامعي أو مؤهل عال	3.91 3.68 3.38	1.06 1.15 1.1	681	7.6826	0.0005

* دالة إحصائية عند مستوى (a = 0.05)

و - أما ما يختص بمعرفة الفروق ذات الدلائل الإحصائية حول استجابة أفراد العينة، بحسب السن، فيظهر التحليل الإحصائي الوارد في جدول (8) أن ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للاستجابة للفقرة الرابعة، بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لل فقرات الأولى والثانية والثالثة.

جدول رقم (8)
تحليل التباين الأحادي لمعنوية الفروق بين أفراد العينة
وفق السن على جوانب الدراسة

الفقرة	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
1 - الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة وراعية لمخالفين	30 سنة أو أقل 40-30 سنة أكثر من 40 سنة	3.38 3.41 3.92	1.14 1.12 0.84	681	8.6173	0.0002
2 - الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة	30 سنة أو أقل 40-31 سنة أكثر من 40 سنة	3.44 3.32 3.73	0.95 1.02 0.98	681	5.7964	0.0032
3 - أنا راض عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة	30 سنة أو أقل 40-31 سنة أكثر من 40 سنة	3.46 3.43 3.97	1.1 1.12 0.93	681	8.6825	0.0002
4 - الواسطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولاً	30 سنة أو أقل 40-31 سنة أكثر من 40 سنة	3.62 3.48 3.38	1.15 1.14 0.97	681	1.9646	0.1410

* دالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$

ففي الاستجابة للفقرة الأولى ارتفعت نسبة موافقة من تزيد أعمارهم على 40 سنة بالنسبة للفقرة الأولى (المتوسط الحسابي = 3.92)، عن غيرهم ممن

أعمارهم 30-40 سنة (المتوسط الحسابي = 3.41)، أو الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة (المتوسط الحسابي = 3.38).

ومثل ذلك حدث للفقرة الثانية، حيث كانت موافقة الذين تزيد أعمارهم على 40 سنة أعلى (المتوسط الحسابي = 3.73)، عن غيرهم ممن أعمارهم أقل من 30 سنة (المتوسط الحسابي = 3.44) أو الذين أعمارهم ما بين 30-40 سنة (المتوسط الحسابي = 3.32). ووفقاً للمنهج نفسه، فقد كانت استجابة من تزيد أعمارهم على 40 سنة بالنسبة للفقرة الثالثة، حيث كانت موافقتهم أعلى (المتوسط الحسابي = 3.46)، أو الذين أعمارهم ما بين 40-30 سنة (المتوسط الحسابي = 3.43). أما الفقرة الرابعة، فلم تكن هناك فروق إحصائية باختلاف المستويات التعليمية.

وهذه الفروق تدل على أنه كلما زاد سن الموظفين ازداد وعيهم بأهمية بيئة أخلاق العمل.

ز - أما فيما يخص بمعرفة الفروق ذات الدلائل الإحصائية حول استجابة أفراد العينة، بحسب مستويات الراتب، فيظهر التحليل الأحادي الوارد في جدول (9) أنه ليست هناك فروق إحصائية بالنسبة للاستجابة للفقرات الثانية والثالثة والرابعة، في حين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بالنسبة للفقرة الأولى.

ويظهر التحليل الوارد في جدول (9) أن الذين كانت رواتبهم ما بين 200-400 دينار كانوا أكثر موافقة (المتوسط الحسابي = 3.71) من غيرهم من الذين رواتبهم أكثر من 600 دينار (المتوسط الحسابي = 3.71)، أو الذين رواتبهم 400-600 دينار كويتي (المتوسط الحسابي = 3.3)، أو الذين رواتبهم أقل من 200 دينار كويتي (المتوسط الحسابي = 3.2).

جدول رقم (9)
تحليل التباين الأحادي لمعنوية الفروق بين أفراد العينة
وفق مستويات الراتب على جوانب الدراسة

الفقرة	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
1 - الإجراءات واللوائح الإدارية فاعلة وراعية لمعاقبة المخالفين	أقل من 200 دينار 200-400 دينار 400-600 دينار أكثر من 600 دينار	3.2 3.7 3.27 3.46	1.23 1.04 1.16 1.08	681	5.0400	0.0018
2 - الإجراءات والنظم الإدارية توفر حماية كافية للموظف عندما يبلغ عن أي قضايا مثل الخلل الإداري أو الرشوة	أقل من 200 دينار 200-400 دينار 400-600 دينار أكثر من 600 دينار	3.3 3.48 3.36 3.43	0.68 0.96 1.07 0.96	681	0.7651	0.5139
3 - أنا راض عن القيم والمبادئ السائدة في المؤسسة	أقل من 200 دينار 200-400 دينار 400-600 دينار أكثر من 600 دينار	3.90 3.63 3.37 3.52	1.2 1.19 1.11 1.02	681	2.2445	0.0819
4 - الوساطة التي ليس فيها مخالفة للقوانين واللوائح تعد أمراً مقبولاً	أقل من 200 دينار 200-400 دينار 400-600 دينار أكثر من 600 دينار	3.6 3.58 3.51 3.51	1.35 1.14 1.19 1.07	681	0.1976	0.8981

* دالة إحصائية عند مستوى (a = 0.05)

7 - الخلاصة

يبرز تحليل الدراسة نتائج مهمة حول القضايا المتعلقة ببيئة أخلاق العمل في الإدارة العامة في الكويت، والدور المطلوب منها في المستقبل. كما تدل نتائج الدراسة على توافر مستوى جيد من الوعي بأخلاق العمل في المؤسسات المستقلة،

وبسيادة اللوائح والقوانين على ما سواها من المخالفات التي قد تتعارض وأخلاق العمل. كما تظهر النتائج التزام قيادات هذه المؤسسات بمستوى مقبول من أخلاقيات السلوك الإداري، مما انعكس على الموظفين العاملين معهم على شكل التزام بهذه المعايير، مع ثقة في البناء الأخلاقي للمؤسسات التي يعملون فيها، كما أن ذلك قد جعل تلك السلوكيات الإيجابية إحدى الخصائص الأساسية للبيئة الإدارية. وتدل النتائج كذلك، على أن المديرين يستطيعون بيسر ودون عناء رفع أي قضايا تتعلق بخلل أو انحراف إداري إلى رؤسائهم ما يدل على توافر بيئة مناسبة لأخلاق العمل. وهذا يتفق مع ما توصل إليه بومان في دراسته⁽⁶¹⁾ من أن العديد من الإداريين في الولايات المتحدة الأمريكية يرون أن بيئة أخلاق العمل تكون مناسبة عندما تكون لديهم إمكانية لرفع أي شكاوى تتعلق بخلل إداري.

ويدل ارتفاع نسبة المترددين في الإجابة على حيرة كثير من التحديات الأخلاقية التي تواجههم في بيئة العمل، مما يبرر أهمية الوعي بأخلاق العمل وتعميقها في الجهاز الإداري. ومع أهمية التعليم والتدريب في رفع مستوى الأخلاق، إلا أنه قليلاً ما يُهتم به على نطاق واسع، بل يكون التركيز فيه على قضايا محدودة، فضلاً عن أنه غير كاف من حيث خبرة التعليم أو التدريب. إضافة إلى تطبيقه من خلال اتباع أساليب نمطية في معالجة القضايا الأخلاقية في الجهاز الحكومي. فقد أظهرت ندوة أخلاق العمل في مجلة العلوم الإنسانية مثلاً، ضعف أو عدم وجود أي مواد تدريبية أو مناهج تعليمية للتدريب على أخلاق العمل في الجامعات أو المعاهد العليا⁽⁶²⁾. يدل على ذلك أن معظم البرامج التدريبية في أخلاق العمل تركز على موضوع الالتزام باللوائح والنظم وليس على التفكير الأخلاقي.

ولئن كان مستوى الالتزام بلوائح العمل ونظمه في الإدارة الحكومية في الكويت مناسباً، إلا أن هناك حاجة للارتقاء بتفكير الموظفين العموميين حول مستوى الالتزام بلوائح العمل ونظمه إلى التفكير الأخلاقي السليم واتخاذ القرارات الأخلاقية المناسبة. وهذا الأمر تركز عليه معظم الدراسات العلمية

المتخصصة⁽⁶³⁾؛ ولذلك هناك حاجة إلى توجيه المديرين نحو البناء الأخلاقي للموظفين وتطويرهم في هذا المجال.

وبما أننا على أعتاب القرن الحادي والعشرين فإن العاملين في الإدارة العامة في الكويت والدول العربية مدعوون للقيام بدراسات جادة حول طبيعة أخلاق العمل وتحديدها، ومدى توافر بيئة العمل المناسبة لسيادة أخلاق العمل الإيجابية.

إن الدراسة الحالية تعتبر محاولة أولية للتعرف على بيئة أخلاق العمل في الجهاز الحكومي من خلال دراستها في الهيئات الحكومية المستقلة. وهناك حاجة لمزيد من الدراسات المتخصصة المقارنة لتحليل بيئة أخلاق العمل في الوزارات أو الهيئات الملحق، للوصول إلى فئات كافية حول طبيعة بيئة أخلاق العمل في الجهاز الحكومي في دولة الكويت، والوسائل الملائمة لجعلها بيئة مثالية ومناسبة لطموحات المجتمع، وذلك نظراً لأنها بدأ تتعرض لانتقادات شديدة في وسائل الإعلام من تفشي بعض مظاهر الخلل الإداري، وبروز بعض أخلاق العمل السلبية كالمحاباة والواسطة. كما أن هناك حاجة لدراسة مصادر أخلاق العمل في الكويت وكيفية تشكيلها بصورة إيجابية لتلائم طموحات التنمية؛ حيث إن تشكيل أخلاق العمل وبيئتها في الوضع الحالي يتم بناء على الأساس الأخلاقي الشخصي للموظفين، وهو أمر متغير ولا يحكمه ضابط. كما أن هناك حاجة إلى تعريف المواطنين بتوافر بيئة مناسبة لأخلاق العمل في الجهاز الحكومي، حرصاً على تعزيز ثقتهم به، وكسب تأييدهم له في عملية التنمية. كما أن هناك حاجة أيضاً إلى حوار مستمر بين كبار الموظفين والأكاديميين حول كيفية تشكيل بيئة أخلاق العمل وتكوينها في المنظمات الحكومية، وتعزيز التفكير الأخلاقي ضمن العملية الإدارية اليومية مع صياغة الأخلاق الأساسية لبيئة العمل وتدريب العاملين عليها.

الهوامش والمراجع

- (1) فؤاد العمر: «الإعداد الأخلاقي وأهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج العربي» مجلة دراسات الكويت والخليج العربي، عدد 83، ص 79-89.
- (2) - Zajac, G., "Reinventing Government and Reaffirming Ethics: Implication for Organiza-

tional Development in the Public Service, **Public Administration Quarterly**, Vol. 20, No4, 1997 PP. 385-404.

(3) انظر :

- Nigro, L. and Richardson, W, Between Citizen and Adiminstrator: Administrative Ethics and PAR, **Public Administration Review** Vol. 50, No. 6, 1990 P. 623-353.
- Kernaghan, K, Ethics, Values and Professionlism in the Public Service", **International Review of Administrative Sciences**, Vol. 63, No.3, 1997, P.291.
- Bowman, J. (ed) **Ethical Frontiers in Public Management**, San Francisco: Hossey - Bass, 1991. (4)

(5) انظر على سبيل المثال :-

- Gillman, S. and Lewis, C., 'Public Service Ethics: A Global Dialogue", **Public Administration Review**, Vol. 56, No. 6, 1996 PP. 517-524.

(6) المجلة العربية للعلوم الإنسانية : «ندوة خاصة عن أخلاقيات المهنة» العدد 54 ، سنة 14 شتاء 1996م ، ص222-255.

(7) «الإعداد الأخلاقي وأهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج العربية» ، مجلة دراسات الكويت والخليج العربي ، ص97.

- Wtenhall, R., "The Globalization of Public Enterprises", **International Review of Administrative Sciences**, Vol 59, No. 2, 1993, PP 387-408. (8)

(9) المصدر السابق.

(10) فؤاد العمر : «مراحل تطور البيروقراطية في الكويت» ، (دراسة مقارنة مع دول الخليج) ، الكويت : دار السلاسل ، 1996م.

- Khademian, A. "Reinventing a Government Corporation: Professional Priorities and a Clear Bottom Line", **Public Administration Review**, Vol. 55, No. 1, 1995, PP 17-28. (11)

- Judge and Bretz, R, "Effects of Work Values on Job Choice Decisions" m, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 77, 1992, PP 261-271. (12)

- Posner B. and Schmidt, W. "An Updated Look at the Values and Expectations of Federal Government Executives", **Public Administration Review** Vol. 54, No. 1, 1994, PP 20-24. (13)

- Sheridan, J., "Organizational Culture and Employee Retention", **Academy of Management Journal**, Vol. 35, 1992, PP. 1036-1045. (14)

- Bowman, J, Ethical Frontiers in Public Management. (15)

(16) عبدالرحمن الفيصل ومختار محمد عبدالاله : «عرض تحليلي لمفهوم الوساطة: دراسة في المجتمع العربي السعودي» ، مجلة جامعة الملك سعود ، م5 ، الآداب (1) ، ص243-268.

- Bowman, J., "Ethics in Government: A National Survey of Public Administration", **Public Administrative Review**, Vol. 50, No. 3, 1990, PP 345-53. (17)

Plant, J., Code of Ethics, In Cooper, T. (ed.) **Handbook of Administrative Ethics**, New York: Marcel Dekker PP 221-242.

- Van Wart, M. "The Source of Ethical Decision Making for Individuals in the Public Sector", **Public Administration Review**, VI. 56, No. 6, 1996, PP 525-533. (18)

Anecharico, F. and Jacobs, J., "Visions of Corruption Control and Evolution of American Public Administration" **Public Administration Review** Vol. 54, No. 5, 1994, pp 465-473.

- Bonczek, S. and Menzel, "Achieving the Ethical Work Place", In **International City/** (19)

country Managers Association, Crop., Public Management Vol. 76, No. 3, 1994, PP 13-17.

- (20) فؤاد القاضي: «العوامل المحددة للسلوك الإداري في جهاز الإدارة العامة» مجلة الإدارة العامة، العدد 37، محرم 1406هـ (أكتوبر 1985م) ص 105-117.
- (21) زهير الصباغ. «البعد الأخلاقي في الخدمة العامة»، مجلة الإدارة العامة، الرياض: العدد 48، السنة 24: 1406هـ - 1988م، ص 73-74.
- (22) محمد ماهر الصواف: «أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية»، مجلة الإدارة العامة، عدد 82، السنة 7، 1414هـ - 1994م، ص 31-32.
- (23) «الإعداد الأخلاقي وأهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج العربية»، مجلة دراسات الكويت والخليج العربي، ص 90.
- (24) «الإعداد الأخلاقي وأهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج العربية»، مجلة دراسات الكويت والخليج العربي، ص 97.
- (25) علاء الدين عبدالرحيم أحمد: «بعض العوامل المؤثرة في العلاقة بين موظفي الخدمة العامة والمواطنين في عدد من الأجهزة الحكومية في الأردن»، مجلة الإدارة العامة، مج 36، العدد 3، رجب 1417هـ (ديسمبر 1996م)، ص 483-520.
- (26) ابتسام عبدالرحمن حلواني وعيدروس عبدالله سرور الصبان: «السلطة الإدارية وعلاقات الإدارة مع الجمهور: بحث تطبيقي على مراجعي الأجهزة الحكومية بمدينة جدة - المملكة العربية السعودية» مجلة جامعة الملك سعود، م (4)، 1992، ص 433-471.
- (27) «عرض تحليلي لمفهوم الوساطة: دراسة في المجتمع العربي السعودي» مجلة جامعة الملك سعود، ص 243-265.
- (28) «عرض تحليلي لمفهوم الوساطة: دراسة في المجتمع السعودي»، مجلة جامعة الملك سعود، ص 252.
- (29) Cooper, T. (ed), **Handbook of Administrative, Ethics**.
- (30) Carstens, M, "Promoting Ethics Amid Major Change: The South African Experience" **International Review of Administrative Sciences**, Vol. 63, No. 3, 1997, PP 363-367.
Bowman, J. (ed.) **Ethical Frontiers in Public Management**, San Francisco: Jossey - Bass, 1991.
Fredrichson, H. (rd.) **Ethics and Public Administration**, Armonk, New York: M. E. Sharpe, 1993.
- (31) «البعد الأخلاقي في الخدمة العامة»، مجلة الإدارة العامة، ص 73-74.
- (32) «أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية»، مجلة الإدارة العامة، ص 31-32.
- (33) Zajac, G., "Reinventing Government and Reaffirming Ethics: Implication for Organizational Development in the Public Service". P. 395.
- (34) Anechiarico, F, and Jacobs, J., "Visions of Corruption Control and Evolution of American Public Administration". PP 465-473.
- (35) «أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية»، مجلة الإدارة العامة، ص 35.
- (36) Anechiarico, F. and Jacobs, J., "Visions of Corruption Control and Evolution of American Public Administration" **Public Administration Review** Vol. 54 No. 5, 1994, PP 465-473.
Cooper, T. (ed.), **Handbook of Administrative Ethics**, New York: Marcel Fekker 1994.

- (37) «عرض تحليلي لفهوم الوساطة: دراسة في المجتمع العربي السعودي»، مجلة جامعة الملك سعود، ص 443-444.
- (38) «بعض العوامل المؤثرة في العلاقة بين موظفي الخدمة العامة والمواطنين في عدد من الأجهزة الحكومية في الأردن»، مجلة الإدارة العامة، ص 512.
- (39) «بعض العوامل المؤثرة في العلاقة بين موظفي الخدمة العامة والمواطنين في عدد من الأجهزة الحكومية في الأردن»، مجلة الإدارة العامة، ص 511.
- (40) «عرض تحليلي لفهوم الوساطة: دراسة في المجتمع العربي السعودي»، مجلة جامعة الملك سعود، ص 245.
- (41) - Nigro and Richardson, W, Between Citizen and Administrator: Administrative Ethics and PAR, P. 623-353; Kernaghan, K, Ethics, Values and Professionlism in the Public Service, P. 633.
- (42) - Strait, P. "Unethical Actions of Public Servants: A Voyeurs View". A paper presented to the ASPAs 56th Annual National Conference on July 22-26 1995, P.4.
- (43) - Bowman, J. (ed.) **Ethical Frontiers in Public Management.**
- (44) - Bedell, R. and Lippitt, G., Moral Index for Supervisors/Managers, **Development Publication**, Washington, D.C, 1981.
United States, Office of Personnel Management Federal Employee Attitudes; Phase 2: Follow-up Survey 1980, **Government Wide Report**, Washington, D.C, 1983; Bowman, J. (ed.) **Ethical Frontiers in Public Management.**
- (45) - Salvia, J. and Ysseld Yke, J., **Assessment In Special and Remdial Education**, Houghton Mifflin Co., Bosten, 1978 P. 79.
- (46) - Champion, D., **Basic Statistics for Social Research**, Macmillan, New York, 1981.
- (47) - Rohe, J. **Ethics for Bureaucrats**, New York: Marcel Dekker 1983.
- (48) - Bowman, J. (ed.) **Ethical Frontiers in Public Management.**
- (49) - Bowman, J. (ed.) **Ethical Frontiers in Public Management.**
- (50) - Thompson, D. "The Possibility of Administrative Ethics", **Public Administration Review**, Vol. 45, 1985, PP. 555-61.
- (51) - Stanbury, W. and Thompson, F. "Toward a Political Economy of Government Waste: First-step, Definition" **Public Administration Review**, Vol. 55 No. 5, 1995, PP. 418-426.
- (52) - Gliman, S. and Lewis, C. "Public Service Ethics: A Global Dialogue", P. 520.
- (53) - Denhardt, K. "The Management of Ideals: A Political Prespective on Ethics", **Public Administration Review**, Vol. 49, Npo. 1989, P. 189.
- (54) - Strait, P. "Unethical Actions of Public Servants: A Voyeurs View" A paper presented to the ASPAs 56th Annual National Conference on July 22-26, 1995, P. 11.
- (55) - Walker, L. "Differences in the Development of Moral Reasoning: A Rejoinder to Baumrind" **Child Development**, Vol. 57, 1989, PP. 522-526.
- (56) - Stwart, and Sprinthall, "Strengthening Ethical Judgment" in **Public Administration** 1991, PP. 246-260.
- (57) - Davidson, A. Gender Differences in Administrative Ethics in Dooper T. (ed.) **Handbook of Administrative Ethics**, PP. 415-433.
- (58) - Stwart, D. and Sprinthall, N abd Siemienska, R.N, "Ethical Reaoning in a Time of Revolution: A Study of Local officials in Poland", **Public Administration Review**, Col. 57, No. 5, 1997, PP. 449-450.

- Gorthner, H, How Public Managers View their Environment: Balancing Organizational Demands, Political Realities, and personal Values in Bowman, J., (ed.) **Ethical Frontiers of Public Management**, P. 35. (59)
- Dobel, J. P., "Political Prudence and the Ethics of Leadership", **Public Administration Review**, Vol. 58, No. 1, 1998, PP. 74-81. (60)
- Bowman, J. (ed.) **Ethical Frontiers in Public Management**. 1991. (61)
- المجلة العربية للعلوم الإنسانية، «ندوة خاصة عن أخلاقيات المهنة»، ص255-222. (62)
- Bowman, J. (ed.) **Ethical Frontiers in Public Management**, Cooper, T. (ed.), **Handbook of Administrative Ethics**, New York: Marcel Dekker 1994. (63)

