



العلاقة بين اتجاهات أخلاقيات العمل ومجموعة مختارة من المتغيرات في القطاع العام بدولة الكويت

د. فضل صباح الفضلي*

د. هليل منور المطيري**

ملخص:

على الرغم من تزايد الحديث مؤخراً عن الفساد الإداري وضرورة مواجهة العوامل المؤدية إليه في بيئة الإدارة الكويتية، فإن المدخل الأخلاقي يُعتبر من أهم المتغيرات التي لم تزل الاهتمام أو الرعاية الخاصة لبيان دور البُعد الأخلاقي في مواجهة الفساد من جهة، والارتقاء بالممارسات المهنية العامة من جهة ثانية. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تسعى لتسليط الضوء على اتجاهات العاملين في الأجهزة الحكومية نحو السلوك غير الأخلاقي، ولتعرف طبيعة تأثير مجموعة من العوامل الخارجية البيئية والتنظيمية والشخصية على السلوك الأخلاقي للموظف العام.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تفاوت على مستوى اتجاهات العاملين نحو سلوكيات العمل غير الأخلاقية، وميل الأفراد الأكبر سناً والأعلى رتبةً نحو التشدد ضد السلوكيات غير الأخلاقية والمحافظة على السلوكيات الأخلاقية.

كما برز حرص الإناث العاملات على التشدد والمحافظة على السلوكيات الأخلاقية وسط بيئة العمل بصورة أكبر من الذكور. وأكدت النتائج أيضاً أهمية الدور الذي يؤديه زملاء العمل وطريقة تعامل المنظمة مع الفرد على مستوى تشكيل السلوك الأخلاقي للفرد في بيئة الدراسة.

* دكتوراه في الإدارة، جامعة ويلز، الولايات المتحدة الأمريكية، عام ١٩٩٥م،

وأستاذ مشارك، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت.

** دكتوراه في الإدارة العامة، جامعة بن سلفينيا إستيت، الولايات المتحدة الأمريكية،

عام ٢٠٠٢م، أستاذ مشارك، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت.

مقدمة:

يعتبر الفساد الإداري من أكثر العوامل السلبية التي تحد من قدرة الدول النامية على تحقيق طموحاتها أو استثمار قدراتها أفضل استثمار ممكن أو مواجهة جملة المشكلات والقضايا المتراكمة التي تواجهها في مختلف الأصعدة الإدارية والاجتماعية والاقتصادية أو سواها، لذلك مع بداية العقد الأخير من القرن العشرين استقطب موضوع الفساد الإداري اهتمام قطاع واسع من الباحثين المهتمين بقضايا الإدارة الحكومية وقضايا التنمية في مختلف تفرعاتها ومستوياتها في محاولة لرفع المعاناة الاقتصادية والاجتماعية عن كاهل الدول الأقل تطوراً أو نمواً [١، ص ٤٣].

والدول العربية تعتبر من الدول النامية المعنية بالتوقف جدياً أمام قضية الفساد الإداري بوصف ذلك مدخلاً للسير نحو إصلاح حقيقي للإدارة الحكومية، ومن ثم نحو استثمار أفضل لتلك الإمكانيات المادية والبشرية المتوافرة لديها. ولكن تبرز معضلة حقيقية أمام جميع الدول العربية في هذا الشأن، وتتصل تلك المشكلة باستحالة الفصل بين الفساد الإداري والإطار الأخلاقي الذي تجسده مجموعة الأنماط السلوكية الفعلية في أثناء تفاعل المواطن العربي أو احتكاكه مع مختلف وحدات الإدارة العامة في الدولة وأجهزتها.

فواقعياً، لا يمكن فصل الفساد الإداري عن الأنماط السلوكية اللاأخلاقية للموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية، تلك الأنماط التي تبرز عند أول تعامل ميداني بين المراجع أو المواطن وأولئك الموظفين. ويلاحظ في العالم العربي وجود تراجع وسط معدلات مستوى ثقة المواطن بسلوكيات الموظفين العاملين في الجهاز العام للدولة [٢، ص ٢١٢].

وبمراجعة الأدبيات الخاصة بتحديد مفهوم الفساد الإداري يُلاحظ وجود ربط واضح بين الفساد والقصور الأخلاقي أو القيمي عند الأفراد العاملين في الأجهزة الحكومية، بصورة تجعل أولئك الأفراد غير قادرين عملياً على تحديد المصلحة العاملة أو خدمتها بصورة مجردة [٣، ص ٣٩٨]. وقد توصل داغر

في أثناء تناوله لمفهوم الفساد - في إطار بحث له حول الفساد في دول العالم وعلاقته بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية - إلى استخلاص اتجاهين لمفهوم الفساد؛ الاتجاه الأول يدور حول المعايير الأخلاقية والقيم الدينية التي تقاوم وترفض الفساد وتتعامل معه على أنه أداة هدم وتدمير للمجتمعات، والاتجاه الثاني يتعامل مع الفساد في إطار تنظيمي محدد، ويحصره فقط في نطاق الانحراف عن أهداف المنظمة أو سوء إدارتها. وقد ركز داغر على لفت الانتباه إلى خطورة الأخذ بمنطق الاتجاه الثاني؛ لأنه يعزل الفساد عن محيطه الحقيقي، ويعزز فرص انتشاره [٣، ص ٣٩٩].

وتكمن خطورة ربط الفساد الإداري بالجوانب التنظيمية وبالسياسات الإدارية والإجراءات المهنية اليومية فقط - في تجاهل المؤثر أو المحرك الفعلي لسلوكيات العاملين، ونعني بذلك المؤثر أو المحرك الإطار القيمي أو الأخلاقي السائد في المجتمع، خاصة أنه لا يمكن العمل جدياً على مواجهة الفساد الإداري دون الإلمام بطبيعة المبادئ والقيم ونوعية السلوكيات التي تغرسها الجهات المؤثرة فعلياً على تكوين شخصية الفرد العامل في الإدارة الحكومية، وتأتي في مقدمة تلك الجهات الأسرة والمدرسة والأصدقاء والزملاء ووسائل الإعلام المتنوعة وسواها من مؤسسات فاعلة على الساحة الاجتماعية والثقافية في الدولة [٤، ص ٢٧٠].

وقد أكد باومان أن الأخلاق ستبقى من بين القضايا العامة الأساسية للقرن الحالي، إضافة إلى تزايد مطالبة المواطنين بالتزام المسؤولين أخلاقيات الخدمة العامة ومبادئها ومن ثم تطبيقها [٥، ص ٧٣٠].

وبناء على ما سبق يمكن القول بأهمية بذل المزيد من الجهد العلمي لتوفير فهم أعمق للإطار الأهم في معادلة التأثير على الأنماط والسلوكيات المهنية في مختلف الوحدات والأجهزة الحكومية وبخاصة في الدول العربية، ونعني بذلك الإطار الأخلاقي أو القيمي؛ حيث يشكل ذلك الإطار القاعدة الأساسية لدرجة حساسية الموظف نحو مفهوم الفساد الإداري، كما يشكل الموجه الرئيسي

لاتجاهات الفرد نحو سلوكيات العمل غير الأخلاقية، خاصة أن القيم الأخلاقية في المجتمع والعلاقات الإنتاجية وكفاءة الأداء في المؤسسات تتداخل بعضها مع بعض بصورة وثيقة قد لا تعبر عنها بعمق الملاحظات السريعة أو الأمور الظاهرية [٦، ص ٣٠١٠].

وتعتبر بيئة الإدارة الكويتية خلال هذه الفترة بيئة مناسبة تماماً لتناول موضوع طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومجموعة من المتغيرات البيئية والشخصية المؤثرة في تكوين تلك الأخلاقيات، خاصة مع تزايد دعوات محاربة الفساد الإداري في الدولة مقابل بروز ظواهر سلبية عدة على مستوى الممارسات الميدانية في الوحدات والأجهزة الحكومية في الدولة. وفي مقدمة تلك الظواهر ظاهرة الوساطة التي برزت بشكل واضح ومهدد لكل محاولات الإصلاح الإداري خاصة أنها لا تعبر عن خلل إداري بقدر ما تعبر عن مشكلة قيمية وأخلاقية واجتماعية [٧، ص ٩٥]. ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة التي تأتي لتسليط المزيد من الضوء على مفهوم الموظف للسلوك غير الأخلاقي وعلى نوعية التأثير المتوقع لمجموعة من العوامل الشخصية والبيئية على السلوك الأخلاقي المهني للموظف.

أهمية البحث:

تنبع أهمية هذا البحث من سعيه لتوفير فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين السلوك الأخلاقي المهني للموظف في الأجهزة الحكومية ومجموعة من المتغيرات الشخصية والتنظيمية والبيئية من خلال تعرف نوعية تأثير المتغيرات الشخصية، وهي: (العمر، والنوع، ومستوى المرتب) ومجموعة من العوامل الخارجية المتمثلة في زملاء العمل والأهل والمسؤول والمنظمة على سلوك الفرد وعلى توجيه النظرة الأخلاقية للموظف نحو سلوكيات العمل وقيمه. كما يسعى البحث لتوفير فهم أعمق لطبيعة الدور الذي يلعبه الإطار القيمي والاجتماعي في تشكيل الممارسات الإدارية اليومية بصورة قد تؤدي إلى اختلاف المفهوم الأخلاقي لدى الموظف عن ذلك المفهوم الأخلاقي لدى الإدارة بوصفه قيمة مجردة أو مبادئ موضوعية.

كما تبرز الأهمية الإضافية لهذا البحث من خلال سعيه لدعم المكتبة الإدارية والدراسات المتخصصة العربية بمعلومات إضافية عن المتغيرات المهمة التي يتناولها، وجذب انتباه المعنيين بقضايا الأخلاق الإدارية والفساد الإداري للتركيز على المحرك الأساسي للأنماط السلوكية المهنية، ونعني به الإطار القيمي المشكل لأخلاقيات العمل، خاصة مع وجود ندرة على مستوى البيئة العربية فيما يختص بهذه النوعية من الأبحاث والدراسات (٨، ص ٣٣٨).

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى خدمة مجموعة من الأهداف التفصيلية ذات الارتباط الخاص بتعرف طبيعة العوامل الشخصية والخارجية المؤثرة بشكل أو بآخر في توجيه نظرة الموظف الحكومي وموقفه نحو سلوكيات العمل وأخلاقياته، ويمكن استعراض تلك الأهداف وفقاً للتتابع التالي:

- ١ - التحقق من طبيعة العلاقة الارتباطية ما بين مجموعة المتغيرات الشخصية (النوع، والعمر، ومستوى المرتب) وموقف الموظف العام في دولة الكويت نحو ممارسات العمل غير الأخلاقية.
- ٢ - تعرف اتجاهات الموظف العام في دولة الكويت نحو ما يتعلق بالممارسات أو السلوكيات غير الأخلاقية داخل محيط العمل.
- ٣ - التحقق من مستوى تأثير السلوك الأخلاقي للموظف العام في دولة الكويت بالأفراد المحيطين به في المنزل وزملاء العمل في التنظيم.
- ٤ - تعرف درجة تأثير السلوك الأخلاقي للموظف العام في دولة الكويت بطريقة تعامل الرئيس المباشر بالعمل وطريقة تعامل المنظمة معه.
- ٥ - محاولة اكتشاف أكثر المتغيرات الشخصية والخارجية تأثيراً على السلوك الأخلاقي للفرد.

الدراسات السابقة:

تؤدي العوامل الثقافية والاجتماعية دوراً أساسياً على مستوى انتشار الفساد الإداري والسلوكيات غير الأخلاقية وسط محيط العمل. فالعادات والتقاليد وتأثير

الروابط العائلية والعرقية كلها عوامل أسهمت في توفير أرضية أكثر قبولاً لشتى أنواع السلوكيات غير المهنية وغير الأخلاقية في الدول النامية (١، ص ٥٣).

وتزداد أهمية التوقف عند نوعية الآثار المترتبة على السلوكيات غير الأخلاقية في بيئة الإدارة العامة في الدول النامية؛ وذلك لأهمية الدور الكبير الذي تؤديه مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة ومنظماتها في حياة المجتمع والأفراد في معظم دول العالم الثالث خاصة على مستوى التوظيف واستثمار الطاقات وتوزيع السلع والخدمات [١، ص ٥٥].

وإذا كانت الإدارة العامة كلها تواجه مع مطلع القرن الجديد مجموعة من التحديات الصعبة المطالبة بالتعامل معها على درجة عالية من الكفاءة والجودة وسط تراجع واضح على مستوى الثقة العامة بها، مع تزايد المطالبين بضرورة الارتقاء بعمليات الضبط والرقابة على مختلف أعمال تلك الإدارة (٩، ص ٣٣٩)، فإن الإدارة العامة في العالم العربي بصورة خاصة تعاني مأزقاً أخلاقياً حاداً نتيجة لعدم الاعتماد على القدرة والخبرة وحسن الإنجاز والأداء المتميز قدر الاعتماد على بناء علاقات نفعية قائمة على المصالح المتبادلة واستغلال السلطة والموقع الحكومي العام لجمع الثروات الخاصة. وقد نتج عن ذلك الكثير من الاختلالات القيمية والانحرافات السلوكية مما أضر كثيراً بقدرة الدولة وجهازها الإداري على خدمة أهدافها الموضوعية [١٠، ص ٧١٠-٧١١].

وإن كان مفهوم السلوك الأخلاقي مفهوماً واضحاً ومحدداً انطلاقاً من التعريف المجرد، حيث يرتبط الجانب الأخلاقي بتعابير الخير والصحيح وما يجب أن يكون، فإن السلوك غير الأخلاقي على الجانب الآخر مرتبط بالتعابير المغايرة كالخطأ والسوء والانحراف، وذلك وفقاً لرأي أيكن وكوبر [٨، ص ٣٣٧]. وإن كان مفهوم السلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي واضحاً ومحدداً كما سبق أن بينا، فإن الممارسات وسط بيئة الإدارة العامة العربية أدت إلى تداخل المفاهيم الأخلاقية وسط ذهن الموظف العام بصورة تدعو إلى ضرورة التحقق من الاتجاهات الميدانية لهذا الموظف نحو مفهوم السلوك الأخلاقي كمدخل للتعامل بصورة أكثر

فعالية مع الآثار المترتبة عليه، خاصة مع بروز أكثر من مؤشر يؤكد تزايد الضغوط على الموظف العام في الأجهزة الحكومية العربية للخروج عن إطار النزاهة وعدالة التعامل وكسر قواعد الخدمة العامة وأصولها لصالح الولاء القبلي أو العشائري وصلة القرابة والعلاقات الشخصية [١١، ص ص ٧-٨].

وبلا شك تتفاوت درجة تأثر أخلاقيات عمل الأفراد بتفاوت طبيعة اتجاهاتهم وبتفاوت ثبات سلوكياتهم في وجه المؤثرات القيمية والاجتماعية والتنظيمية المتنوعة. وقد كشفت نتائج دراسة وابلي وسوردز عن وجود تباين مهم بين الذكور والإناث على مستوى النظرة لأخلاقيات العمل؛ فقد كانت الإناث العاملات أكثر حساسية وانتقاداً للسلوكيات المهنية غير الأخلاقية مقارنة بالذكور [١٢]. وأكدت النتائج التي توصل إليها تايسون في دراسة أخرى اتجاه الدراسة السابقة ذاته [١٣].

والدراسة التي أجراها كيلى وفّرل وسكّنر على عينة مختارة من وسط مجموعة من الباحثين في مجال التسويق للتحقق من مدى وجود أي تفاوت على مستوى السلوك الأخلاقي وفقاً لمجموعة من المتغيرات الشخصية، كشفت عن وجود تفاوت ما بين الذكور والإناث على مستوى النظرة للسلوك المهني الأخلاقي؛ فالنساء أكثر اهتماماً بالجانب الأخلاقي فيما يختص بسلوكيات العمل [١٤]. وقد كشفت نتائج دراسة محمد، التي تناولت أخلاقيات العمل في منظمات العمل الكويتية عن الاتجاه السابق ذاته أيضاً [٨].

وفي مراجعة مكثفة لنتائج مجموعة من الدراسات السابقة الخاصة بطبيعة التوجه الأخلاقي للعاملين أجراها فرانك وكرون وسباك، وجدوا أن الإناث العاملات أكثر قدرة من الذكور العاملين على تلمس نوعية الممارسات والسلوكيات اللا أخلاقية وإدراكها [١٥].

ومقابل نتائج الدراسات السابقة جاءت نتائج مجموعة من الدراسات الأخرى لتؤكد عدم وجود فروق ذات أهمية على مستوى أخلاقيات العمل وفقاً للنوع. فقد أكدت نتائج دراسة كالان عدم وجود فروق تذكر بين مجموعة من

العاملين في عدد من الأجهزة الحكومية على مستوى أخلاقيات العمل [١٦]، وهي النتيجة ذاتها التي توصلت إليها دراسة برادي وويلر [١٧].

أما على مستوى نوعية العلاقة بين السلوك الأخلاقي ومتغير عمر الفرد فقد أكدت نتائج دراسة راوس وسنغاباكي أن الفرد مع تقدمه بالسن يصبح أكثر حرصاً واهتماماً ومحافظة على الجانب الأخلاقي [١٨]. وقد جاءت نتائج دراسة ستيفن وزملائه [١٩]، ونتائج دراسة برادي وويلر [١٧] للسير في اتجاه الدراسة السابقة ذاته من حيث تأكيد أن الموظفين الأكبر سناً يميلون للاهتمام بالجانب الأخلاقي والمحافظة في القضايا الأخلاقية مقارنة بزملائهم الأصغر سناً.

وقد كشفت نتائج الدراسة التي قام بها بيترسون وزملاؤه عن أن العامل كلما انخفض معدل سنه انخفض مستوى معايير السلوك الأخلاقي لديه مقارنة بزميله الأكبر سناً [٢٠]. وقد سارت نتائج دراسة كوتر وكوريهيه خارج إطار نتائج الدراسات السابقة؛ حيث لم تكشف نتائج الدراسة الأخيرة عن أي اختلافات معنوية بين الأفراد وفقاً للسن على مستوى إدراك السلوكيات الأخلاقية [٢١].

أما على مستوى طبيعة العلاقة بين مستوى المرتب الذي يتقاضاه الفرد واتجاهاته نحو السلوك الأخلاقي المهني فقد أكد عدد من الباحثين أن أحد أهم أسباب الفساد الإداري في البلدان النامية يعود إلى تدني راتب الموظف الحكومي [١ ص، ٥٥]؛ مما يفتح الباب أمام تحلل الموظف العام من التزام الإطار الأخلاقي على مستوى التعاملات المهنية. وقد أكدت النتائج التي توصلت إليها دراسة إبراهيم والصرايرة، التي أجريت في عدد من الدوائر الحكومية في محافظة جرش بالأردن وجود علاقة بين انخفاض مستوى مرتب الموظف العام وانتشار مظاهر الفساد أو السلوكيات غير الأخلاقية [١ ص، ٥٧].

وعلى الرغم من ارتفاع معدلات المرتبات في دول الخليج بصورة عامة مقارنة مع بقية الدول العربية، فإن نتائج دراسة الرئيس والفضلي كشفت عن وجود عوامل أخرى تؤدي أدواراً أكثر أهمية من المرتبات (مهما ارتفعت تلك المرتبات) على مستوى تجاوز السلوكيات الأخلاقية في العمل الحكومي

والتححر منها لخدمة أغراض وأهداف غير موضوعية [٧، ص ٨٣]. وقد كشفت نتائج دراسة عسكر وزايد أيضاً عما يمكن اعتباره يصب في اتجاه النتائج السابقة [٢٢]، حيث أكدت تلك النتائج أن المتغيرات الشخصية أعمق تأثيراً على قيم العمل من المتغيرات التنظيمية المتعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمات في دولة الإمارات العربية المتحدة.

ويُعتبر الفرد جزءاً من محيط يؤثر فيه ويتأثر بجميع مفرداته ومتغيراته. لذلك من المتوقع أن تختلف قيم الأفراد وسلوكياتهم ونظرتهم لمفهوم البُعد الأخلاقي باختلاف مكونات المحيط الذي يتعامل معه بصورة دائمة، وقد تتكون لدى الفرد اعتقادات وقيم نتيجة لتعامله مع الأفراد والجماعات سواء في نطاق الأسرة أو في إطار التفاعل الاجتماعي أو من خلال زملاء العمل وفرقه في أي منظمة كانت [٢، ص ٢١٣]. وترتبط اتجاهات الفرد العامل في أي تنظيم بالمستوى السلوكي الإداري لذلك الفرد، وهو أحد المكونات الثلاثة الأساسية لقاعدة القيم، وانطلاقاً من هذا المستوى السلوكي الإداري يبدأ الفرد بترجمة ما تكون لديه من قيمة إلى قناة، ومن ثم إلى سلوك وممارسات يومية [٢٣].

وقد أكدت نتائج الدراسة التي أجراها غروفر وهيوي وجود ارتباطات معنوية بين قيم الفرد وأخلاقياته وسلوكه وطبيعة الجماعات المرجعية ونوعيتها، **Referent Groups** التي يتعامل معها أو يتعايش بصورة يومية مع أفرادها، وفي مقدمة تلك الجماعات المرجعية تأتي الأسرة والأصدقاء وزملاء العمل وقيادات العمل في المنظمة [٢٤].

وجاءت نتائج دراسة فورد ورتشاردسون لتؤكد النتيجة السابقة ذاتها، حيث أكدت نتائج الدراسة المسحية التي قام بها فورد وزميله وجود تأثير واضح للجماعات المرجعية على النظرة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للفرد [٢٥]. وقد أكدت أيضاً نتائج دراسة فيرتيك وزملاؤه أهمية الآثار التي تتركها الثقافة الأخلاقية أو المناخ الأخلاقي للمنظمات على المعايير والسلوكيات الأخلاقية للعاملين وسط ذلك المناخ [٢٦].

أما على مستوى الأبحاث والدراسات العربية المرتبطة بطبيعة أهداف هذا البحث، فقد أكد الصباغ وجود تأثير واضح لمتغيرات البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية على أخلاقيات السلوكيات التنظيمية للعاملين في الأجهزة الحكومية العامة [٢٧]. كما أكدت نتائج دراسة محمد علي وجود تأثير واضح لمجموعة من العوامل الخارجية على مستوى تشكيل سلوكيات العاملين وأخلاقياتهم وتوجيهها، وإن تفاوتت درجة تأثير كل عامل من تلك العوامل الخارجية وأهميته. وقد أكدت نتائج الدراسة أن الأفراد الذين يحيطون بالموظف في بيئة المنزل لهم التأثير الأول على تشكيل أنماط سلوكه الأخلاقي [٨، ص ٣٥].

فروض البحث

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة، وفي إطار أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابق استعراضها وانسجاماً مع أهداف هذا البحث يمكن إيجاز الفروض الأساسية للبحث فيما يلي:

الفرض الأول:

الإناث أكثر اهتماماً والتزاماً بتحديد الفارق بين السلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي وسط محيط العمل، وهن أكثر تشدداً ناحية سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بالزملاء الذكور.

الفرض الثاني:

يؤدي معدل عمر الفرد دوراً أساسياً فيما يختص برفع مستويات التشدد ناحية سلوكيات العمل غير الأخلاقية، فكلما ارتفع معدل عمر الفرد كان أكثر محافظة وتشدداً ضد السلوكيات غير الأخلاقية مقارنة بمن هم أصغر سناً من زملاء العمل.

الفرض الثالث:

كلما انخفض مستوى مرتب الفرد كان أقل اهتماماً بالتشدد ناحية سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بزملاء العمل أصحاب المرتبات العليا.

الفرض الرابع:

يتأثر السلوك والمعايير الأخلاقية للفرد بمجموعة الأفراد المحيطين به في المنزل، وبمجموعة الأفراد المحيطين به في العمل. كما توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية على مستوى درجة تأثر السلوك الأخلاقي للذكور والإناث بمجموعة الأفراد المحيطين بهم في المنزل ومجموعة الأفراد المحيطين بهم في العمل.

الفرض الخامس:

لطريقة تعامل رئيس العمل مع المرؤوسين، ولطريقة تعامل المنظمة مع العاملين فيها تأثير واضح على السلوك الأخلاقي لأولئك العاملين. وتوجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية على مستوى درجة تأثر السلوك الأخلاقي للذكور والإناث بطريقة تعامل رئيس العمل وطريقة تعامل المنظمة مع الفرد.

محددات البحث:

حدود هذا البحث مرتبطة بنوعية عينة الدراسة وطبيعتها وظروفها ومكوناتها، إضافة إلى أن هذه الدراسة تنتمي إلى نوعية الدراسات التي تنفذ في الوقت ذاته (Cross Section Studies)؛ لذلك تظل العلاقات الارتباطية بين المتغيرات هي الأكثر دقة من العلاقات السببية. كما تبقى العلاقات الارتباطية أيضاً هي الأخرى مرتبطة بحدود عينة الدراسة وبيئتها.

منهج البحث

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة من بين العاملين في ست جهات حكومية من وسط مجموعة الإدارات الحكومية والهيئات العامة ذات الموازنة الملحقة، التي تخضع لقانون الخدمة المدنية رقم (١٥)/١٩٧٥م في دولة الكويت. اختيرت العينة وفقاً لأسلوب العينة المتاحة أو الميسرة Convenience Sample، ووزعت ٣٠٠ استبانة على مفردات عينة الدراسة بواقع ٥٠ استبانة لكل جهة حكومية، وقد بلغ تعداد العائد من الاستبانات

المستوفاة ٢٤٢ استبانة؛ أي بنسبة ٨٠,٧٪، وهي نسبة معقولة جداً للبحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية.

ومن جدول رقم (١) الخاص باستعراض تفاصيل التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة، يلاحظ أن نسبة الإناث في عينة الدراسة بلغت ٥٥,٨٪ مقابل نسبة ٤٤,٢٪ للذكور. أما على مستوى العمر فقد جاءت الفئة العمرية الثانية (من ٢٨ - ٣٣ سنة) لتحتل المرتبة الأولى من بين فئات هذا المتغير وبنسبة بلغت ٣٤,٤٪، تليها الفئة الأولى (من ٢٢ - ٢٧ سنة) وبنسبة ٣١,٤٪. أما على مستوى المرتب فقد احتلت الفئة الأولى (من ٤٠٠ - ٥٩٠ دك) المركز الأول بنسبة ٤٤,٢٪، تليها الفئة الثانية (من ٦٠٠ - ٧٩٠ دك) بنسبة ٢٦,٣٪، ثم الفئة الرابعة (ألف دينار فأكثر) بنسبة ١٧,٥٪، وأخيراً جاءت الفئة الثالثة من فئات المتغير ذاتها وبنسبة ١٢,٠٪.

جدول رقم (١)

التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة (N = 242)

المتغير الديموغرافي	التكرار	النسبة
النوع:		
نكر	١٠٧	٤٤,٢٪
أنثى	١٣٥	٥٥,٨٪
العمر:		
من ٢٢ - ٢٧ سنة	٧٦	٣١,٤٪
من ٢٨ - ٣٣ سنة	٨٣	٣٤,٤٪
من ٣٤ - ٣٩ سنة	٣٩	١٦,١٪
من ٤٠ سنة فأكثر.	٤٤	١٨,١٪
مستوى المرتب:		
من ٤٠٠ - ٥٩٠ دك	١٠٧	٤٤,٢٪
من ٦٠٠ - ٧٩٠ دك	٦٤	٢٦,٣٪
من ٨٠٠ - ٩٩٠ دك	٢٩	١٢٪
من ١٠٠٠ دك فأكثر.	٤٢	١٧,٥٪
المجموع	٢٤٢	١٠٠٪

أداة البحث:

إضافة إلى المراجعة المكتبية وعملية المسح لأدب الإدارة المرتبطة بطبيعة موضوع الدراسة، تم تطوير قائمة استقصاء من دراسات سابقة استخدمت لقياس المتغيرات ذاتها التي تتعامل معها هذه الدراسة، وبعض تلك الدراسات السابقة طبق عناصر أو مكونات الأداة ذاتها في بيئة الدراسة الحالية، وأكدت النتائج اتصاف عبارات القائمة بدرجة واضحة من الصدق والثبات. وقد تكونت أداة البحث الأساسية من ثلاثة أجزاء أساسية هي على النحو التالي:

أ - الجزء الأول: خاص باستقصاء المتغيرات الديموغرافية (الشخصية) وهي: النوع، والعمر، ومستوى المرتب.

ب - الجزء الثاني: خاص بجمع البيانات الخاصة باتجاهات مفردات العينة نحو السلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي في ضوء الممارسات المهنية اليومية. وقد تكون هذا الجزء من ١٤ عبارة، احتلت الرقم من ١ - ١٤، والمطلوب من أفراد العينة إبداء الرأي في كل منها من خلال استخدام مقياس ليكرت الخماسي (١)، لا يعتبر غير أخلاقي تماماً، ٥، غير أخلاقي تماماً). وجميع العبارات السابقة مستمدة من مقياس رش ونيوستورم الذي تم تطويره لقياس مواقف العاملين نحو سلوكيات العمل غير الأخلاقية [٢٨]. وقد أكدت عدة دراسات أجنبية وعربية صلاحية هذا المقياس، منها دراسة راندل وفرناندس [٢٩]، ودراسة محمد [٨].

ج - الجزء الثالث: خاص باستقصاء رأي مفردات عينة الدراسة حول درجة تأثر سلوكهم الأخلاقي بالمحيطين بهم. وقد تكون هذا الجزء من أربع عبارات مطلوب الإجابة عنها من خلال استخدام مقياس ليكرت الخماسي (١، أوافق تماماً و ٥ لا أوافق تماماً)، واستمدت جميع عبارات هذا الجزء من المقياس الذي طوره ويمبوش وزملاؤه [٣٠]، وقد أكدت بعض الدراسات التي طبقتها في بيئة الدراسة الحالية تميزه بدرجة عالية من الثبات والصدق [٨].

ثبات الأداة:

على الرغم من تأكيد عدد من الدراسات السابقة ثبات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة [٨، ٢٩]، فإنه تم التحقق من درجة ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معادلة Cronbach Alpha، وقد بلغت نسبة معامل الثبات للاستجابات (٨٧، ٠)، وهي نسبة عالية، ويمكن الاعتماد عليها بدرجة قوية للبحث والدراسة.

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على محكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الإدارية في جامعة الكويت، وقد تبين من تقديرات المحكمين أن جميع فقرات الاختبار تخدم المتغيرات وغرض الدراسة، وقد بلغت نسبة تطابق آراء المحكمين أو اتفاقها ما يوازي نسبة ٩١٪، وهي نسبة عالية جداً ويمكن الاطمئنان إليها. وإضافة إلى ذلك تم توزيع عدد من قائمة استقصاء الدراسة على (٢٤) موظفاً وموظفة من العاملين في بيئة عينة الدراسة بطريقة عشوائية، وعلى فترتين (ثلاثة أسابيع) للتأكد الإضافي من مصداقية المقياس المستخدم. وقد جاءت قيمة معامل ثبات عملية حساب معامل إعادة الاختبار (٨٢، ٠)، وهي نتيجة جيدة جداً وتسير باتجاه دعم صدقية الأداة المستخدمة في هذه الدراسة.

التحليلي الإحصائي:

لخدمة أغراض الدراسة واختبار فروضها الرئيسية، تم استخدام الأساليب

الإحصائية التالية:

- ١ - الجداول التكرارية واستخراج مقاييس النزعة المركزية والتشتت.
- ٢ - اختبار المنحنى الاعتدالي Normality Test.
- ٣ - الاختبارات اللا معلمية لمحاوَر الدراسة والمتغيرات الشخصية مان-وتني Mann-Whitney.
- ٤ - اختبار كروسكال والس Kruskal Wallis، لدراسة الفروق الإحصائية لكل من متغيري العمر والمرتب الشهري.

٥ - معامل ارتباط بيرسون لاختبار طبيعة العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة.

٦ - تحليل الانحدار الخطي لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.

النتائج

بمراجعة الجدول رقم (٢) الخاص باستعراض التكرارات والنسب المئوية الخاصة بتصنيف الاتجاهات المرتبطة بسلوكيات العمل غير الأخلاقية، يلاحظ أن النسبة الغالبة (٦٠,٧٪) من وسط أفراد عينة الدراسة ترى أن البنود الواردة في الجدول تعتبر من سلوكيات العمل غير الأخلاقية، مقابل نسبة (٧,٤٪) ترى أن البنود الواردة في الجدول المشار إليه سابقاً تعتبر أخلاقية، ووقفت نسبة لا يستهان بها ٣١,٨٪ على الحياد فيما يختص بمجموعة السلوكيات الواردة بنودها في الجدول ذاته (رقم، ٢).

وعند المراجعة التفصيلية لكل بند على حدة نجد أن البند الثالث (التباطؤ المتعمد في إنجاز العمل)، احتل المركز الأول على مستوى السلوكيات غير الأخلاقية لدى عينة الدراسة، ونسبة ٧٥,١٪، يليه مباشرة بند إلقاء مسؤولية الأخطاء على زميل بريء بنسبة (٧٤,٦٪)، ثم جاء في المرتبة الثالثة بند ادعاء إنجاز أعمال تم إنجازها من قبل الغير بنسبة (٧٤٪)، وجاء في المرتبة الأخيرة على المقياس غير الأخلاقي لدى عينة الدراسة بند عدم الإبلاغ عن مخالفة الآخرين للوائح والسياسات التنظيمية بنسبة (٣٣,٥٪).

والبند المشار إليه سابقاً (عدم الإبلاغ عن مخالفة الآخرين للوائح والسياسات التنظيمية) احتل الموقع الثاني في جانب من لا يعتبره سلوكاً غير أخلاقي بنسبة (٢٦٪)، وذلك بعد بند (أخذ وقت شخصي إضافي، ٢٧,٩٪). وجاء بند إنجاز أعمال شخصية في أثناء الدوام الرسمي ليحتل المرتبة الثالثة وسط البنود التي لا تعتبر من السلوكيات أو الممارسات غير الأخلاقية لدى عينة الدراسة ونسبة (٢٢,٣٪).

جدول رقم (٢)

تكرارات ونسب تصنيف اتجاهات سلوكيات العمل غير الأخلاقية

المقياس						البند
لا يعتبر غير أخلاقي		محايد		غير أخلاقي		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
١٣,٦	٣٣	٣١,٨	٧٧	٥٤,٥	١٣٢	استخدام الخدمات التي تقدمها المنظمة لخدمة الأغراض الشخصية
١٦,٦	٤٠	١٩,٥	٤٧	٦٣,٩	١٥٤	تقديم هدايا وخدمات للحصول على معاملة أفضل
١٢,٠	٢٩	١٢,٩	٣١	٧٥,١	١٨١	التباطؤ المتعمد في إنجاز العمل
١١,٣	٢٧	١٥,٤	٣٧	٧٣,٣	١٧٦	إفشاء أسرار العمل
٢٢,٣	٥٤	٢٧,٧	٦٧	٥٠,٠	١٢١	إنجاز أعمال شخصية في أثناء الدوام الرسمي
١٧,٨	٤٣	٢٨,٦	٦٩	٥٣,٥	١٢٩	التغطية على الأخطاء الشخصية
٧,٩	١٩	١٧,٥	٤٢	٧٤,٦	١٧٩	إلقاء مسؤولية الأخطاء على زميل بريء
٩,١	٢٢	٢٦,١	٤١	٧٤,٠	١٧٩	ادعاء إنجاز أعمال تم إنجازها من قبل الغير
١٦,٦	٤٠	١٦,٩	٦٣	٥٧,٣	١٣٨	أخذ إجازة مرضية دون حاجة فعلية
١٤,١	٣٤	٢٢,٨	٥٥	٦٣,١	١٥٢	إعطاء المرؤوس صلاحية مخالفة اللوائح والنظم
١٣,٧	٣٣	١٣,٣	٣٢	٧٣,٠	١٧٦	أخذ أجهزة ومواد لغرض الاستخدام الشخصي
١٤,٢	٣٤	١٤,٢	٣٤	٧١,٥	١٧١	قبول هدايا وخدمات مقابل تقديم خدمات خاصة
٢٧,٩	٦٧	٣٤,٦	٨٣	٣٧,٥	٩٠	أخذ وقت شخصي إضافي
٢٦,٠	٦٣	٤٠,٥	٩٨	٣٣,٥	٨١	عدم الإبلاغ عن مخالفة الآخرين للوائح والسياسات
٧,٤	١٨	٣١,٨	٧٧	٦٠,٧	١٤٧	المحور الأول

ومن نتائج تحليل الاستجابات المتعددة الخاصة بتصنيف الاتجاهات المرتبطة بتأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للفرد، والمعروضة في جدول رقم (٣)، يلاحظ أن التأثير الأهم على السلوك المهني الأخلاقي

للفرد يأتي بالدرجة الأولى من الأفراد المحيطين به في العمل (٦٦,١٪)، يلي ذلك في الأهمية تأثير طريقة تعامل المنظمة مع الفرد (٥٢,٩٪). مقابل تراجع غير متوقع (في ضوء نتائج بعض الدراسات السابقة) لتأثير الأفراد المحيطين بالفرد بالمنزل، حيث احتل هذا المتغير المرتبة الأخيرة وبنسبة ضعيفة بشكل واضح (٧,٤٪).

جدول رقم (٣) تكرارات ونسب تصنيف تأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي

البند	المقياس			النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار
	أوافق	محايد	لا أوافق			
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	٧,٤	١٨	٣١,٨	٧٧	٦٠,٧	١٤٧
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل.	٦٦,١	١٦٠	١١,٢	٢٧	٢٢,٧	٥٥
سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	٢٥,٦	٦٢	٢٧,٧	٦٧	٤٦,٧	١١٣
سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	٥٢,٩	١٢٨	٢٠,٢	٤٩	٢٦,٩	٦٥

ومن نتائج مقاييس النزعة المركزية لبنود الاستجابات المتعددة الخاصة بتصنيف الاتجاهات المتعلقة بسلوكيات العمل غير الأخلاقية والمعرضة في الجدول رقم (٤)، يلاحظ أن المتوسط الحسابي للبنود يراوح بين ٢,٠٧ و ٢,٦٧، وعلى حسب معيار الدراسة فإن ذلك يُعبر عن الحياد. واختلفت الانحرافات المعيارية على حسب تشتت الاستجابات حول وسطها الحسابي، كما هو مُبين في الجدول المشار إليه أعلاه.

جدول رقم (٤)

مقاييس النزعة المركزية لبنود استجابات تصنيف اتجاهات العمل غير الأخلاقية

بنود المحور الأول	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
استخدام الخدمات التي تقدمها المنظمة لأغراض الشخصية	٠,٧١٩	٢,٤١
تقديم هدايا وخدمات للحصول على معاملة أفضل	٠,٧٦٤	٢,٤٧
التباطؤ المتعمد في إنجاز العمل	٠,٦٩٠	٢,٦٣
إفشاء أسرار العمل	٠,٦٨٩	٢,٦٢
إنجاز أعمال شخصية في أثناء الدوام الرسمي.	٠,٨٠٦	٢,٢٨
التغطية على الأخطاء الشخصية	٠,٧٦٧	٢,٣٦
إلقاء مسؤولية الأخطاء على زميل بريء	٠,٦١٨	٢,٦٧
ادعاء إنجاز أعمال تم إنجازها من قبل الغير	٠,٦٤١	٢,٦٥
أخذ إجازة مرضية دون حاجة فعلية	٠,٧٥٩	٢,٤١
إعطاء الرؤوس صلاحية مخالفة اللوائح والنظم	٠,٧٣١	٢,٤٩
أخذ أجهزة ومواد لغرض الاستخدام الشخصي	٠,٧١٩	٢,٥٩
قبول هدايا وخدمات مقابل تقديم خدمات خاصة	٠,٧٢٩	٢,٥٧
أخذ وقت شخصي إضافي	٠,٨٠٥	٢,١٠
عدم الإبلاغ عن مخالفة الآخرين للوائح والسياسات	٠,٧٦٩	٢,٠٧
	٠,٦٣٢	٢,٥٣

أما فيما يختص بمقاييس النزعة المركزية الخاصة بتأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للموظف العام في عينة الدراسة، فإن النتائج المعروضة في الجدول رقم (٥) توضح أن المتوسط الحسابي لتأثير الأفراد المحيطين بالموظف في المنزل (١,٥٧)، وتأثير طريقة تعامل رئيسه في العمل معه (١,٧٤) يشيران إلى خانة الموافقة العالية، في حين أن المتوسط الحسابي لبند تأثر سلوك الموظف الأخلاقي بالأفراد المحيطين به في العمل (٢,٢١)، ولبند درجة تأثر سلوك الموظف الأخلاقي بطريقة تعامل المنظمة معه (٢,١٧)، يشيران إلى التوجه العام للبندين السابقين نحو الموافقة.

جدول رقم (٥) مقاييس النزعة المركزية لتأثير العوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي

البند	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	٠,٨٣٨	١,٥٧
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل.	٠,٨٢٦	٢,٢١
سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	٠,٨٥٦	١,٧٤
سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	٠,٧٧٨	٢,١٧

ولتحديد نوعية توزيع البيانات الخاصة بالدراسة حتى يتسنى لنا اختيار عمليات التحليل الإحصائي المناسبة، تمت عملية إجراء اختبار المنحنى الاعتدالي "Normality Test"، المعروضة نتائجها في الجدول رقم (٦). ويتضح من نتائج هذا الجدول أن البيانات غير خاضعة للتوزيع الاعتدالي؛ وذلك لأن مستوى الدلالة لجميع البنود يساوي صفرًا، وهي بالطبع أقل من ٠,٠٥، وبناءً على هذه النتائج سوف يتجه التحليل الإحصائي ناحية التحليلات الإحصائية اللامعلمية، وهي مناسبة تماماً لتحليل البيانات ذات التوزيع غير الاعتدالي "Non Parametric".

جدول رقم (٦) نتائج اختبار المنحنى الاعتدالي

البند	درجة الحرية	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
سلوكيات العمل غير الأخلاقية (١ - ١٤).	٢٤٢	٠,٣٧٧	٠,٠٠٠
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	٢٤٢	٠,٤١١	٠,٠٠٠
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل.	٢٤٢	٠,٢٩٧	٠,٠٠٠
سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	٢٤٢	٠,٣٣٥	٠,٠٠٠
سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	٢٤٢	٠,٢٥٥	٠,٠٠٠

وفي ضوء نتائج الاختبارات اللامعلمية لبنود متغيرات الدراسة الديموغرافية والمعرضة نتائجها في الجداول من (٧) إلى (٩)، يمكن القول: إن نتائج اختبار مان-وتني "Mann-Whitney" لدراسة الفروق الإحصائية لمتغير النوع على مجموعة بنود الدراسة الأساسية (السلوك غير الأخلاقي والعوامل الخارجية المؤثرة على السلوك الأخلاقي للفرد) والمعرضة نتائجه في الجدول رقم (٧)، قد أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى آراء الذكور والإناث حول كل بند من بنود السلوك غير الأخلاقي وبنود العوامل الخارجية المؤثرة على السلوك الأخلاقي للفرد، باستثناء بند تأثر سلوك الفرد الأخلاقي بالأفراد المحيطين به في العمل. وقد جاء مستوى الدلالة لجميع البنود السابقة - باستثناء البند المشار إليه - عند مستوى أقل من ٠,٠٥. أما المحور الأخير المستثنى فقد بلغ مستوى دلالة ٠,٦٨٩، وهذا يعني أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الذكور والإناث عينة الدراسة حول البند الأخير.

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار Mann-Whitney حول الفروق الإحصائية لمتغير النوع

البند	النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مان - وتني	مستوى الدلالة	النتيجة
سلوكيات العمل غير الأخلاقية (١-١٤).	ذكر	١٠٧	٩٠,٨٨	٩٧٢٤	٣٩٤٦	٠,٠٠٠	يوجد فروق
	أنثى	١٣٥	١٤٥,٧٧	١٩٦٧٩			
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	ذكر	١٠٧	١٣٣,٠٧	١٤٢٣٨	٥٩٨٥	٠,٠٠٦	يوجد فروق
	أنثى	١٣٥	١١٢,٣٣	١٥١٦٥			
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل.	ذكر	١٠٧	١١٩,٦٢	١٢٧٩٩,٥	٧٠٢١,٥	٠,٦٨٩	لا يوجد فروق
	أنثى	١٣٥	١٢٢,٩٩	١٦٦٠٣,٥			
سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	ذكر	١٠٧	٩٦,٧١	١٠٣٤٨,٥	٤٥٧٠,٥	٠,٠٠٠	يوجد فروق
	أنثى	١٣٥	١٤١,١٤	١٩٠٥٤,٥			
سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	ذكر	١٠٧	١٠٧,٢٩	١١٤٨٠,٥	٥٧٠٢,٥	٠,٠٠٣	يوجد فروق
	أنثى	١٣٥	١٣٢,٧٦	١٧٩٢٢,٥			

وبمراجعة نتائج اختبار كروسكال والس "Kruskal Wallis" الخاصة بدراسة الفروق الإحصائية لمتغير العمر على مستوى مختلف بنود الدراسة الأساسية (بنود السلوك غير الأخلاقي وبنود العوامل المؤثرة على السلوك الأخلاقي للفرد) المعروضة بالتفصيل في الجدول رقم (٧)، يمكن ملاحظة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى آراء العينة وفقاً لفئاتهم العمرية وبخاصة حول بنود المحور الأول (السلوك غير الأخلاقي) وبند تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالأفراد المحيطين به في المنزل، وتأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالأفراد المحيطين به في العمل، حيث كان مستوى الدلالة للبنود الثلاثة السابقة أقل من ٠,٠٥. أما بند تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بطريقة تعامل رئيسه بالعمل، وبند تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بطريقة تعامل المنظمة معه فقد جاء مستوى الدلالة لكل منهما أكبر من ٠,٠٥، وذلك يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الآراء حولهما وفقاً لاختلاف الفئات العمرية.

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار Kruskal Wallis لدراسة الفروق الإحصائية لمتغير العمر

البنود	النوع	العدد	مجموع الرتب	مان- ورتي	مستوى الدلالة	النتيجة
سلوكيات العمل غير الأخلاقية (١-١٤).	من ٢٢ إلى ٢٧ سنة	٧٦	٩٣,٤٨٦٨٤	٥١,٢٥٥	٠,٠٠٠	توجد فروق
	من ٢٨ إلى ٣٣ سنة	٨٤	١١٠,٣٧٥			
	من ٣٤ إلى ٣٩ سنة	٣٩	١٥٣,٤٢٣١			
	من ٤٠ سنة فأكثر	٤٣	١٦٣,٧٩٠٧			
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	من ٢٢ إلى ٢٧ سنة	٧٦	١١٢,٢٦٩٧	٨,٦٥٦	٠,٠٠٠	توجد فروق
	من ٢٨ إلى ٣٣ سنة	٨٤	١٣٠,٦٨٤٥			
	من ٣٤ إلى ٣٩ سنة	٣٩	١٠٥,٩٨٧٢			
	من ٤٠ سنة فأكثر	٤٣	١٣٣,٩٤١٩			

تابع / جدول رقم (٨)
نتائج اختبار Kruskal Wallis لدراسة
الفروق الإحصائية لمتغير العمر

البنود	النوع	العدد	مجموع الرتب	مان. ونتي	مستوى الدلالة	النتيجة
سلوكي الأخلاقي متأثر بالافراد المحيطين بي في العمل.	من ٢٢ إلى ٢٧ سنة	٧٦	١٢٣,٠١٩٧	٧,٦٢٧	٠,٠٠٠	توجد فروق
	من ٢٨ إلى ٣٣ سنة	٨٤	١٣٣,٣٠٣٦			
	من ٣٤ إلى ٣٩ سنة	٣٩	٩٩,٥٣٨٤٦			
	من ٤٠ سنة فأكثر	٤٣	١١٥,٦٧٤٤			
سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	من ٢٢ إلى ٢٧ سنة	٧٦	١٢٢,٦٦٤٥	٠,٦٢٢	٠,٠٠٠	لا توجد فروق
	من ٢٨ إلى ٣٣ سنة	٨٤	١١٧,٢٨٥٧			
	من ٣٤ إلى ٣٩ سنة	٣٩	١٢٣,٨٤٦٢			
	من ٤٠ سنة فأكثر	٤٣	١٢٥,٥٤٦٥			
سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	من ٢٢ إلى ٢٧ سنة	٧٦	١١٤,٨٩٤٧	١,٥٨٢	٠,٠٠٠	لا توجد فروق
	من ٢٨ إلى ٣٣ سنة	٨٤	١٢١,٧٦١٩			
	من ٣٤ إلى ٣٩ سنة	٣٩	١٣٠,٢٩٤٩			
	من ٤٠ سنة فأكثر	٤٣	١٢٤,٦٨٦			

وفي ضوء النتائج المعروضة في الجدول رقم (٩)، الخاصة بتفاصيل نتائج اختبار كروسكال والس لمتغير المرتب الشهري على مختلف بنود الدراسة الأساسية السابق الإشارة إليها، يمكن القول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى آراء عينة الدراسة وفقاً لاختلاف مستوى مرتباتهم الشهرية، وذلك على جميع بنود الدراسة الأساسية (بنود السلوك غير الأخلاقي وبنود العوامل الخارجية المؤثرة على السلوك الأخلاقي للفرد)، وقد جاءت الدلالة الإحصائية عند مستوى أقل من ٠,٠٥.

جدول رقم (٩)
نتائج اختبار Kruskal Wallis لدراسة الفروق الإحصائية
لمتغير المرتب الشهري

البنود	النوع	العدد	مجموع الرتب	مان - ون تي	مستوى الدلالة	النتيجة
سلوكيات العمل غير الأخلاقية (١-١٤).	من ٤٠٠ إلى ٥٩٠	١٠٦	١١١,٣١١٣	٢٩,٧١٠	٠,٠٠٠	توجد فروق
	من ٦٠٠ إلى ٧٩٠	٦٣	١٠٠,٦١١١			
	من ٨٠٠ إلى ٩٩٠	٢٩	١٤٤,٥٣٤٥			
	من ١٠٠٠ دينار فأكثر	٤٢	١٥٦,٩٢٨٦			
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	من ٤٠٠ إلى ٥٩٠	١٠٦	١٢٣,٩٧٦٤	٦,٧٥٤	٠,٠٨٠	توجد فروق
	من ٦٠٠ إلى ٧٩٠	٦٣	١٣٠,٨٥٧١			
	من ٨٠٠ إلى ٩٩٠	٢٩	١٠٤,٦٥٥٢			
	من ١٠٠٠ دينار فأكثر	٤٢	١٠٧,١٣١			
سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل.	من ٤٠٠ إلى ٥٩٠	١٠٦	١٢٩,٤٨١١	٨,٥٤٣	٠,٠٣٦	توجد فروق
	من ٦٠٠ إلى ٧٩٠	٦٣	١٢٤,٤١٢٧			
	من ٨٠٠ إلى ٩٩٠	٢٩	١١٤,٣٧٩٣			
	من ١٠٠٠ دينار فأكثر	٤٢	٩٦,١٩٠٤٨			
سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	من ٤٠٠ إلى ٥٩٠	١٠٦	١٤٥,٩٣٤	٣١,٧٥٣	٠,٠٠٠	توجد فروق
	من ٦٠٠ إلى ٧٩٠	٦٣	١٠٤,٨٨١			
	من ٨٠٠ إلى ٩٩٠	٢٩	٩٩,٥٣٤٤٨			
	من ١٠٠٠ دينار فأكثر	٤٢	٩٤,٢١٤٢٩			
سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	من ٤٠٠ إلى ٥٩٠	١٠٦	١٣٣,٠٧٠٨	٧,٥٧٠	٠,٠٥٦	توجد فروق
	من ٦٠٠ إلى ٧٩٠	٦٣	١١٢,٠٨٧٣			
	من ٨٠٠ إلى ٩٩٠	٢٩	١٠٣,٥١٧٢			
	من ١٠٠٠ دينار فأكثر	٤٢	١١٣,١١٩			

أما بالنسبة لطبيعة الارتباط بين جميع المتغيرات الديموغرافية وبنود الدراسة الأساسية فيلاحظ - كما هو واضح في النتائج المعروضة في الجدول

رقم (١٠) - وجود ارتباط بين المتغيرات الديموغرافية والبنود الأساسية السابق بيانها، إضافة إلى وجود تفاوت على مستوى ذلك الارتباط بين الارتباط الإيجابي والارتباط السلبي. ويبين مستوى الدلالة في هذا الجدول مستوى العلاقة الخطية بين المتغيرات الشخصية والبنود الأساسية للدراسة.

جدول رقم (١٠) نتائج معاملات ارتباط بيرسون بين بنود الدراسة والمتغيرات الشخصية

المتغير	البنود	معامل كندال الارتباط	نوع الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
النوع	سلوكيات العمل غير الأخلاقية (١ - ١٤).	٠,٤٤٠	+	٠,٠٠٠	ارتباط ذو دلالة
	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	٠,١٧٠	-	٠,٠٠٦	ارتباط ذو دلالة
	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل.	٠,٠٢٤	+	٠,٦٨٩	ارتباط غير دال
	سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	٠,٣٣١	+	٠,٠٠٠	ارتباط ذو دلالة
	سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	٠,١٨٣	+	٠,٠٠٣	ارتباط ذو دلالة
العمر	سلوكيات العمل غير الأخلاقية (١ - ١٤).	٠,٣٩٨	+	٠,٠٠٠	ارتباط ذو دلالة
	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	٠,٠٧٠	+	٠,٢٢٤	ارتباط غير دال
	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل.	٠,٠٧١	-	٠,٢٠٤	ارتباط غير دال
	سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	٠,٠١٤	+	٠,٨٠٦	ارتباط غير دال
	سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	٠,٠٦٢	+	٠,٢٧١	ارتباط غير دال
مستوى المرتب	سلوكيات العمل غير الأخلاقية (١ - ١٤).	٠,٢٣١	+	٠,٠٠٠	ارتباط ذو دلالة
	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	٠,٠٩٨	-	٠,٠٩١	ارتباط غير دال
	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل.	٠,١٥١	-	٠,٠٠٨	ارتباط ذو دلالة
	سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	٠,٣٠٧	-	٠,٠٠٠	ارتباط ذو دلالة
	سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	٠,١٣٦	-	٠,٠١٦	ارتباط ذو دلالة

وتم إجراء تحليل الانحدار الخطي للتحقق من مدى تأثير المتغيرات المستقلة (النوع، والعمر، ومستوى المرتب) على المتغيرات التابعة والمتمثلة في بنود الدراسة الأساسية أو محاورها (السلوك غير الأخلاقي بالإضافة إلى العوامل الخارجية الأربعة المؤثرة على السلوك الأخلاقي، والسابق عرضها). ويتضح من النتائج المعروضة في جدول رقم (١١) أن كلاً من المتغيرات الشخصية الثلاثة (النوع، والعمر، ومستوى المرتب) له مستوى الدلالة الإحصائية ذاته (أقل من ٠,٠٥)، وذلك يعني أن سلوكيات العمل غير الأخلاقية تتأثر بالمتغيرات الشخصية السابق بيانها. ومعادلة الانحدار الخطي التالية توضح ذلك:

$$\text{سلوكيات العمل غير الأخلاقية} = ١,١٨٥ + ٠,٥٤٦ (\text{النوع}) + ٠,١٣٢ (\text{العمر}) + ٠,١٠٢ (\text{مستوى المرتب}).$$

جدول رقم (١١)

تحليل الانحدار الخطي لسلوكيات العمل غير الأخلاقية والمتغيرات الشخصية

النموذج	المعامل	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الثابت	١,١٨٥	٠,١٢٨	٩,٢٣٧	٠,٠٠٠
النوع	٠,٥٤٦	٠,٠٧١	٧,٦٨٠	٠,٠٠٠
العمر	٠,١٣٢	٠,٠٤٢	٣,١٢٩	٠,٠٠٢
مستوى المرتب	٠,١٠٢	٠,٠٣٩	٢,٥٧٧	٠,٠١١

ومن النتائج المعروضة في الجدول رقم (١٢) الخاصة بتحليل الانحدار الخطي للعامل أو المتغير الخارجي المؤثر على سلوك الفرد (سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل) والمتغيرات الشخصية، يلاحظ أن جميع المتغيرات الشخصية (النوع، والعمر، ومستوى المرتب) لها مستوى دلالة إحصائية أقل من (٠,٠٥)، وذلك يعني أن تأثر السلوك الأخلاقي للفرد بالمحيطين به في المنزل يتأثر بالمتغيرات الشخصية السابقة، ومعادلة الانحدار الخطي التالية توضح ذلك:

سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل = ٢,١٩٠ -
٠,٤٥٧ (النوع) - ٢٨٤ (العمر) + ٠,٣٠٢ (مستوى المرتب).

جدول رقم (١٢) تحليل الانحدار الخطي لتأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالمحيطين به في المنزل والمتغيرات الشخصية

النموذج	المعامل	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الثابت	٢,١٩٠	٠,١٩٨	١١,٠٧٠	٠,٠٠٠
النوع	-٠,٤٥٧	٠,١١٠	-٤,١٧٩	٠,٠٠٠
العمر	-٠,٢٨٤	٠,٠٦١	-٤,٦٧٨	٠,٠٠٠
مستوى المرتب	٠,٣٠٢	٠,٠٦٥	٤,٦٣٣	٠,٠٠٠

ويلاحظ من النتائج المعروضة في الجدول رقم (١٣) أن نتائج تحليل الانحدار الخطي للمتغير التابع (سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل) والمتغيرات الشخصية (النوع، والعمر، ومستوى المرتب) تبين أن متغيراً شخصياً واحداً فقط له مستوى دلالة إحصائية أقل من ٠,٠٥، وهو متغير مستوى المرتب. وذلك يعني أن المتغير التابع السابق الإشارة إليه يتأثر بمستوى المرتب، ومعادلة الانحدار الخطي التالية توضح ذلك:

سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل = ٢,١٩٠ -
٠,١٣٠ (مستوى المرتب).

جدول رقم (١٣) تحليل الانحدار الخطي لتأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالأفراد المحيطين به في العمل والمتغيرات الشخصية

النموذج	المعامل	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الثابت	٢,٤٧٧	٠,١٠٨	٢٢,٨٨٢	٠,٠٠٠
مستوى المرتب	-٠,١٣٠	٠,٠٤٧	-٢,٧٩٤	٠,٠٠٦

وتوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي للمتغير التابع (سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل) والمتغيرات الشخصية، والمعرضة في الجدول رقم (١٤)، أن جميع المتغيرات الشخصية الثلاثة تؤثر على المتغير التابع وبمستوى دلالة إحصائية أقل من ٠,٠٥. والمعادلة التالية توضح ذلك:

سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل = ١,٣٥١ + ٠,٣٩٤ (النوع) - ٠,٣٦٨ (العمر) + ٠,٢٣٤ (مستوى المرتب).

جدول رقم (١٤)

تحليل الانحدار الخطي لتأثير السلوك الأخلاقي للفرد بطريقة تعامل رئيسه في العمل والمتغيرات الشخصية

النموذج	المعامل	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الثابت	١,٣٥١	٠,١٨٧	٧,٢١٣	٠,٠٠٠
النوع	٠,٣٩٤	٠,١٠٤	٣,٧٩٠	٠,٠٠٠
العمر	٠,٣٦٨	٠,٠٥٨	-٦,٣٩٧	٠,٠٠٠
مستوى المرتب	٠,٢٣٤	٠,٠٦٢	٣,٧٨٦	٠,٠٠٠

ويتضح من النتائج المعروضة في الجدول رقم (١٥) أن المتغير التابع (سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة) يتأثر فقط بمتغير واحد من المتغيرات الشخصية المستقلة، وهو متغير النوع. وقد بينت النتائج أن متغير النوع له مستوى دلالة إحصائية أقل من ٠,٠٥. ومعادلة الانحدار الخطي التالية توضح ذلك:

سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة = ١,٦٩٩ + ٠,٣٠١ (النوع).

جدول رقم (١٥)

تحليل الانحدار الخطي لتأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالطريقة التي تعامله بها المنظمة والمتغيرات الشخصية

النموذج	المعامل	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الثابت	١,٦٩٩	٠,١٦١	١٠,٥٣٢	٠,٠٠٠
مستوى المرتب	٠,٣٠١	٠,٠٩٩	٣,٠٤٢	٠,٠٠٣

مناقشة النتائج ودلالاتها

مناقشة النتائج:

أكدت نتائج Mann Whitney الواردة تفصيلها في الجدول رقم (٧)، وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث حول كل بند من بنود متغير السلوك غير الأخلاقي. كما أكدت النتائج السابقة ذاتها أن الإناث أكثر اهتماماً والتزاماً بتحديد الفارق بين السلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي، وأكثر تشدداً نحو سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بالذكور عينة الدراسة. وقد جاءت نتائج تحليل الانحدار الخطي لسلوكيات العمل غير الأخلاقية والمتغيرات الشخصية، المعروضة في جدول رقم (١١)، لتؤكد تأثير المتغيرات الشخصية الثلاثة (النوع، والعمر، ومستوى المرتب) على الاتجاهات الخاصة بسلوكيات العمل غير الأخلاقية.

وهذه النتائج جاءت مؤيدة للفرض الأول من فروض الدراسة، كما جاءت منسجمة مع النتائج التي توصلت إليها مجموعة من الدراسات (كيلي وزملاؤه (١٩٩٠)، وابلي وسوردز (١٩٩٢)، تايسون (١٩٩٢)، فرانك وكراون (١٩٩٧)، ومحمد (٢٠٠٢).

ومقابل ذلك جاءت النتائج مغايرة للنتائج التي توصل إليها كل من كالان (١٩٩٢)، وبرادي وويلر (١٩٩٦).

أما على مستوى طبيعة العلاقة بين معدل عمر الفرد ومستوى حرصه أو اهتمامه بالجانب الأخلاقي للممارسات المهنية، فقد جاءت نتائج الدراسة الخاصة باختبار Kruskal Wallis، والمعروضة في جدول رقم (٨)، لتؤكد وجود فروق معنوية على مستوى جميع بنود السلوك غير الأخلاقي وفئة عمر أفراد العينة؛ حيث يلاحظ أنه كلما ارتفع متوسط عمر الفرد ارتفع مستوى تشدده ناحية سلوكيات العمل غير الأخلاقية، وهذه النتيجة تؤيد الفرض الثاني من فروض هذه الدراسة.

كما جاءت النتائج متفقة مع نتائج مجموعة من الدراسات السابقة [ستيفنز

وهاريس (١٩٩٣)، وبرادي وويلر (١٩٩٦)، وراوواس وسنغاباكدي (١٩٩٨)، وبيترسون وزملاؤه (٢٠٠١). وعلى الجانب الآخر جاءت النتائج مخالفة لنتائج دراسة كوتر وكوريهير (١٩٩٤).

وجاءت نتائج اختبار Kruskal Wallis المعروضة تفصيلها في الجدول رقم (٩)، لتؤكد وجود فروق معنوية على مستوى آراء عينة الدراسة بخصوص جميع بنود متغير السلوك غير الأخلاقي، وذلك وفقاً لاختلاف فئات المرتب. وقد جاءت أكثر فئات المرتب تشدداً ناحية سلوكيات العمل غير الأخلاقية فئة المرتب الأعلى (ألف دينار فأكثر)، تليها في المرتبة الثانية فئة المرتب التي تليها مباشرة (٨٠٠ - ٩٩٠ دك). وقد جاءت فئة المرتب الأولى (٤٠٠ - ٥٩٠ دك)، وفئة المرتب الثانية (٦٠٠ - ٧٩٠ دك)، في المرتبة الثالثة والرابعة على التوالي وبفارق واضح بينهما وبين فئتي المرتب الأعلى على مستوى متوسط المرتب. وقد جاءت نتائج معاملات ارتباط بيرسون (جدول رقم ١٠) لتؤكد أيضاً وجود ارتباط ما بين المتغيرات الشخصية وجميع بنود سلوكيات العمل غير الأخلاقية، كما جاءت نتائج تحليل الانحدار الخطي للتحقق من مدى تأثير المتغيرات الشخصية المستقلة (النوع، والعمر، ومستوى المرتب) والمعروضة تفصيلها في جدول رقم (١١)، لتؤكد أيضاً أن جميع المتغيرات الشخصية السابقة تؤثر على اتجاهات الأفراد نحو سلوكيات العمل غير الأخلاقية. والنتائج السابقة جاءت لتوفر الدعم اللازم للفرض الثالث من فروض هذه الدراسة، والخاصة بالقول: إنه كلما انخفض مستوى مرتب الفرد كان أقل اهتماماً بالتشدد نحو سلوكيات العمل غير الأخلاقية. وهذه النتيجة تنسجم مع الاتجاه التحليلي لنتائج دراسة إبراهيم والصرايرة (٢٠٠١).

أما على مستوى مدى تأثير السلوك والمعايير الأخلاقية للفرد بمجموعة من العوامل الخارجية ومثلها في هذه الدراسة أربعة متغيرات (الأفراد المحيطون بالفرد في المنزل، والأفراد المحيطون به في العمل، وطريقة تعامل رئيس العمل، وطريقة تعامل المنظمة مع الفرد)، فقد جاءت مقاييس النزعة المركزية والمعروضة

تفاصيلها في جدول رقم (٥)، لتبين أن الوسط الحسابي يضع تأثير الأفراد المحيطين بالفرد في العمل بالمرتبة الأولى، وتأثير طريقة معاملة المنظمة للفرد بالمرتبة الثانية، ليأتي تأثير طريقة تعامل الرئيس في المرتبة الثالثة، وأخيراً جاء الوسيط الحسابي لتأثير الأفراد المحيطين بالفرد في المنزل.

وقد جاءت نتائج اختبار Mann Whitney المعروضة تفصيلها في جدول رقم (٧)، لتوضح تأثير السلوك الأخلاقي لمفردات عينة الدراسة بجميع المتغيرات الأربعة الخارجية السابق بيانها، مع وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث على مستوى درجة تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالأفراد المحيطين به في المنزل؛ حيث كان السلوك الأخلاقي للإناث أكثر تأثراً بهذا المتغير من سلوك الذكور. أما على مستوى المتغير الخارجي الثاني (تأثير الأفراد المحيطين بالفرد في العمل)، فلم تبرز النتائج السابق الإشارة إليها أي فروق معنوية تذكر بين الإناث والذكور؛ أي تكاد تتوازن درجة تأثير السلوك الأخلاقي للإناث والذكور عينة الدراسة بالأفراد المحيطين بهم في العمل. ولكن مقابل ذلك برزت فروق معنوية واضحة بين الإناث والذكور على مستوى درجة تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بكل من المتغيرين الخارجيين الخاصين بطريقة تعامل رئيس العمل، وطريقة تعامل المنظمة مع الفرد؛ فقد كانت درجة تأثير السلوك الأخلاقي للإناث بكل من المتغيرين أكبر من درجة تأثير الذكور.

ونتائج تحليل الانحدار الخطي لتأثير العوامل أو المتغيرات الخارجية على السلوك الأخلاقي للفرد المعروضة تفصيلها في الجداول أرقام (١٢ - ١٥)، أكدت أن جميع المتغيرات الشخصية (النوع، والعمر، ومستوى المرتب) تؤثر بشكل واضح على درجة تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالمحيطين به في المنزل، ودرجة تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالمحيطين به في العمل، ودرجة تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بطريقة تعامل رئيس العمل. مقابل تأثير متغير مستوى المرتب فقط على متغير تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالأفراد المحيطين به في العمل وتأثير متغير النوع فقط على متغير تأثير السلوك الأخلاقي للفرد بالطريقة التي تعامله بها المنظمة.

وفي ضوء النتائج السابقة يمكن القول: إن الفرض الرابع من فروض هذه الدراسة لم يحصل على التأييد أو الدعم الكامل، بل حصل على دعم جزئي فقط. حيث أكدت النتائج وجود فروق معنوية ذات دلالة على مستوى درجة تأثير السلوك الأخلاقي للذكور والإناث بمجموعة الأفراد المحيطين بهم في المنزل فقط، مقابل عدم توفير النتائج للدعم اللازم لجزئية وجود فروق معنوية ذات دلالة بين الذكور والإناث على مستوى تأثير سلوكياتهم الأخلاقية المهنية بالمحيطين بهم في العمل.

وقد جاءت النتائج السابقة لتوفر الدعم اللازم للفرض الخامس من فروض هذه الدراسة أيضاً. حيث أكدت النتائج تأثير متغيري درجة تعامل رئيس العمل، وطريقة تعامل المنظمة ككل مع الأفراد على السلوك والمعايير الأخلاقية المهنية لهم، وإن تفاوتت درجة أهمية تأثير كل منهما على ذلك السلوك. كما أكدت النتائج أيضاً وجود فروق معنوية ذات دلالة على مستوى درجة تأثير السلوك الأخلاقي للذكور والإناث بطريقة تعامل الرئيس وبطريقة تعامل المنظمة مع الفرد.

والنتائج السابقة جاءت لتتفق مع نتائج مجموعة من الدراسات السابقة: فيرتيك وزملاؤه (١٩٩٠)، غروفر وهيوي (١٩٩٤)، فورد وريتشاردسون (١٩٩٤)، محمد (٢٠٠٢).

دلالات النتائج:

جاءت هذه الدراسة لتؤكد أهمية العامل الأخلاقي، ومدى تأثيره على سلوكيات العمل بصورة عامة. كما جاءت لتسلط المزيد من الضوء على نوعية العوامل الخارجية المؤثرة على اتجاهات الفرد الأخلاقية وسلوكياته وسط محيط العمل، وعلى طبيعة التفاوت بين الذكور والإناث، وفئات العمر، والمرتب على مستوى المحافظة أو التزام السلوكيات الأخلاقية المهنية وسط بيئة عمل تتميز بتزايد دخول الإناث لسوق الخدمة العامة، وبارتفاع معدلات رواتب القطاع الحكومي بصورة عامة مقارنة بالمنطقة العربية، أو مقارنة بالقطاع الخاص داخل البيئة السابقة ذاتها.

وقد كشفت النتائج عن ضرورة الانتباه إلى مجموعة من الاتجاهات والتعامل معها بجدية وموضوعية للحفاظ على صحة التنظيم من جهة، ولتنمية أنماط السلوكيات الأخلاقية وسط بيئة الإدارة العامة عينة الدراسة من جهة ثانية. وفي مقدمة تلك الاتجاهات التي لفتت نتائج هذه الدراسة النظر إليها، اعتبار أخذ وقت شخصي إضافي على حساب وقت العمل، وعدم الإبلاغ عن مخالفة الآخرين للوائح والسياسات، وإنجاز الأعمال الشخصية في أثناء الدوام الرسمي من الأمور الاعتيادية التي يجب عدم التعامل معها باعتبارها سلوكيات غير أخلاقية من قبل نسبة لا يستهان بها من عينة الدراسة.

وذلك يستدعي توجيه اهتمام خاص نحو رفع مستويات الثقافة المهنية والأخلاقية المرتبطة باحترام وقت العمل والتزام اللوائح والسياسات التنظيمية مع رفع حساسية الموظف العام تجاه أهمية الإبلاغ عن أي نوع من أنواع التجاوز على اللوائح والسياسات والنظم.

ومقابل ما سبق جاءت بعض المؤشرات الإيجابية في هذه الدراسة من خلال كشفها عن أن بند التباطؤ المتعمد في إنجاز العمل احتل المركز الأول على مستوى السلوكيات المرفوضة أو غير الأخلاقية من قبل عينة الدراسة. وذلك الأمر يمثل مؤشراً إيجابياً على تزايد الإحساس بأهمية عدم تعطيل أعمال الجمهور أو المراجعين. ويمكن تفسير التناقض الظاهر بين تقدم هذا البند على رأس السلوكيات غير الأخلاقية واعتبار أخذ وقت شخصي في أثناء الدوام الرسمي من السلوكيات المقبولة لدى نسبة لا يستهان بها من عينة الدراسة، يمكن تفسير ذلك التناقض من خلال الانعكاسات السلبية لظاهرتي التضخم الوظيفي وضعف الأدوات الرقابية. فالتضخم الوظيفي يجعل ساعات الفراغ ترتفع لدى الموظف لعدم وجود ما يمكن أن يقوم به لساعات طوال من جهة، ولتأتي المتابعة الضعيفة من جهة ثانية لتحرم الرئيس من قدرة توفير أعمال رسمية لاستثمار فراغ الفرد أو لضبط أي اتجاهات أو تجاوزات سلبية.

ومن الدلالات الإيجابية أيضاً اعتبار نسبة كبيرة من عينة الدراسة إلقاء

مسؤولية الأخطاء على زميل بريء، وادعاء إنجاز أعمال تم إنجازها من قبل الغير، وأخذ أجهزة ومواد لغرض الاستخدام الشخصي من السلوكيات غير الأخلاقية. ويمكن اعتبار الاتجاهات السابقة مؤشراً مهماً على إمكانية إيجاد أرضية أخلاقية يمكن استثمارها لغرس مبادئ وممارسات أكثر موضوعية في بيئة الإدارة الحكومية عينة الدراسة.

وإضافة إلى ما سبق، كشفت النتائج عن أهمية الدور الذي تؤديه متغيرات البيئة التنظيمية على مستوى تكوين السلوك الأخلاقي للفرد أو تشكيله، من خلال تأكيد أهمية الدور والتأثير الأخلاقي لزملاء العمل ومعاملة الرئيس وطريقة تعامل المنظمة مع الأفراد؛ مما يستدعي بذل المزيد من الجهد نحو تنمية البيئة التنظيمية وتطويرها بصورة تخدم الاتجاهات الأخلاقية الإيجابية المرغوب بها.

التوصيات والدراسات المستقبلية

أولاً- التوصيات:

في ضوء الاستعراض السابق للنتائج ومناقشة دلالاتها العملية والنظرية وبيانها، يمكن التوصية بالآتي:

- أهمية تأكيد إعطاء القيم والأخلاق ما تستحق من رعاية وسط بيئة الإدارة الحكومية.
- استثمار التوجهات السلوكية الإيجابية لدى الإناث العاملات في الأجهزة الحكومية في بيئة الدراسة بصورة تخدم وترفع من مستويات الإدارة من جهة، وتسهم في توفير قاعدة أخلاقية أكثر موضوعية في محيط إدارة الخدمات العامة وتقديمها.
- العمل على استثمار مستوى المرتبات العامة العالية نسبياً في بيئة عينة الدراسة والتوجهات الإيجابية لأصحابها لدعم الجوانب الأخلاقية في المنظمات العامة كمدخل لرفع مستويات الجودة والأداء فيها.
- إعطاء المزيد من الاهتمام لعمليات تنمية وتطوير قدرات الرؤساء على

- تحديد السلوكيات الأخلاقية المهنية ودعمها من جهة، وضبط السلوكيات غير الأخلاقية من جهة أخرى.
- مراجعة أساليب تعامل المنظمات العامة مع العاملين بصورة تسهم في تعزيز مفهوم السلوك الأخلاقي والممارسات المهنية. ويمكن أن يكون التزام العدالة المهنية، وتأسيس التعامل داخل التنظيم على قواعد أكثر موضوعية المدخل المناسب لمراجعة تلك الأساليب.
 - الاهتمام بعمليات توزيع الأعمال على الأفراد، ومتابعة العاملين بصورة تضمن استغلال وقت العمل لخدمة الأغراض الرسمية من جهة، وخفض فرص تضییع ساعات العمل دون عمل يذكر من جهة ثانية.

ثانياً - الدراسات المستقبلية:

هذه الدراسة حكمتها مجموعة من المحددات سواء على مستوى تعداد العينة أو حجمها، أو على مستوى طبيعة الأدوات أو الإمكانيات، ولأهمية موضوع الدراسة ولأهمية المؤشرات والدلالات التي كشفت عنها نتائجها، نوصي بتوجه مجموعة من الدراسات المستقبلية إلى التحقق من درجة التأثير الأخلاقي للفرد بمجموعة أخرى من العوامل الديموغرافية والخارجية مع التوسع بحجم العينة.

إضافة إلى أهمية إجراء دراسات مستقبلية مقارنة للتحقق من طبيعة الاتفاق أو الاختلاف على مستوى الاتجاهات السلوكية الأخلاقية بين القطاع الخاص والقطاع العام. كما تبرز أهمية إجراء دراسة حول دور جودة الثقافة التنظيمية الداخلية لكل منظمة على حدة على رفع مستويات السلوك الأخلاقي للفرد في إطار ضغط مجموعة من المتغيرات البيئية الخارجية.

الملحق

استبانة الدراسة

أولاً - بيانات المتغيرات الشخصية:

١ - النوع:

- ☐ ذكر
☐ أنثى

٢ - العمر:

- ☐ ٢٢ - ٢٧ سنة
☐ ٢٨ - ٣٣ سنة
☐ ٣٤ - ٣٩ سنة
☐ ٤٠ سنة فأكثر

٣ - مدة الخدمة:

- ☐ أقل من ٥ سنوات
☐ ٥ - ١٠ سنوات
☐ ١١ - ١٦ سنة
☐ أكثر من ١٦ سنة

٤ - مستوى المرتب:

- ☐ ٤٠٠ - ٥٩٠ د.ك.
☐ ٦٠٠ - ٧٩٠ د.ك.
☐ ٨٠٠ - ٩٩٠ د.ك.
☐ ١٠٠٠ دينار فأكثر

ثانياً - ضع دائرة حول الرقم الذي يُعبر عن رأيك في كل من العبارات الآتية، مع ملاحظة أن كل رقم يعني التالي:

١	=	لا يعتبر غير أخلاقي تماماً
٢	=	لا يعتبر غير أخلاقي
٣	=	محايد
٤	=	غير أخلاقي
٥	=	غير أخلاقي تماماً

م	العبارة	الرأي
١	استخدام الخدمات التي تقدمها المنظمة لخدمة الأغراض الشخصية.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٢	تقديم هدايا وخدمات للحصول على معاملة أفضل.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٣	التباطؤ المتعمد في إنجاز العمل.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٤	إفشاء أسرار العمل.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٥	إنجاز أعمال شخصية في أثناء الدوام الرسمي.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٦	التغطية على الأخطاء الشخصية.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٧	إلقاء مسؤولية الأخطاء على زميل بريء.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٨	ادعاء إنجاز أعمال، تم إنجازها من قبل الغير.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٩	أخذ إجازة مرضية دون حاجة فعلية.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
١٠	إعطاء المرؤوس صلاحية مخالفة اللوائح والنظم.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
١١	أخذ أجهزة ومواد لغرض الاستخدام الشخصي.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
١٢	قبول هدايا وخدمات مقابل تقديم خدمات خاصة.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
١٣	أخذ وقت شخصي إضافي.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
١٤	عدم الإبلاغ عن مخالفة الآخرين للوائح والسياسات.	١ ٢ ٣ ٤ ٥

ثالثاً - ضع دائرة حول الرقم الذي يُعبر عن درجة موافقتك على كل من العبارات الآتية، مع ملاحظة أن كل رقم يعني الآتي:

١	=	أوافق تماماً
٢	=	أوافق
٣	=	محايد
٤	=	لا أوافق
٥	=	لا أوافق تماماً

م	العبارة	الرأي
١	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في المنزل.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٢	سلوكي الأخلاقي متأثر بالأفراد المحيطين بي في العمل.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٣	سلوكي الأخلاقي متأثر بطريقة تعامل رئيسي في العمل.	١ ٢ ٣ ٤ ٥
٤	سلوكي الأخلاقي متأثر بالطريقة التي تعاملني بها المنظمة.	١ ٢ ٣ ٤ ٥

المراجع العربية والأجنبية

- [١] إبراهيم، صفاء الدين مولود، والصرايرة، أكتّم، (ديسمبر ٢٠٠١م)، "العلاقة بين تدني المستوى المعيشي للموظفين والفساد الإداري - من وجهة نظر الموظفين": دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية لمحافظة جرش، الإداري، السنة ٢٣، العدد ٨٧، ص ص ٤٣ - ٧٧.
- [٢] العريمي، محمد نايل، (٢٨-٣١ أكتوبر ٢٠٠٢م)، "إعادة إحياء القيم والاتجاهات الإيجابية كجزء من عملية اختراع الحكومة"، من بحوث المؤتمر العربي الثالث في الإدارة: القيادة الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية، بيروت، ص ص 209 - 232.
- [٣] الدباغ، ضياء حامد، ورمو، وحيد محمود، وزيدان، محمد عمر، (٢٨-٣١ أكتوبر، ٢٠٠٢م)، "دور نظم الرقابة الداخلية في الحد من الفساد الإداري" من بحوث المؤتمر العربي الثالث في الإدارة " القيادة الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية، بيروت، ص ص ٣٧٨-٤١٥.
- [٤] أبو جادو، صالح محمد، (١٨٤١هـ)، "سيكولوجية التنشئة الاجتماعية"، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- [٥] بومان، جيمس إس، (ديسمبر ٢٠٠٠م)، "نحو روح مهنية: من القواعد التنظيمية إلى التطويرية"، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، الإصدار العربي، م (٥)، ع (٤)، ص ص ٧٣ - ٩٠.
- [6] Guy, Mary. E. "High-Reliability Management. Public Productivity & Management Review", Vol. X III. (4): 301-313.
- [٧] الرئيس، طارق محمد، والفضلي، فضل صباح، (3 يوليو 2004م)، "الوساطة بين الالتزام الاجتماعي والخلل الإداري في الأجهزة الحكومية الكويتية: دراسة استطلاعية"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ١١٤، شهر ٥، ص ص ٧٥-١٠٤.
- [٨] محمد، علي حسين، (سبتمبر ٢٠٠٢م)، "دراسة لبعض العوامل المحددة

- لمواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل في منظمات العمل الكويتية،
المجلة العربية للعلوم الإدارية، م (٩) ع (٣)، ص ص ٣٣٥-٣٥٥.
- [٩] الفضلي، فضل صباح، العوامل المؤثرة على دور المدير كوكيل إبداع:
دراسة تحليلية ميدانية في دولة الكويت، مجلة جامعة الملك سعود، م ١٥،
العلوم الإدارية (٢)، ص ص ٣٣٥-٣٨٦.
- [١٠] الشمري، ناظم محمد نوري، (٢٠٠٣م)، الوظيفة السياسية والاقتصادية
للدولة العربية وترسيخ النزاهة والشفافية، بحث مقدم لمؤتمر القيادة
الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية، بيروت، لبنان، ٢٨-٣١
أكتوبر، ص ص ٦٩٤-٧١٨.
- [11] Cunningham, R.B. and Sarayah. (1993), “ Taming Wasta to Achieve Development “. Unpublished Research Presented to the first Conference on Jordanian public Administration. Aman: Al-Yarmouk University. November.
- [12] Whipple, T. woud Swords, D.F. (1992), Business Ethics Judgments: A Cross-Cultural Comparison Journal of Business Ethics, 11 . 671-678.
- [13] Tyson, T. (1992), Does Believing that Everyone Eke is Less Ethical have an Impact on work Behavior? Journal of Business Ethics, 11. 707-717.
- [14] Kelly, S.W. Ferrell, O.C. and Skinner, SJ. (1990), Ethical Behavior Amony Marketing Researchers: An Assessment of Selected Demographic Characteristics. Journal of Business Ethics, 9, 681-688.
- [15] Frank, F.R. Crown, D.F. and Spake D.F. (1997). Differences in Ethical perceptions of business practices: Asocial role theory perspective. Journal of Applied psychology, 82, 920-934.
- [16] Callan, V.J. (1992), Predicting Ethical Values and training needs in Ethics. Journal of Business Ethics, 11, 761-769.
- [17] Brady, E. and wheeler, G. (1996), An Empirical Study of Ethical predispositions. Journal of Business Ethics, 15, 927-940.

- [18] Rawwas, M.Y. and Singhapakdi, A. (1998), Do Consumer's Ethical Believe vary with Age? A substantiation of kohlberg's Typology in Marketing. *Journal of Business Ethics*, 6. 26-28.
- [19] Stevens, R., Harris, J. and Williamson, S. (1993), A Comparison of Ethical Evaluations of Business school Faculty and students: A pilot study. *Journal of Business Ethics*, 12 (8), 611-619.
- [20] Peterson, D., Rhodes, A. Vough, B. (2001), Ethical Believes of Business professionals: A study of Gender, Age and External Factors. *Journal of Business Ethics*, 31, 225-232.
- [21] Kouter, G. and Corriher, S. (1994), The relationship of Age, Gender, Experience and Awareness Ethics policies to business decision making. *SAM Advanced management journal*, 32-39.
- [٢٢] عسكر، سمير أحمد، وزايد، عادل محمد، (١٩٩٤م)، المحددات الشخصية لقيمة العمل الوظيفي: دراسة تطبيقية بدولة الإمارات العربية المتحدة، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، م (١) ع (١)، ص ص ٢٠١-٢٤١.
- [٢٣] عقل، محمود عطا حسين، (2001م)، القيم السلوكية، الرياض، المملكة العربية السعودية، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- [24] Grover, S., and Hui, C. (1994), The Influence of Role conflict and self-Interest on Lying in organization, *Journal of business Ethics*, 13, 293-303.
- [25] Ford, R. and Richardson, W. (1994), Ethical decision marking: A Review of the Empirical Literature. *Journal of business Ethics*, 12, 207-218.
- [26] Verteke, W., Ouwerkerk, C. and peelen, E. (1990), Exploring the contextual and individual factors on Ethical Decision making of sales-people. *Journal of business Ethics*. 15, 1175-1187.
- [٢٧] الصباغ، زهير، (١٩٨٥م)، البعد الأخلاقي في الخدمة العامة، الإدارة العامة، (٤٨)، ص ص: ٦٢-٧٩.
- [28] Ruch, W. and Newstorm, W. (1975), How unethical are we? *Supervisory management*, November, 18.

- [29] Randall, D. and Ferrnaudes, M. (1991), The Social Desirability response Bias in Ethics research. Journal of business Ethics, 10, 805-817.
- [3-] Wimbush, J.C., shepard, J.M. and markham S.E. (1997), An Empirical Examination of the relationship between Ethical climate and Ethical behavior from multiple levels of Analysis. Journal of business Ethics, 16, 1705-1716.