

الممارسات الأخلاقية في البيئة الأكاديمية وعلاقتها ببيئة الأعمال دراسة تطبيقية على طلبة الجامعات في الأردن

د. فريد القواسمه، Drfaridqawsmeh@yahoo.com

د. محمد المومني، Momani_62@yahoo.com

جامعة جدارا، الأردن

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء طلبة الجامعات الأردنية نحو الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال. وقد تم اختيار البيئة الجامعية كبديل لبيئة الأعمال من خلال مجموعتين متماثلتين من الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية وبيئة العمل. ولتحقيق ذلك، أجريت الدراسة على عينة من 566 طالبا وطالبة من طلبة الجامعات الأردنية. استخدمت الدراسة الأدوات الإحصائية ذات العلاقة كاختبار كرونباخ ألفا للثبات، والتوزيعات التكرارية، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، والجدولة القطاعية (Cross Tabulations). إضافة إلى سلسلة من الاختبارات اللامعلمية (Non-parametric Tests): مان ويتي (Mann-Whitney) وكروسكال والاس (Kruscal-Wallis) واختبار T-test لاختبار فرضيات الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: (1) أن نظرة الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية تختلف بدلالة إحصائية بين البيئة الجامعية وبيئة العمل المستقبلية. (2) كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغيرات الجنس ونوع الجامعة والسنة الدراسية والمعدل التراكمي والتخصص الأكاديمي على الممارسات غير الأخلاقية في البيئتين الأكاديمية والعملية.

Abstract:

The study aims to investigate perceptions of college students in Jordan regarding unethical practices in the business environment. The academic environment was selected as a surrogate for future business environment. Two similar sets of unethical practices and situations were presented: ethical situations in the academic environment and similar situations in a business setting. To achieve this purpose, 566 students in both bachelor and higher educations in Jordan were surveyed. The study used a variety of statistical tools such as Cronbach Alpha for reliability, frequencies, percentages, means, standard deviations, and cross tabulations. It also used non-parametric tests such as Mann-Whitney and Kruscal -Wallis as well as T-tests to test the study hypothesis. The most important results of the study are: (1) the students' attitudes towards unethical practices in both academic and business environments showed significant difference. (2) A significant difference was also found between all demographic variables such as sex, type of university, academic year, accumulative average, and academic field of study with unethical practices in both college and business environments.

1- المقدمة

أصبحت أخلاقيات الأعمال (Business Ethics) من أهم الموضوعات التي تتربع على قمة الأولويات لدى كل من الحكومات ومنظمات الأعمال ومؤسسات المجتمع المدني والباحثين على حد سواء. ولقد كان للفضائح المالية وانعدام النزاهة الأخلاقية وضبابية المعايير التي تعتمدها بعض منظمات الأعمال المعاصرة الدور الرئيس في إعادة التأكيد على النزعة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي لدى منظمات الأعمال والقائمين عليها.

وانطلاقاً من المبدأ الذي يعزو سلوك الفرد في المنظمة إلى عوامل موروثية وأخرى بيئية مكتسبة، سيحاول الباحثان بهذا الصدد دراسة سلوكيات الطلبة في البيئة الجامعية وانعكاسها على بيئة العمل في المستقبل. حيث بدأ الاهتمام في الآونة الأخيرة ينصب على أخلاقيات طلبة الجامعات، هذه الفئة التي ستصبح قادة لمنظمات الأعمال في المستقبل والدور المناط بها في ترسيخ السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية للتأكد بأن أفعال المنظمات يعكس النزاهة ومعايير الأخلاق الرفيعة.

إن الممارسات غير الأخلاقية التي ترتكب في منظمات الأعمال تؤثر سلباً على مستوى الرفاهية الاقتصادية للمواطنين، وتعمل على زعزعة الثقة لدى المستثمرين، وتعد من مصادر التهديد الرئيسية التي تؤثر على مستوى تعزيز وإدامة الإنتاج العالمي، وفي بعض الأحوال تؤدي إلى انهيار منظمات الأعمال التي تحدث فيها مثل هذه الممارسات والتصرفات كما حدث لمنظمات عديدة كانت بالأمس من المنظمات المحترمة والرائدة في السوق، فأصبحت بعد ارتكاب الفضائح وقضايا الفساد المتنوعة من المنظمات المشبوهة المفلسة مثل Ernon, Kmart, Merril Lynch, WorldCom.

2- أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على توجهات الطلبة نحو أخلاقيات البيئة الأكاديمية من خلال دراسة مجمل الجوانب السلوكية والممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية.

- التعرف على توجهات الطلبة نحو أخلاقيات المهنة استنادا لمواقف وأحوال البيئة الأكاديمية كبديل عن بيئة الأعمال من خلال بيان نوع العلاقة بين ممارسات الطلبة في البيئة الجامعية وممارساتهم المستقبلية في بيئة العمل.
- معرفة أثر عوامل ديموغرافية كالجنس ونوع الجامعة (حكومية أو خاصة) والسنة الدراسية والمعدل التراكمي والتخصص الأكاديمي على متغيرات الدراسة.

3- أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة من الاعتبارات الآتية:

- تسهم هذه الدراسة في بيان دور المتغيرات الديموغرافية كالجنس ونوع الجامعة والسنة الدراسية والمعدل التراكمي والتخصص العلمي في تحديد النزعة الأخلاقية لطلبة الجامعات تجاه سلوكيات البيئة الجامعية وبيئة الأعمال.
- الاستجابة لمخاطر الأزمة الاقتصادية العالمية المعاصرة حيث أكدت الدراسات ذات العلاقة أن من أكبر مسببات هذه الأزمة تمثل بالممارسات السلوكية غير الأخلاقية في منظمات الأعمال العالمية كالفضائح المالية التي أودت بحياة منظمات عملاقة.
- تقديم مقترحات ذات العلاقة لإدارة الجامعات للحد من السلوكيات غير الأخلاقية في البيئة الأكاديمية.

4- فرضيات الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من صحة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الطلبة في البيئة الأكاديمية وأخلاقياتهم في بيئة العمل المستقبلية.
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغيرات الجنس ونوع الجامعة والسنة الدراسية والمعدل التراكمي والتخصص العلمي على اتجاهات الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية.

وقد تفرعت هذه الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى للجنس.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى لنوع الجامعة.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى للسنة الدراسية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى للمعدل التراكمي.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى للتخصص الأكاديمي.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغيرات الجنس ونوع الجامعة والسنة الدراسية والمعدل التراكمي والتخصص العلمي على اتجاهات الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة العملية. وقد تفرعت هذه الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية الآتية:
- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة العملية تعزى للجنس.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة العملية تعزى لنوع الجامعة.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة العملية تعزى للسنة الدراسية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة العملية تعزى للمعدل التراكمي.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة العملية تعزى للتخصص الأكاديمي.

5- **منهجية البحث:** يتناول هذا الجزء مجتمع الدراسة وعينة الدراسة بالعرض والتحليل من حيث نوعها وحجمها وكيفية اختيارها، كما يتناول شرحاً لأداة الدراسة وأقسامها الرئيسية، وأخيراً أدوات التحليل الإحصائي والمعالجة الإحصائية والأساليب المستخدمة لاختبار فرضيات الدراسة.

1-5 مجتمع الدراسة وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة طلبة الجامعات الأردنية العامة والخاصة المسجلين للفصل الصيفي من العام الجامعي 2008/2009، حيث وزعت استمارة البحث على عينة ممثلة من طلبة الجامعات الأردنية في إقليم الشمال بلغت حوالي 800 استمارة في كل من جامعة اليرموك وجامعة جرش الخاصة وجامعة إربد الأهلية وجامعة جدارا. وقد بلغ عدد الاستمارات المستردة 608 وبنسبة استرجاع بلغت 77% من حجم العينة الأصلية. تم استبعاد 42 استمارة غير صالحة للتحليل ليصبح حجم العينة المشاركة نحو 566 مفردة.

5-2 **أداة البحث** تم تصميم نموذج الاستبانة لجمع المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وتضمنت الاستبانة ثلاثة أقسام هما: الأول، وشمل خمسة متغيرات ديموغرافية تمثلت بالجنس والسنة الدراسية والتخصص الأكاديمي والمعدل التراكمي ونوع الجامعة. وشمل القسم الثاني ممارسات البيئة الجامعية من خلال 25 سؤالاً للتعرف على توجهات الطلبة حول تقييمهم للمستوى الأخلاقي لمجموعة من الممارسات والمواقف المتعلقة بالبيئة الأكاديمية.

وشمل القسم الثالث ممارسات بيئة الأعمال المستقبلية من خلال 25 سؤالاً هدفت إلى التعرف على توجهات الطلبة حول تقييمهم للمستوى الأخلاقي لمجموعة مماثلة من الممارسات والمواقف المتعلقة ببيئة الأعمال المستقبلية وكما هي موضحة في استمارة الدراسة ضمن الملحق رقم 1.

الجدول 1

نتائج كرونباخ ألفا لاتجاهات المشاركين نحو متغيرات الدراسة (N=566)

متغيرات الدراسة	عدد البنود	معامل كرونباخ ألفا
ممارسات البيئة الأكاديمية	25	0.80
ممارسات بيئة الأعمال	25	0.91
جميع المتغيرات	50	0.91

وقد تم تطوير استبانة هذه الدراسة اعتمادا على أداة القياس المستخدمة في دراسة (Smyth et al)¹، حيث تم ترجمة فقرات الاستبانة البالغ عددها 26 فقرة إلى اللغة العربية وإعادة صياغتها وتعديلها لتناسب مع واقع البيئة والثقافة العربية، وتم أيضا تطوير لهذه الاستبانة وذلك بإضافة 25 فقرة جديدة إليها لتشمل 50 فقرة في شكلها النهائي.

ولاختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة، فقد تم توزيع حوالي 50 استبانة على عينة أولية من طلبة جامعة جدارا حيث تم الأخذ بملاحظاتهم وأجريت بعض التعديلات على فقرات الاستبانة لتصبح أكثر وضوحا وترابطا. ولاختبار صدق المحتوى وثبات أداة الدراسة فقد أجري اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم 1. وقد تم استخدام مقياس استجابات تكون من خمس فئات أعلاها غير أخلاقي أبدا (5 نقاط) وأدناها أخلاقي جدا (نقطة واحدة).

3-5 المعالجة الإحصائية

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science "SPSS" version 12.0) في تحليل البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة. حيث تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية المناسبة من أجل تحقيق أهداف الدراسة. كاختبار كرونباخ ألفا للثبات (Cronbach-Alpha)،

¹ - Lynnette S. Smyth, James R. Davis, and Charles O. Kroncke, (2009), Students' Perceptions of Business Ethics: Using Cheating as a Surrogate for Business Situations, Journal of Education for Business, (March/April 2009), pp. 229-238.

ومجموعة من أدوات الإحصاء الوصفي كالتوزيعات التكرارية، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، والجدولة القطاعية (Cross Tabulations). ولغايات اختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام الإحصاء الاستدلالي الذي شمل الاختبارات الآتية:

اختبار (T-test) لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى من خلال اختبار دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للبيانات المتماثلة في الاستبانة (Paired Sample T-test) وأبعاد الدراسة.

الاختبارات اللامعلمية (Non-parametric Tests) كاختبار مان ويتني (Mann-Whitney) واختبار كروسكال والاس (Kruskal-Wallis) لاختبار الفرضيات الرئيسية الثانية والثالثة المتعلقة بدراسة أثر المتغيرات الديموغرافية على أبعاد الدراسة.

6- الإطار النظري والدراسات السابقة

6-1 الإطار النظري: إن انتشار الفضاخ في منظمات الأعمال ليس إلا مؤشر يدل على تراجع معايير الأخلاق في بيئة الأعمال، الأمر الذي يدعونا للتساؤل حول مدى نجاعة وكفاءة الإجراءات التشريعية والتنظيمية نحو خلق جيل جديد من العاملين يولي أهمية قصوى نحو صنع قرارات أخلاقية.¹

ترى نيوتن أن منظمات الأعمال تتحمل مجموعة من الواجبات الأخلاقية تعد من أولويات أعمالها، وهي على الصعيد الداخلي تتمثل بعدم التمييز من خلال استخدام قوانين عادلة في التعيين والترقية، واحترام حقوق العاملين، وضمان رفاهيتهم، والمحافظة على كرامتهم، وتأمين السلامة لهم. وعلى الصعيد الخارجي، ينبغي على منظمة الأعمال أن تضمن جودة المنتج، وأن تتعامل بالصدق، وأن تتحلى بالمواطنة، وأن تحافظ على مبادئها الأخلاقية في الداخل والخارج، وأن تهتم بالقيمة (Stewardship) حماية لنفسها ومحافظة على البيئة الطبيعية. وترى أيضا

¹ - Ibid.

أن المعضلات الأخلاقية للعولمة تتمثل بالقيمية على المنتجات، والفساد، والديون، والتوظيف، والإغراق، والمجتمع، والقمامة، والبيئة، وأخيرا الصحة طويلة المدى.¹ تتحمل كل منظمة التزاما أو واجبا أخلاقيا نحو العاملين والموردين والعملاء وحملة الأسهم والمجتمع ككل. فالواجب الأخلاقي نحو العاملين، على سبيل المثال، يتمثل باحترام وتقدير كرامة الأفراد الذين يبذلون أقصى الجهد في سبيل العمل. كما يترتب على الإدارة أن تحقق رغباتهم الذاتية المتمثلة بتطوير القدرات، وإتاحة الفرص الوظيفية، وتوفير الأمن الوظيفي وظروف العمل المناسبة.² تميز مطلع القرن الحادي والعشرين بعالم الأعمال الدولي المتزايد، وسلسلة من مشاكل الفساد والأخلاق في الدول المتقدمة والنامية على السواء، بدأنا نشهد زيادة وجهدا ملحوظا لمبادرات تشريعية وتطوعية تهدف إلى تحسين الحاكمية المؤسسية - هيكل المنظمة وكيفية صنع القرار الإداري من قبل الإدارة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وأصحاب المصلحة، ومبدأ شفافية السوق والمعلومات المصرح بها ولمن ومن خلال أية طرق.³ وفي هذا السياق يؤكد Johnson & Scholes أن أخلاقيات الأعمال المتمثلة بالتوقعات المجتمعية للمنظمات وأثرها على أهداف المنظمة تتواجد ضمن ثلاثة مستويات هي:

المستوى الكلي، حيث القضايا المتعلقة بدور الأعمال ومنظمات الأعمال الأخرى التي تعمل على الصعيدين المحلي والدولي، حيث تمتد التوقعات من منظمات لا تتعرض للتدخل الحكومي من جهة، إلى منظمات تقوم على تشكيل وتوجيه المجتمعات. وعلى المديرين الاهتمام بالعوامل التي تؤثر على التوقعات

¹ - ليزا نيوتن، (2006)، نحو شركت خضراء - مسؤولية مؤسسات الأعمال نحو الطبيعة (مترجم)، عالم المعرفة، العدد 329، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

² - Hubert K. Rampersad, (2003), Linking Self Knowledge with Business Ethics and Strategy Development, Business Ethics: A European Review, Volume 12 Number 3. pp. 246-257.

³ - Dana L. Gold, John W. Dienhart, (2007), Business Ethics in the Corporate Governance Era: Domestic and International Trends in Transparency, Regulation, and Corporate Governance, Business and Society Review 12:2, pp. 163-170.

المجتمعية للمنظمات، وبالأخص في التعامل الفاعل مع ما يعرف بأصحاب المصلحة. وهذا يمثل الموقف الأخلاقي الواسع للمنظمات.

ضمن المستوى الكلي أيضا، تهتم المسؤولية الاجتماعية المؤسسية بالقضايا الأخلاقية المحددة التي تواجه المنظمات العامة والخاصة على السواء. حيث يدل هذا المفهوم على الدرجة التي يتوجب أن تتحرك ضمنها المنظمات إلى أبعد من الحدود الدنيا لالتزاماتها التي تفرضها الحاكمية المؤسسية والتشريعات، وكيف تقوم بالتوفيق بين المطالب المتعارضة لأصحاب المصلحة.

المستوى الفردي، حيث تهتم أخلاقيات الأعمال بسلوك وأفعال العاملين في المنظمة.

ويناقد Johnson & Scholes الموقف الأخلاقي (Ethical Stance) الذي يتّص على الدرجة التي تلجأ فيها المنظمات إلى توسيع ورفع الحد الأدنى من التزاماتها نحو أصحاب المصلحة والمجتمعات عموما. إذ يشير إلى أربعة مستويات من المسؤولية لهذا الموقف هي على النحو التالي:¹

المستوى الأول: الاهتمام بمصالح حملة الأسهم قصيرة المدى.

المستوى الثاني: التأكيد على مصالح حملة الأسهم بعيدة المدى بما يتلاءم مع رغبات أصحاب المصلحة الآخرين.

المستوى الثالث: الاهتمام بمصالح وتوقعات أصحاب المصلحة من خلال تجسيد ذلك بوضوح ضمن أهداف واستراتيجيات المنظمة.

المستوى الرابع: تركز المنظمات التي تقع ضمن هذا المستوى الأعلى من الموقف الأخلاقي على الأهداف التي تسعى من خلالها إلى تشكيل المجتمعات والنظر إلى الاعتبارات المالية كأهمية ثانوية أو كنوع من القيود.

لقد تم تحديد سبعة معايير أخلاقية رئيسية يستخدمها المدراء في المنظمات للنظر بالقضايا الأخلاقية وهي: الصدق في الاتصال، والمعاملة الحسنة، والمراعاة

¹ - Jonson & Scholes, Op.Cit., pp. 216-220.

الخاصة، والمنافسة العادلة، والمسؤولية التنظيمية، والمسؤولية الاجتماعية المؤسسية، واحترام القانون.¹ وقد تم تقسيم المعتقدات الأخلاقية المؤثرة في اتخاذ القرار إلى نوعين مميزين: يتعلق النوع الأول بالخصائص الشخصية لمتخذ القرار كالجنسية، والديانة، والجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، ونوع الوظيفة، والشخصية، فيما تعلق النوع الثاني بالجماعات المرجعية، والمكافئات، ومعايير السلوك، ونوع الصراع الأخلاقي، والثقافة التنظيمية، ونوع الصناعة، وتنافسية الأعمال.² ويشير Rampersad إلى مجموعة من الطرق التي يتم توظيفها لتحسين الأخلاقيات في منظمات الأعمال مثل:³

- ◆ كتابة معيار للأخلاق، الذي من شأنه أن يرشد المديرين والأفراد لكيفية التصرف في المواقف الأخلاقية المختلفة في ظل اتصال تنظيمي فاعل.
- ◆ الالتزام بالسلوك الأخلاقي بدءاً بالإدارة العليا من خلال تفعيل دورها القيادي في رعاية وتجديد قيم المنظمة.
- ◆ تشكيل لجنة دائمة تعنى بالأخلاقيات.
- ◆ عقد ورش عمل وحلقات دراسية داخلية حول أخلاقيات الأعمال.
- ◆ تطوير برامج اتصال تؤكد أخلاقيات المنظمة تقوم بتحفيز العاملين والعملاء والموردين وحملة الأسهم، والرأي العام.
- ◆ القيام بالتدقيق الأخلاقي للتأكد من التزام العاملين بمعايير الأخلاق.
- ◆ الاهتمام بالقيم والأخلاقيات في عملية التعيين وممارسات الاستقطاب والتوظيف.
- ◆ تقديم المكافئات للعاملين ذوي الأخلاق النموذجية أو للأداء الإداري الأخلاقي المتميز.

¹ - Dean Bartlett, (2003), Management and Business Ethics: A Critique and Integratiobn of Ethical Decision-making Models, British Journal of Management, Vol. 14, pp.223-235.

² - Bartlett, Op.Cit.

³ - Hubert K. Rampersad, (2003), Linking Self Knowledge with Business Ethics and Strategy Development, Business Ethics: A European Review, Volume 12 Number 3. pp. 246-257.

وقد بين Williams¹ في دراسة أجرتها منظمة استشارية دولية أن حوالي 75% من المشاركين أفادوا بأنهم لاحظوا نوعاً من سوء التصرف أو سوء الإدارة في منظماتهم خلال العم المنصرم. كما تقدر قيمة الخسائر التي تعرضت لها الأسرة الأمريكية خلال عام 2003 نتيجة الأخطاء المحاسبية في المنظمات الكبيرة بنحو \$60,000 بالمعدل، أو بمقدار \$5 تريليون دولار بالقيمة السوقية.²

ويرى Bartlett³ أن حقل أخلاقيات الأعمال قد فشل في تصور مدى التعقد والفوضى التي تعترى الممارسة الإدارية الحقيقية، حيث تبني هذا الحقل طرقاً غير كافية في التحقيق، وأطراً نظرية ومفاهيمية غير ملائمة، وعليه يتوجب على منظمات الأعمال والحكومات ومؤسسات المجتمع المدني القيام بمبادرات تشريعية وتطوعية لترويج ثقافة النزاهة والممارسة الأخلاقية الكفيلة بمنع الفساد المؤسسي بشتى أنواعه.

2-6 الدراسات السابقة: دراسة Smyth et al بعنوان "توجهات الطلبة نحو أخلاقيات الأعمال: استخدام الغش في البيئة الأكاديمية كبديل للممارسات الأخلاقية في بيئة الأعمال"⁴ وانطلاقاً من اعتبار ممارسة الغش (Cheating) أو الاحتيال أثناء الدراسة الجامعية كمؤشر على سلوك غير أخلاقي يمتد نحو ممارسة الغش في المستقبل، هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء طلبة الجامعات حول الأخلاقيات المهنية، وكيف يتم تقييم هذه الآراء باستخدام البيئة الأكاديمية كبديل لبيئة الأعمال. كما هدفت إلى بيان أثر الجنس والعمر والتخصص والسنة الدراسية والجامعة على توجهات الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية وبيئة الأعمال بعد تخرجهم.

¹ - K. Williams, (2006), Are Companies More Ethical Now? Strategic Finance, pp. 88, 22.

² - William I. Sauser, (2004), Teaching Business Ethics to Professional Engineers, Science and Engineering Ethics, Volume 10, Issue 2, pp. 337-342

³ - Dean Bartlett, (2003), Management and Business Ethics: A Critique and Integratiobn of Ethical Decision-making Models, British Journal of Management, Vol. 14, pp.223-235.

⁴ - Smyth et al, Op. Cit.

تكون مجتمع الدراسة من ثلاث جامعات أمريكية، وقد بلغ حجم العينة 786 من طلبة هذه الجامعات وبما يمثل 10% من مجتمع الدراسة. لقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات حول آراء هذه العينة نحو أبعاد الدراسة من خلال استخدام مقياس ليكرت السباعي. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أفادت الدراسة بأن 55% اعترفوا بممارسة الغش ولو لمرة واحدة في الجامعة.

بينت الدراسة بأن طلبة السنة الثالثة والرابعة هم أكثر وعياً للقضايا الأخلاقية وأقل ممارسة للغش الأكاديمي من طلبة السنوات الأولى والثانية.

كان للعمر أثر ذو دلالة إحصائية حيث كانت الفئة الأصغر سناً أكثر ممارسة للغش من الفئة الأكبر سناً ضمن المستوى الأكاديمي الواحد.

بينت الدراسة بأن الطالبات كن أكثر التزاماً بالقضايا الأخلاقية من الطلبة الذكور.

دراسة Atmeh & Al-Khadash بعنوان "العوامل المؤثرة في ممارسة الغش بين طلبة المحاسبة"¹. هدفت الدراسة إلى التعرف على دوافع الطلبة نحو ممارسة الغش في الجامعات. كما هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في هذه الظاهرة. تكون مجتمع الدراسة من 1250 من طلبة قسم المحاسبة في الجامعة الهاشمية في الأردن للعام الدراسي 2005-2006، وبلغت عينة الدراسة 307 من هذا المجتمع. وقد تألفت استبانة الدراسة من خمسة أجزاء غطت بعناصرها أبعاد الدراسة المتمثلة بعوائق الغش (Deterrents)، والاختلال العقلي (Alienation)، والتحييد (Neutralization)، وممارسات الغش السابقة، والممارسات المحتملة في المستقبل. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

¹- Muhannad Atmeh, & Husam Al-Khadash, (2008), Factors Affecting Cheating Behavior Among Accounting Students, Journal of Accounting – Business & Management 15, pp.109-125.

ضرورة ترك مسافة كافية بين الطلبة في قاعة الامتحان كأحد معيقات الغش المتوسط الحسابي الأعلى من بين العوامل الأخرى، إذ بلغ (4.5) على مقياس ليكرت الخماسي.

بينت الدراسة بأن الطالبات، والطلبة ذوي المعدلات الأعلى، وطلبة السنة الرابعة في الجامعة كانوا أقل ممارسة للغش في الامتحانات من غيرهم.

بينت الدراسة بأن الطالبات لديهن توجهات محافظة نحو ممارسة الغش أعلى من الطلاب بنسبة 10%.

بينت الدراسة بأن الطلبة ذوي المعدلات التراكمية الأعلى أقل ممارسة للغش بنسبة 15% مقارنة ببقية الطلبة.

دراسة Stedham, Yamamura, and Beekun بعنوان "الفروقات الجنسية في أخلاقيات الأعمال من منظور العدالة والنسبية"¹ وهدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أخلاقيات صنع القرار من خلال مقارنة الأحكام الأخلاقية التي تصدر عن الجنسين: الذكور والإناث. تكونت عينة الدراسة من 44 مشاركا من طلبة ماجستير إدارة الأعمال في إحدى الجامعات الألمانية خلال العام 2003. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس فيما يخص منظور العدالة يميل لصالح الإناث، بينما لم تؤيد النتائج فروقات في الجنس نحو منظور النسبية.

تلعب الثقافة والعادات والأسرة دورا هاما لدى عينة الدراسة نحو تقييم الفعل غير الأخلاقي من المنظور النسبي.

تطلق النساء أحكاما أكثر صرامة وترمما من الرجال في تحليل قضايا الأخلاق التنظيمية.

¹ - Yvonne Stedham; Jeanne H. Yamamura, & Rafik I. Beekun, (2007), Gender Differences in Business Ethics: Justice and Relativist Perspectives, Business Ethics: A European Review, Volume 16 Number 2, pp. 163-174.

دراسة Jaramillo, Mulki, and Solomon بعنوان "أثر المناخ الأخلاقي على الإجهاد والرغبة في العمل ومعدل الدوران الوظيفي والأداء لمندوبي المبيعات".¹

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر المناخ الأخلاقي على متغيرات الإجهاد الوظيفي والرغبة في العمل ومعدل الدوران الوظيفي والأداء لعينة من مندوبي المبيعات العاملين في سلسلة من محلات بيع التجزئة في عدد من الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تم قياس متغيرات الدراسة من خلال استبيان أرسل بالبريد لمسجل إلى المشاركين في الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- للمناخ الأخلاقي تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي.
- يرتبط المناخ الأخلاقي بعلاقة سلبية مع صراع الدور (Role Conflict).
- يرتبط المناخ الأخلاقي بعلاقة سلبية مع غموض الدور (Role Ambiguity).
- يرتبط الرضا الوظيفي بعلاقة سلبية مع معدل الدوران الوظيفي.
- يرتبط الالتزام التنظيمي بعلاقة موجبة مع الأداء الوظيفي.

دراسة Luetge بعنوان "الأخلاقيات الاقتصادية، وأخلاقيات الأعمال وفكرة المصالح المتبادلة".² تناقش هذه الدراسة النظرية مجموعة من الأفكار يمكن طرحها فيما يلي:

لا يمكن للفكر المجتمعي القديم أن يصلح مشكلات المجتمع المعاصر خاصة بعد ظهور العولمة وامتزاج الثقافات.

¹- Fernando Jaramillo; Jay Prakash Mulki, Paul Solomon, (2006), The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover intention, and Job Performance, Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol. XXVI, pp.271-282.

²- Christoph Luetge, (2005), Economic Ethics, Business Ethics and the Idea of Mutual Advantages, Business Ethics: A European Review, Volume 14 Number 2, pp. 108-118.

ينادي البحث بأهمية استخدام الاقتصاد كمصدر ودليل لإعادة التفكير بالمفاهيم والمسائل الأخلاقية.

لا يمكن الموازنة بين الجانب الأخلاقي والمصالح الشخصية للأفراد في ظل العمل ضمن السوق التنافسي.

في ظل العولمة، ضاعت جميع المعايير التي تتم من خلالها اختيار وتقويم القواعد الأخلاقية باستثناء المعيار المبني على المنفعة المشتركة.

تم تقسيم علم الأخلاق إلى مستويين اثنين: أخلاقيات الأفعال، وأخلاقيات أحوال أو بيئة الأفعال كالقواعد والأنظمة والتشريعات التنظيمية.

أخلاقيات الأعمال هي نوع من الاستثمار يسهم في نجاح المنظمات.

يتمحور دور علم الأخلاق في تنفيذ العقود غير المكتملة من خلال الثقة والعدالة والنزاهة والنوايا الطيبة في ظل الاقتصاد المعولم.

يمكن دمج أخلاقيات الاقتصاد وأخلاقيات الأعمال معا بتحقيق الفاعلية من خلال التوجه الجماعي أو المؤسسي بتطبيق القيود كالقواعد الرسمية والتشريعات القانونية، والتوجه الفردي بالالتزام بمعايير السلوك الأخلاقي والقيم المحددة في المنظمة.

دراسة Fraedrich, Cherry, King, and Guo بعنوان "دراسة تجريبية

لأثر تدريب أخلاقيات الأعمال".¹ وهدفت هذه الدراسة إلى التحقق من فاعلية تدريس أخلاقيات الأعمال في بلوغ الأهداف المرجوة منها مثل الإسهام في تغيير القيم وترسيخ مفاهيم الإخلاص والفلسفة الأخلاقية لدى الطلبة. بلغ حجم العينة 466 طالبا وطالبة في إحدى الجامعات الأمريكية ضمن مساقات مبادئ التسويق والمحاسبة المتوسطة بالإضافة إلى مساق على مستوى الماجستير. وقد استخدم الباحثون سلسلة

¹ - John Fraedrich, John Cherry, James King & Chiquan Gu, An Empirical Investigation Of The Effects Of Business Ethics Training, Marketing Education Review, Volume 15, Number 3 (Fall 2005), pp. 27-35.

من الاختبارات وأدوات القياس كان أولها تعبئة الاستبانة الدراسة ثم تعريض الطلبة إلى سلسلة من المحاضرات حول أخلاقيات العمل المقبولة وغير المقبولة. وقد دلت النتائج أن البرامج التدريبية لأخلاقيات العمل كان لها أثر إيجابي على كل من الفلسفة الأخلاقية عند الطلبة، والقرار الأخلاقي، والأمانة، وإمكانية تغيير لقيم الطلبة الذين يخضعون لبرامج دروس في الأخلاق.

دراسة Bartlett بعنوان "الإدارة وأخلاقيات الأعمال: نقد وتكامل نماذج أخلاقية في اتخاذ القرار".¹ يهدف هذا البحث النظري إلى تقديم مراجعة حول إدارة الأخلاقيات في منظمات الأعمال والتعرف على سعة الفجوة بين النظرية والتطبيق. كما يسلط الضوء على دور الإدارة بشقيها الأكاديمية والتشريعية في ردم الفجوة باعتبار المديرين هم المحور الأساس بتطبيق الأخلاقيات في منظمات الأعمال. ويرى أن الأخلاق هي إحدى عناصر ثقافة المنظمة كما أنها نتاج عملية التأهيل التي يخضع لها العاملون الجدد بغية تقبل قيم المنظمة الخاصة. وقد خلصت الدراسة إلى أهمية تطوير إطار أخلاقي في صنع القرار وتطبيقه اعتماداً على قيم عمل شمولية.

دراسة Rampersad بعنوان "العلاقة بين المعرفة الشخصية وأخلاقيات الأعمال وتطوير الإستراتيجية".² انطلاقاً من عدم قدرة النماذج الحالية المستخدمة في تطوير الإستراتيجية من استيعاب الطموحات الشخصية والأخلاقية للعاملين مما ينعكس على سلوكهم الأخلاقي، فقد قدمت هذه الدراسة النظرية نموذجاً في الإدارة الإستراتيجية يأخذ بمفهوم البطاقات المتكافئة، والذي يؤكد على الموازنة بين السلوك الفردي المتمثل بالتعلم والطموح مع الطموح الذي تسعى إليه المنظمة. كما أبرزت الدراسة أهمية المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في عكس النزاهة ومعايير الأخلاق التي يتوجب على منظمات الأعمال الاهتمام بها. دراسة علي حسين محمد بعنوان "دراسة لبعض العوامل المحددة لمواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل في

¹ - Bartlett, Op. Cit.

² - Rampersad, Op. Cit.

منظمات العمل الكويتية".¹ هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر العاملين في منظمات العمل الكويتية تجاه أخلاقيات العمل، ومدى أثر العمر والجنس ومجموعة من العوامل الخارجية (كالرئيس المباشر، والمنظمة، وزملاء العمل، وأفراد الأسرة في البيت) على السلوك الأخلاقي لهؤلاء العاملين. تكون مجتمع الدراسة من ثماني منظمات أعمال كويتية تم اختيارها بأسلوب انتقائي، حيث وزعت استبانة الدراسة على 500 من العاملين في هذه المنظمات وتم استرجاع 420 استبانة صالحة للتحليل.

بينت النتائج بأن النساء كن أكثر تشدداً من الرجال إزاء الممارسات غير الأخلاقية في العمل وأن العاملين الأكبر سناً هم أكثر احتراماً لأخلاقيات العمل من صغار السن بما يخص الرجال فقط. كما بينت الدراسة بأن العوامل الخارجية تتباين في مدى تأثيرها على السلوك الأخلاقي للعاملين.

دراسة Muhammad بعنوان "Consequences of Top Management Support for Ethical Behavior, Evidence from Kuwaiti Managers"

نتائج دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي: دراسة تطبيقية على مديرين كويتيين.² هدفت الدراسة إلى قياس نتائج أثر دعم الإدارات العليا للسلوك الأخلاقي في ثلاث منظمات كويتية تم اختيارها عشوائياً من خلال استبانة وزعت على عينة من هذا المجتمع استرد منها 483 استبانة. وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أن دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي كان له أثر إيجابي على مستوى العدالة الإجرائية التي بدورها أثرت إيجابياً على مستوى الالتزام التنظيمي.

¹ - علي حسين محمد، "دراسة لبعض العوامل المحددة لمواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل في منظمات العمل الكويتية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد التاسع، العدد الثالث، (الكويت: جامعة الكويت، 2002)، ص ص. 355-335.

² - Ali H. Muhammad, (2002), Consequences of Top Management Support for Ethical Behavior, Evidence from Kuwaiti Managers, Arab Journal of Administrative Sciences, Volume 9, Number 2, Kuwait University, Kuwait, pp.269-290.

أن دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي كان له أثر إيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين من حيث أبعاد الرضا الوظيفي المتمثلة بالأجر، والترقية، والمشرف (Supervisor)، والعمل، وزملاء العمل (Co-workers).

عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغيرات الجنس والأجر والعمر ونوع الوظيفة وسنوات الخدمة نحو متغيرات الدراسة المتمثلة بدعم الإدارات العليا للسلوك الأخلاقي، ومستوى العدالة الإجرائية، وعناصر الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي.

دراسة Bowie بعنوان " دور أخلاقيات العمل: هل ما زال هناك دور للأكاديميين؟"¹ يناقش هذا البحث أهمية وحيوية حقل أخلاقيات العمل من خلال تقديم مقارنة بين الممارسة الأوروبية والأمريكية في هذا المجال. ويؤكد على ضرورة قيام المؤسسات التعليمية ببناء تحالفات وشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي والعمل يدا بيد لمواجهة التحديات المستقبلية المتعلقة بالقضايا الأخلاقية والمسؤولية الجماعية تجاهها. كما يشكك بقدرة المنظمات الأمريكية واستعدادها لتغيير ثقافتها نحو مزيد من الاستجابة لمتطلبات المسؤولية الاجتماعية. كما يصور المجتمع الأمريكي بمجتمع التنافس والمتناقضات. ويشير إلى أن الحوار في المنظمات الأوروبية هو أكثر ممارسة منه في المنظمات الأمريكية، في حين أن مصطلح ما يعرف بأصحاب المصلحة (Stakeholders) غير مألوف كثيرا في الثقافة الأوروبية. وبين أن وظيفة ضابط الأخلاق (Ethics Officer) في منظمات الأعمال الأمريكية تم تبنيها استجابة لأحد القوانين والتشريعات الاتحادية والإرشادات المتعلقة بها، وبأن واجب هذه الوظيفة يكمن في تحقيق متطلبات هذا التشريع الجديد. وبالرغم من ذلك فلا زال الدور المناط بمستشاري الأخلاق محدودا في البيئة الأمريكية. ومن المحاذير التي أطلقتها الدراسة إزاء الدور المستقبلي المعقود على الأكاديميين في مسألة أخلاقيات العمل بأن أخلاقيات الأعمال ذاتها أصبحت نوعا من الأعمال، حيث أصبحت العديد من المنظمات الاستشارية الأمريكية تقدم خدماتها في هذا المجال. وتعد شركة Price

¹ - Norman Bowie, The Role Of Business Ethics: Where Next? Is There a Role for Academics?, Business Ethics: A European Review, Volume 10, Number 4 (2001), p.p.288-293.

Waterhouse Coopers من المنظمات الرائدة في مجال التدريب والاستشارات في برامج أخلاقيات الأعمال مثل الحاكمة المؤسسية، وبرامج النزاهة والأخلاق، والالتزام التنظيمي والعالمي، وخدمات إدارة المعلومات الأخلاقية والخصوصية. ويختتم البحث بالقول بأنه ليس بوسع الأكاديميين القيام بهذا الدور لوحدهم، فطرح الأسئلة المتعلقة بالأخلاقيات وتفعيل الحوار لا يكفي، بل من خلال التعاون مع الجهات الاستشارية أو المنظمات الأهلية غير الربحية بحثاً وتدريباً وتعلماً لإبراز أهمية ودور هذا الحقل في تحقيق النجاح الاستراتيجي لمنظمات الأعمال. وقد أشاد Bowie بالنجاحات الاقتصادية العظيمة للاقتصاد الأمريكي وبقدرة النظام الرأسمالي الخارقة خلال ثمانينيات وتسعينيات القرن المنصرم، ووجه هجومه اللاذع على كل المتشككين والمنتقدين الذي قاوموا التغييرات الجذرية التي اختارتها منظمات الأعمال الأمريكية كالاندماجات أو الاستحواذات أو إعادة الهيكلة وتسريح العاملين، التي حسب رأيه أفضت إلى مزيد من النجاح والازدهار الاقتصادي، ومكتسبات هائلة في الإنتاج والروح الريادية في الأعمال. ونعتقد أن هذا الرأي قد تغير أو أن للباحث Bowei قول جديد بعد الإعصار المالي الذي عصف بأمريكا أواخر عام 2008 وانتقل وبأوه إلى بقية دول العالم محدثاً ركوداً اقتصادياً عالمياً ضخماً وانهيأ في أسواق المال والأعمال.

الجدول 2			
توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية (N=566)			
المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	374	66.07
	أنثى	192	33.03
	المجموع	566	100%
الجامعة	جامعة رسمية	120	21.20%
	جامعة خاصة	446	78.8%
	المجموع	566	100%
السنة الدراسية	السنة الأولى	288	50.53%
	السنة الثانية	114	20.14%
	السنة الثالثة	64	11.3%
	السنة الرابعة	96	16.9%
	دراسات عليا	6	1%
	المجموع	566	100%

المعدل التراكمي	50- أقل من 60	112	19.8%
	60- أقل من 70	268	47.35%
	70- أقل من 80	134	23.7%
	80 فأعلى	52	9%
المجموع		566	100%
التخصص الأكاديمي	اقتصاد وإدارة	328	58%
	علوم وحاسوب	94	16.6%
	قانون	22	3.9%
	تربية	50	8.83%
	آداب	24	4.24%
	أخرى	48	8.48%
المجموع		566	100%

7- نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

7-1 خصائص عينة الدراسة: يوضح الجدول رقم 2 النتائج التي تم التوصل إليها فيما يخص مجموعة خصائص عينة الدراسة المتمثلة بالجنس والجامعة والسنة الدراسية والمعدل التراكمي والتخصص الأكاديمي. حيث بين الجدول أن نسبة الذكور بلغت 66.07% مقارنة بنسبة الإناث التي بلغت 33.03%، ويعكس هذا مستوى الجراة الأعلى لدى الذكور في تعبئة استبانة هذا النوع من الدراسة وإحجام الطالبات عن المشاركة. كما يعكس الواقع الاجتماعي الأردني المتمثل بتزايد أعداد الطلبة الذكور في الجامعات الأردنية مقارنة بالطالبات وبخاصة في الجامعات المختلطة.

وفيما يتعلق بنوع الجامعة فقد بلغت نسبة العينة المشاركة 78.8% للجامعات الخاصة، فيما بلغت النسبة 21.2% للجامعات الحكومية، وهذا يتوافق مع أسلوب اختيار العينة الأولى الذي شمل جامعة حكومية واحدة تمثلت بجامعة اليرموك بينما اشتمل على ثلاث جامعات خاصة (جدارا وإربد الأهلية وجرش الخاصة). وفيما يخص المرحلة الدراسية المتمثلة بالسنة الدراسية فقد بلغت نسبة العينة المشاركة 50.53% لطلبة السنة الأولى، بينما كانت 16.9% لطلبة السنة الرابعة، و1% فقط لطلبة الدراسات العليا. ويرجع ذلك إلى أن طلبة جامعة جرش الخاصة وجامعة إربد

الأهلية هما بمستوى البكالوريوس فقط، في حين لم توزع الاستبانة في جامعة جدارا إلا على مرحلة البكالوريوس أيضا، بينما جاءت نسبة تمثيل طلبة الدراسات العليا من جامعة اليرموك فقط كما أكد ذلك اختبار الجدولة القطاعية (Cross -Tabulation Test) المبينة نتائجه في الجدول رقم 3.

وبالنسبة للمعدل التراكمي فقد احتل المرتبة الأولى ونسبة 47.35% الطلبة الذين تراوحت معدلاتهم التراكمية ضمن الفئة 60- أقل من 70، فيما لم تبلغ نسبة الفئة 80 فأعلى سوى 9% من العينة، وهذا يفسر المستوى الأكاديمي المتدني للطلبة المقبولين في الجامعات الخاصة مقارنة بالطلبة المقبولين في الجامعات الرسمية. وفيما يتعلق بالتخصص الأكاديمي فقد بلغت نسبة التمثيل في كليات الاقتصاد والإدارة 58% فيما بلغت النسبة في كليات القانون سوى 3.9%، ويرجع ذلك إلى أن الباحثين الذين أعدوا هذه الدراسة هم من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة جدارا الأمر الذي سهل على طلبة الكلية من بلوغ هذه النسبة العالية من المشاركة.

الجدول رقم 3			
توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة مقارنة بالسنة الدراسية (N=566)			
المجموع	الجامعة		السنة الدراسية
	خاصة	رسمية	
288	274	14	السنة الأولى
114	80	34	السنة الثانية
64	36	28	السنة الثالثة
94	56	38	السنة الرابعة
6	0	6	دراسات عليا
566	446	120	المجموع

2-7 ممارسات البيئة الأكاديمية

الجدول 4			
اتجاهات المشاركين نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الأكاديمية (N=566)			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب وفق الأهمية	الفقرات
0.96	4.48	1	سرقة ممتلكات الجامعة.
1.06	4.25	2	الطلب من أحد الطلبة التقدم لامتحان بدلا منك.
1.05	4.20	3	التقدم لامتحان عوضا عن أحد زملائك الطلبة.
0.99	4.19	4	الاستهلاك المفرط لموارد الجامعة (كالقرطاسية، والطاقة،
1.06	4.19	4	تروير وثائق تتعلق بمتطلبات الجامعة.
1.04	4.18	6	القيام ببيع أحد البحوث لأحد الطلبة.
1.21	4.10	7	استخدام إجالة مرضية مزورة.
1.04	4.05	8	تسليم بحث خاص بمساق جامعي تم شراؤه من الغير
0.90	4.04	9	عرض الرشوة على أحد العاملين في الجامعة.
1.01	4.04	9	إبلاغ أساذ المساق بعذر كاذب حول التغيب عن
1.05	4.04	9	استخدام هاتف الجامعة للأغراض الشخصية.
1.07	3.98	12	استخدام أوراق أو قصاصات غش في الامتحان.
1.05	3.90	13	عدم الإخلاص في القيام بالواجبات الجامعية.
1.21	3.83	14	استخدام الوساطة والمحسوبية مع أعضاء هيئة التدريس.
0.99	3.78	15	اقتباس معلومات من مصادر أخرى دون توثيق لهذه
1.05	3.73	16	المماثلة المتعمدة في تقديم الأبحاث والواجبات في الوقت
0.99	3.71	17	تغليب المصلحة الشخصية على مصلحة الجامعة.
1.01	3.67	18	زيادة هوامش الأبحاث أو حجم الخط كي يبدو البحث
1.08	3.65	19	النظر إلى ورقة إجابة زميلك أثناء الامتحان.
0.92	3.60	20	عدم توثيق مصادر المعلومات في مراجع البحث.
1.10	3.58	21	القيام بكتابة بحث لأحد الطلبة.
1.10	3.53	22	استخدام انترنت الجامعة للتسلية.
1.14	3.42	23	السماح لأحد الطلبة النظر إلى ورقة إجابتك أثناء
1.0	3.41	24	المساهمة الضئيلة نسبيا بالبحث الجماعي مع زملائك
1.25	3.24	25	تقديم الهدايا لأعضاء هيئة التدريس.
3.89			الوسط الحسابي الكلي

يبين الجدول رقم 4 الأهمية النسبية لاتجاهات طلبة الجامعة نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الأكاديمية، حيث احتل المرتبة الأولى البند المتعلق بسرقة ممتلكات الجامعة بمتوسط حسابي مرتفع بلغ 4.48، وتلاه في المرتبة الثانية البند المتعلق بالطلب من أحد الطلبة التقدم لامتحان عوضا عن الطالب (انتحال الشخصية)، فيما اعتبرت عينة الدراسة أن تقديم الهدايا لأعضاء هيئة التدريس (البند الأخير من حيث الوسط الحسابي) أمرا عاديا لكنه أقرب للممارسة غير الأخلاقية أيضا. ومن الملفت للنظر أن أيا من البنود أو الممارسات الواردة في الجدول 4 لم ترق لمصاف الممارسات الأخلاقية حسب وجهة نظر المشاركين، بمعنى أن أي منها لم يحصل على وسط حسابي أقل من 3.0.

3-7 ممارسات بيئة الأعمال

يبين الجدول رقم 5 الأهمية النسبية لاتجاهات طلبة الجامعة نحو الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال المستقبلية المنظورة، حيث احتل المرتبة الأولى البند المتعلق بسرقة المال العام من قبل العاملين بمتوسط حسابي مرتفع بلغ 4.36، وتلاه في المرتبة الثانية البند المتعلق بقبول الرشوة أثناء الوظيفة بمتوسط حسابي 4.32، فيما اعتبرت عينة الدراسة أن الحصول على قائمة بأسماء الزبائن لدى الشركات المنافسة بهدف جذب الزبائن (البند الأخير من حيث الوسط الحسابي) أمرا غير أخلاقي أيضا.

الجدول 5 اتجاهات المشاركين نحو الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال المستقبلية (N=566)			
الفقرات	الترتيب وفق الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سرقة المال العام من قبل العاملين.	1	4.36	1.03
قبول الرشوة أثناء الوظيفة.	2	4.32	1.07
القيام بإفشاء معلومات سرية تخص أحد زبائن المنظمة لأطراف الإعتداء على الوقت المخصص لفترة الامتراحة دون توثيق ذلك لدى	3	4.30	0.99
ممارسة الضغط على أحد الزملاء للقيام بالعمل عوضاً عنك مدعياً التوقيع أو الختم على ساعة الدوام عن أحد الزملاء المتغييبين.	4	4.23	0.90
5	4.18	1.02	
5	4.18	1.02	
7	4.17	1.05	
8	4.16	1.05	
9	4.15	1.11	
10	4.13	1.06	
11	4.06	0.97	
12	4.01	1.02	
12	4.01	1.05	
14	4.00	0.99	
15	3.96	1.12	
16	3.93	1.03	
17	3.89	1.04	
17	3.89	1.15	
19	3.79	1.12	
20	3.72	1.14	
21	3.71	1.09	
22	3.69	0.96	
23	3.67	1.02	
24	3.65	1.20	
25	3.60	1.15	
الوسط الحسابي الكلي		3.98	

ويلاحظ أن أيًا من البنود أو الممارسات الواردة في الجدول 5 لم ترق لمصاف الممارسات الأخلاقية حسب وجهة نظر المشاركين، بمعنى أن أي منها لم يحصل على وسط حسابي أقل من 3.0.

4-7 اختبار الفرضيات

4-7-1 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الطلبة في البيئة الأكاديمية وأخلاقياتهم في بيئة العمل المستقبلية".¹ للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم عرض مصفوفة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدلالة لاختبار (ت) والعبارة الأقل أخلاقية لجميع فقرات الاستبانة المتعلقة بالبيئة الأكاديمية (الفقرات من 1-25) وبيئة الأعمال (الفقرات من 26-50) كما هو في الجدول رقم 6 المبين أدناه. وكما تشير النتائج، فإن من بين 25 زوجا من هذه الفقرات المتماثلة جاء 18 زوجا من هذه الفقرات بفروق ذات دلالة إحصائية بمستوى دلالة أقل من 5%. حيث اعتبرت العينة أن 12 من ممارسات العمل المستقبلية الدالة إحصائيا (الفقرات 26، 28، 30، 33، 34، 36، 38، 40، 43، 46، 48، 49) جاءت أقل أخلاقية (Less Ethical) من مثيلاتها في البيئة الأكاديمية. كما اعتبرت عينة الدراسة أن 6 أزواج من ممارسات البيئة الأكاديمية الدالة إحصائيا وهي (7، 12، 16، 17، 19، 25) جاءت أيضا أقل أخلاقية من مثيلاتها في بيئة العمل المستقبلية. كما تم قياس الفرق في المتوسط الحسابي الكلي بين البيئتين الجامعية والعملية حيث جاء الفرق دالا إحصائيا أيضا. واستنادا إلى هذه النتيجة تم رفض هذه الفرضية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الطلبة في البيئة الأكاديمية وأخلاقياتهم في بيئة العمل المستقبلية، أي أن نظرة الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية تختلف بين البيئة الجامعية وبيئة العمل المستقبلية، حيث تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Smith et al).¹

¹- Smyth et al, Op. Cit.

الجدول رقم 6					
نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسط الحسابي لفقرات الاستبانة المتماثلة في البيئتين الأكاديمية والعلمية (N=566)					
رقم الفقرة	فقرات الاستبانة المتماثلة* (Paired)	المتوسط العام (M)	الانحراف المعياري (SD)	مستوى الدلالة (P)	العبارة الأقل أخلاقية (Less) (Ethical)
1	زيادة هوامش الأبحاث أو حجم الخط كي يبدو البحث أطول مما هو عليه.	3.67	1.01	-	
26	الاعتداء على الوقت المخصص لفترة الاستراحة دون توثيق ذلك لدى المسؤول أو ساعة الدوام.	4.23	0.90	0.000	26
2	إبلاغ أستاذ المساق بعذر كاذب حول التغيب عن المحاضرة.	4.04	1.01	-	
27	إبلاغ المدير المسؤول بعذر كاذب حول التغيب عن العمل.	4.00	0.99	0.361	ليس أي منهما
3	المساهمة الضئيلة نسبياً بالبحث الجماعي مع زملائك الطلبة.	3.41	1.0	-	
28	المساهمة الضئيلة نسبياً بالعمل الجماعي مقارنة بأعضاء الجماعة الآخرين.	3.69	0.96	0.000	28
4	النظر إلى ورقة إجابة زميلك أثناء الامتحان.	3.65	1.08	-	
29	الحصول على قائمة بأسماء الزبائن لدى الشركات المنافسة بهدف جذب هؤلاء الزبائن.	3.60	1.15	0.407	ليس أي منهما
5	السماح لأحد الطلبة النظر إلى ورقة إجابتك أثناء الامتحان.	3.42	1.14	-	
30	السماح لأحد الأصقاء العاملين لدى الشركات المنافسة بالإطلاع على قائمة زبائن المنظمة التي تعمل لديها.	4.01	1.05	0.000	30
6	القيام بكتابة بحث لأحد الطلبة.	3.58	1.10	-	
31	القيام بكتابة تقرير لأحد زملائك في العمل.	3.67	1.02	0.97	ليس أي منهما
7	الطلب من أحد الطلبة التقدم للامتحان بدلا منك.	4.25	1.06	-	
32	التوقيع عن أحد العاملين لإجازة فاتورة مصروفات.	4.01	1.02	0.000	7
8	استخدام أوراق أو قصاصات غش في الامتحان.	3.98	1.07	-	
33	تعبئة تقرير صرف كاذب من أجل تقديمه لإدارة المنظمة.	4.15	1.11	0.003	33
9	عدم توثيق مصادر المعلومات في مراجع البحث.	3.60	0.92	-	
34	تزوير معلومات أو بيانات تتعلق بأحد طلبات التوظيف.	4.16	1.05	0.001	34

الجدول رقم 6 نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسط الحسابي لفقرات الاستبانة المتماثلة في البيئتين الأكاديمية والعملية (N=566)				
10	اقتباس معلومات من مصادر أخرى دون توثيق لهذه المعلومات.	3.78	0.99	-
35	تقديم أفكار حول العمل تخص أحد الزملاء.	3.65	1.20	ليس أي منهما
11	تسليم بحث خاص بمساق جامعي تم شراؤه من الغير مدعياً بأنه خاصتك.	4.05	1.04	-
36	ممارسة الضغط على أحد الزملاء للقيام بالعمل عوضاً عنك مدعياً بأنك أنت من قمت به.	4.18	1.02	0.015
12	التقدم للامتحان عوضاً عن أحد زملائك الطلبة.	4.20	1.05	-
37	التوقيع أو الختم على ساعة الدوام عن أحد الزملاء المتغييبين.	4.18	1.02	0.001
13	القيام ببيع أحد البحوث لأحد الطلبة.	4.18	1.04	-
38	القيام بإقضاء معلومات سرية تخص أحد زملائك المنظمة لأطراف خارجية.	4.30	0.99	0.023
14	عرض الرشوة على أحد العاملين في الجامعة.	4.4	0.9	-
39	قبول الرشوة أثناء الوظيفة.	4.32	1.07	0.075
15	استخدام الوسطة والمحسوبية مع أعضاء هيئة التدريس.	3.83	1.21	-
40	ممارسة الوسطة والمحسوبية.	3.96	1.12	0.019
16	سرقة ممتلكات الجامعة.	4.48	0.96	-
41	سرقة المال العام من قبل العاملين.	4.36	1.03	0.017
17	استخدام هاتف الجامعة للأغراض الشخصية.	4.04	1.05	-
42	استخدام هاتف العمل للأغراض الشخصية.	3.89	1.04	0.004
18	استخدام انترنت الجامعة للتسلية.	3.53	1.10	-
43	استخدام انترنت العمل للأغراض الشخصية.	3.71	1.09	0.001
19	الاستهلاك المفرط لموارد الجامعة (كالقسطاسية، والطاقة، والإنارة، الخ).	4.19	0.99	-
44	الاستهلاك المفرط لموارد المنظمة (كالقسطاسية، والطاقة، الخ).	3.93	1.03	0.000
20	تغليب المصلحة الشخصية على مصلحة الجامعة.	3.71	0.99	-
45	تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.	3.79	1.12	0.127
21	تقديم الهدايا لأعضاء هيئة التدريس.	3.24	1.25	-
46	قبول الهدايا أثناء الوظيفة.	3.72	1.14	0.000
22	تزوير وثائق تتعلق بمطلوبات الجامعة.	4.19	1.06	-

الجدول رقم 6 نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسط الحسابي لفقرات الاستبانة المتماثلة في البيئتين الأكاديمية والعلمية (N=566)					
47	تزويز وثائق تتعلق بالخبرات السابقة.	4.13	1.06	0.282	ليس أي منهما
23	عدم الإخلاص في القيام بالواجبات الجامعية.	3.90	1.05	-	
48	عدم الإخلاص في العمل.	4.17	1.05	0.000	48
24	المماثلة المتعمدة في تقديم الأبحاث والواجبات في الوقت المحدد.	3.73	1.05	-	
49	التباطؤ في إنجاز العمل.	4.06	0.97	0.000	49
25	استخدام إجازة مرضية مزورة.	4.10	1.21	-	
50	أخذ إجازة مرضية من غير وجه حق.	3.89	1.15	0.000	25

* الفقرات من (1-25) تخص البيئة الأكاديمية، بينما تخص الفقرات (26-50) بيئة الأعمال.

7-4-2 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغيرات الجنس ونوع الجامعة والسنة الدراسية والمعدل التراكمي والتخصص العلمي على اتجاهات الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية". يشير الجدول رقم 7 إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير الجنس على الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية حيث حصلت فئة الإناث على متوسط رتب أعلى من فئة الذكور، بمعنى أن الإناث أكثر حرصا وحساسية نحو الممارسات الأكاديمية غير الأخلاقية من الذكور حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة محمد¹ ودراسة Smyth et al². وهذا النتيجة تتفق أيضا مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى للجنس. كما يشير الجدول إلى أن طلبة الجامعات الخاصة حصلت على متوسط رتب أعلى من طلبة الجامعات الرسمية، وهذا يدل على أن الممارسات غير الأخلاقية في الجامعات الخاصة تفوق نظيراتها في الجامعات الرسمية. وهذا يتفق مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى لنوع الجامعة.

¹ - محمد، المرجع السابق.

² - Smyth et al, Op. Cit.

الجدول 7					
أثر المتغيرات الديموغرافية على توجهات الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية (N=566)، (p<5%)					
المتغير	الفئة	متوسط الرتب	التكرار	مربع كاي (Chi-Square) أو U Value	الدلالة الإحصائية (P)
الجنس	ذكر	266.32	374	29478	0.000
	أنثى	316.97	192		
المجموع			566		
نوع الجامعة	جامعة رسمية	180.92	120	14450	0.000
	جامعة خاصة	311.10	446		
المجموع			566		
السنة الدراسية	السنة الأولى	308.44	286	25.18	0.000
	السنة الثانية	277.96	114		
	السنة الثالثة	207.25	64		
	السنة الرابعة	249.13	96		
	دراسات عليا	294.17	6		
المجموع			566		
المعدل التراكمي	50 - أقل من 60	280.66	112	12.30	0.006
	60 - أقل من 70	261.82	268		
	70 - أقل من 80	316.62	134		
	80 فأعلى	316.00	52		
المجموع			566		
التخصص الأكاديمي	اقتصاد وإدارة	310.96	328	109.48	0.000
	علوم وحاسوب	145.41	94		
	قانون	213.95	22		
	تربية	377.10	50		
	آداب	391.0	24		
	أخرى	246.88	48		
المجموع			566		

وبالنسبة لمتغير السنة الدراسية، فقد بينت النتائج بأن طلبة الدراسات العليا هم أكثر وعياً للممارسات الأخلاقية من بقية المراحل وهذا يعكس مستوى الوعي لدى الفئة الأكبر سناً حيث توافقت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة

محمد،¹ وهذا أيضا يتفق مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى للسنة الدراسية.

أما متغير المعدل الأكاديمي فقد دلت النتائج بأن الطلبة الحاصلين على المعدلات الأعلى ضمن الفئتين 70- أقل من 80 و 80 فأعلى وبمتوسط رتب أعلى أيضا من بقية الفئات كانت الفروقات دالة إحصائيا وهذا يؤكد بأن الطلبة المتفوقين هم أكثر وعيا للممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية وبأنهم أكثر ممارسة لأخلاقيات البيئة الأكاديمية من الطلبة ذوي التحصيل العلمي الأدنى، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Atmeh & Al-Khadash². وهذا يتفق مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى للمعدل الأكاديمي. أما متغير التخصص الأكاديمي، فقد تبين بأن طلبة كلية الآداب كانوا أكثر وعيا للممارسات الأخلاقية في البيئة الجامعية من بقية التخصصات الأخرى، واحتل المرتبة الثانية طلبة كلية التربية، فيما جاءت كلية العلوم والحاسوب في المرتبة الأخيرة، وهذا يعكس رسالة كليات التربية والآداب في الجامعات الأردنية التي تحث على بناء الشخصية السوية والالتزام بالأخلاق الفاضلة مقارنة بالكليات الأخرى التي تركز على العلوم البحتة. ويتفق هذا مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة الجامعية تعزى للتخصص الأكاديمي.

3-4-7 اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغيرات الجنس ونوع الجامعة والسنة الدراسية والمعدل التراكمي والتخصص العلمي على اتجاهات الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية في البيئة العملية".

يشير الجدول رقم 8 إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس على الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال حيث حصلت فئة الإناث على متوسط رتب أعلى من فئة الذكور وهذا يتفق مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال تعزى

¹ - محمد، المرجع السابق.

² - Atmeh & Al-Khadash, Op. Cit.

للجنس. كما يشير ذات الجدول إلى أن طلبة الجامعات الخاصة حصلت على متوسط رتب أعلى من طلبة الجامعات الرسمية، وهذا يدل على أن الممارسات غير الأخلاقية من وجهة نظر طلبة الجامعات الخاصة أعلى من نظيراتها في الجامعات الرسمية بالنسبة لبيئة الأعمال. وهذا يتفق مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال تعزى لنوع الجامعة. وفيما يخص متغير السنة الدراسية فقد بينت النتائج بأن طلبة السنة الدراسية الأولى هم أكثر وعيا للممارسات الأخلاقية في بيئة الأعمال من بقية المراحل، وهذا يتفق مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال تعزى للسنة الدراسية.

وبالنسبة لمتغير المعدل الأكاديمي فقد دلت النتائج بأن الطلبة الحاصلين على المعدلات الأعلى ضمن الفئة 80 فأعلى وبمتوسط رتب أعلى أيضا من بقية الفئات كانت الفروقات لديهم دالة إحصائيا وهذا يؤكد بأن الطلبة المتفوقين هم أكثر وعيا للممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال أيضا وبأنهم أكثر ممارسة لأخلاقيات بيئة الأعمال من الطلبة ذوي التحصيل العلمي الأدنى، وهذا يتفق مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال تعزى للمعدل الأكاديمي.

الجدول 8					
أثر المتغيرات الديموغرافية على توجهات الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال					
(p<5% ، N=566).					
المتغير	الفئة	متوسط الرتب	التكرار	مربع كاي (Chi-Square) أو U Value	الدلالة الإحصائية (P)
الجنس	ذكر	265.09	374	29020	0.000
	أنثى	319.35	192		
المجموع			566		
نوع الجامعة	جامعة رسمية	215.40	120	18588	0.000
	جامعة خاصة	301.82	446		
المجموع			566		

0.005	15.03	288	301.38	السنة الأولى	السنة الدراسية
		114	280.17	السنة الثانية	
		64	214.78	السنة الثالثة	
		94	281.63	السنة الرابعة	
		6	250.83	دراسات عليا	
566		المجموع			
0.016	10.31	112	277.23	50- أقل من 60	المعدل التراكمي
		268	270.33	60- أقل من 70	
		136	290.31	70- أقل من 80	
		50	349.62	80 فأعلى	
566		المجموع			
0.000	58.0	326	299.57	اقتصاد وإدارة	التخصص الأكاديمي
		96	193.69	علوم وحاسوب	
		22	183.32	قانون	
		50	350.26	تربية	
		24	385.00	آداب	
		48	279.36	أخرى	
566		المجموع			

أما متغير التخصص الأكاديمي، فقد تبين بأن طلبة كلية الآداب كانوا أكثر وعياً للممارسات الأخلاقية المستقبلية في بيئة الأعمال من بقية التخصصات الأخرى، واحتل المرتبة الثانية طلبة كلية التربية، فيما جاءت كلية العلوم والحاسوب في المرتبة الأخيرة، وهذا يعكس رسالة كليات الآداب والتربية في الجامعات الأردنية التي تحث على بناء الشخصية السوية والالتزام بالأخلاق الفاضلة مقارنة بالكليات الأخرى التي تركز على العلوم البحتة. ويتفق هذا مع فرضية الدراسة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال تعزى للتخصص الأكاديمي.

8- نتائج الدراسة

بينت النتائج التي توصل إليها الباحثان من خلال هذه الدراسة أن نظرة الطلبة نحو الممارسات غير الأخلاقية تختلف بدلالة إحصائية بين البيئة الجامعية وبيئة العمل المستقبلية بواقع 18 زوجا من فقرات الاستبانة المتماثلة مقارنة بعدد الفقرات الكلي البالغ 25 زوجا، حيث توافق ذلك مع فرضية الدراسة ذات العلاقة.

1- بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغير الجنس (لصالح الإناث)، ولنوع الجامعة (لصالح الجامعات الخاصة)، وللجنة الدراسية (لصالح الدراسات العليا)، وللمعدل التراكمي لصالح المعدل 70- أقل من 80، وللتخصص الأكاديمي (كلية الآداب) على ممارسات البيئة الأكاديمية حيث توافق ذلك مع فرضية الدراسة.

2- بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغير الجنس (لصالح الإناث)، ولنوع الجامعة (لصالح الجامعات الخاصة)، وللجنة الدراسية (لصالح السنة الأولى)، وللمعدل التراكمي (لصالح 80 فما فوق)، وللتخصص الأكاديمي (كلية الآداب) على ممارسات بيئة الأعمال المستقبلية حيث توافق ذلك مع فرضية الدراسة.

3- بلغت نسبة المشاركين من الطلبة الذكور 66.07% مقارنة بنسبة الإناث التي بلغت 33.03%، ونسبة المشاركة للجامعات الخاصة 78.8%، فيما بلغت النسبة 21.2% للجامعات الحكومية، والنسبة المئوية المتعلقة بالتخصص الأكاديمي 58% لكليات الاقتصاد والإدارة، فيما بلغت النسبة المئوية الأدنى لكليات القانون 3.9%.

4- بينت النتائج أن البند المتعلق بسرقة ممتلكات الجامعة احتل المرتبة الأولى حسب الأهمية فيما يتعلق بالممارسات غير الأخلاقية في البيئة الأكاديمية بمتوسط حسابي بلغ (4.48)، فيما جاء البند المتعلق بتقديم الهدايا لأعضاء هيئة التدريس في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية بمتوسط حسابي بلغ 3.24.

5- بينت النتائج أن البند المتعلق بسرقة المال العام من قبل العاملين احتل المرتبة الأولى حسب الأهمية بما يخص الممارسات غير الأخلاقية في بيئة الأعمال المستقبلية بمتوسط حسابي بلغ 4.36، فيما جاء البند المتعلق بالحصول على قائمة بأسماء الزبائن لدى الشركات المنافسة بهدف جذب هؤلاء الزبائن في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية بمتوسط حسابي بلغ 3.6.

9- المراجع

1-9 المراجع العربية

- 1- الخولي، أسامة. (2002) "البيئة وقضايا التنمية والتصنيع"، عالم المعرفة، العدد 285، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- 2- زيرمان، ميلكل. (2006) "الفلسفة البيئية" (مترجم)، عالم المعرفة، العدد 332، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- 3- محمد، علي حسين. (2002) "دراسة لبعض العوامل المحددة لمواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل في منظمات العمل الكويتية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد التاسع، العدد الثالث، ص: 335-355، جامعة الكويت، الكويت.
- 4- نيوتن، ليزا. (2006) نحو شركات خضراء - مسؤولية مؤسسات الأعمال نحو الطبيعة (مترجم)، عالم المعرفة، العدد 329، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

9-2 المراجع الأجنبية

- 1- Atmeh, Muhannad & Al-Khadash, Husam (2008), *Factors Affecting Cheating Behavior among Accounting Students*, Journal of Accounting – Business & Management 15, pp.109-125
- 2- Bartlett, Dean (2003), *Management and Business Ethics: A Critique and Integratiobn of Ethical Decision-making Models*, Britosh Journal of Management, Vol. 14, pp.223-235.
- 3- Bevan, David; Hartman, Laura P. (2007), *European Perspectives on Business Ethics: A Polyphonic Challenge*, Business and Society Review, 112:4, pp. 471–476.
- 4- Bonn, Ingrid; Fisher, Josie (2005), *Corporate Governance and Business Ethics: insights from the strategic planning experience*, CORPORATE GOVERNANCE, Volume 13 Number 6, pp. 730-738.
- 5- Bowie, Norman (2001), *The role of business ethics: Where next? Is there a role for academics?*, Business Ethics: A European Review, Volume 10 Number 4, pp.288-293.
- 6- Carasco, Emily F. ; Singh, Jang B. (2008), *Human Rights in Global Business Ethics Codes* Business and Society Review, 113:3, pp. 347–374.
- 7- Cavanagh, Gerald F. (2004), *GLOBAL BUSINESS ETHICS: REGULATION, CODE, OR SELF-RESTRAINT*, Business Ethics Quarterly, Volume 14, Issue 4, pp. 625- 642.
- 8- Clegg, Stewart; Kornberger, Martin and Rhodes, Carl. (2007), *Business Ethics as Practice*, British Journal of Management, Vol. 18, 107–122 (2007).
- 9- Fraedrich, John; Cherry, John; King, James; Gu, Chiquan (2005), *AN Empirical Investigation Of The Effects Of Business Ethics Training*, Marketing Education Review, Volume 15, Number 3 (Fall 2005), pp. 27-35.
- 10- Giacalone, Robert A.; Thompson, Kenneth R. (2006), *Business Ethics and Social Responsibility Education: Shifting the Worldview*, Academy of Management Learning & Education, 2006, Vol. 5, No. 3, pp. 266–277.
- 11- Gold, Dana L.; Dienhart, John W. (2007), *Business Ethics in the Corporate Governance Era: Domestic and International Trends in Transparency, Regulation, and Corporate Governance*, Business and Society Review 112:2, pp. 163–170.
- 12- Graaf, Gjal de (2006), *Discourse and descriptive business ethics*, Business Ethics: A European Review, Volume 15 Number 3, pp.246-258
- 13- Hartog, Mary (2004), *Critical Action Learning: Teaching Business ethic*, Reflective Practice, Vol. 5, No. 3, pp. 395-407.
- 14- Heath, Joseph (2006), *BUSINESS ETHICS WITHOUT STAKEHOLDERS*, Business Ethics Quarterly, Volume 16, Issue 4. pp. 533-557.

- 15- Hulpke, John; and Lau, Cubie (2008), *Business Ethics in China A Human Resource Management Issue?* The Chinese Economy, vol. 41, no. 3, May- June 2008, pp. 58-67.
- 16- Jaramillo, Fernando; Mulki, Jay Prakash; Solomon, Paul(2006), *The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover intention, and Job Performance*, Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol. XXVI, pp.271-282.
- 17- Johnson, Gerry & Scholes, Kevan (2002), *Exploring Corporate Strategy*, sixth edition, Prentice Hall.
- 18- Johnson, Roy B. (2004), *Hospital Ethics Review Committees and Business Ethics: What Managers can Learn*, International Journal of Management, Vol. 21 No. 3, pp.286-291.
- 19- LOCKE, EDWIN A. (2006), *Business Ethics: A Way Out of the Morass*, Academy of Management Learning & Education, Vol. 5, No. 3, pp.324-332.
- 20- Luetge, Christoph(2005), *Economic ethics, business ethics and the idea of mutual advantages*, Business Ethics: A European Review, Volume 14 Number 2. pp. 108-118.
- 21- Manokha, Ivan (2004), *Corporate Social Responsibility: A New Signifier? An Analysis of Business Ethics and Good Business Practice*, Politics, vol 24(1), pp. 56-64.
- 22- Muhammad, Ali H. (2002), *Consequences of Top Management Support for Ethical Behavior, Evidence from Kuwaiti Managers*, Arab Journal of Administrative Sciences, Volume 9, Number 2, pp.269-290, Kuwait University, Kuwait.
- 23- Rampersad, Hubert, K.(2003), *Linking Self Knowledge with Business Ethics and Strategy Development*, Business Ethics: A European Review, Volume 12 Number 3. pp. 246-257.
- 24- Sauser, William I. (2004), *Teaching Business Ethics to Professional Engineers*, Science and Engineering Ethics, Volume 10, Issue 2, pp. 337-342
- 25- Seshadri, D V R; Raghavan, Achal, and Hegde, Shobitha(2007), *Business Ethics: The Next Frontier for Globalizing Indian Companies*, Vikalpa, volume 32, NO 3, July - Sep, pp. 61-79.
- 26- Smyth, Lynnette S.; Davis, James R. and Kroncke, Charles O. (2009), *Students' Perceptions of Business Ethics: Using Cheating as a Surrogate for Business Situations*, Journal of Education for Business, March/April 2009, pp. 229-238.
- 27- Stedham, Yvonne; Yamamura, Jeanne H. and Beekun, Rafik I. (2007), *Gender differences in business ethics: justice and relativist perspectives*, Business Ethics: A European Review, Volume 16 Number 2, pp. 163-174.
- 28- Svensson, Goran; Wood, Greg; Callaghann, Michael (2004), *A comparison between corporate and public sector business ethics in Sweden*, Business Ethics: A European Review, Volume 13 Numbers 2/3, pp.166-184, April/July 2004, Blackwell Publishing Ltd.
- 29- Vickers, Mark R.(2006), *Business Ethics and the HR Role: Past, Present, and Future*, Human Resource Planning, 28,1, pp. 26-32.
- 30- Zsolnai, Laszlo (2007), *Business, Ethics and Spirituality: Europe-Asia views*, Business Ethics: A European Review, Volume 16, Number 1 pp. 87-92, Blackwell Publishing Ltd.
- 31- Williams, K. (2006), *Are Companies more Ethical now?* Strategic Finance, 88, 22.

الملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

الطلبة الأعزاء - تحية طيبة وبعد،

نرجو التكرم بتعبئة هذه الاستبانة التي يسعى من خلالها الباحثان إلى التعرف على سلوكيات طلبة الجامعات وانعكاساتها المستقبلية على أخلاقيات الأعمال. يرجى إبداء رأيك في عناصر الاستبانة بوضع إشارة X في الخانة المناسبة، وتوخي الدقة والصرامة ما أمكن، علماً بأن المعلومات المستوفاة هي فقط لخدمة البحث العلمي، ولن تستخدم لأي أغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

الدكتور محمد المومني

الدكتور فريد القواسمه

رئيس قسم إدارة الأعمال / جامعة جدارا عميد كلية الدراسات الاقتصادية / جامعة جدارا

الاستبانة

القسم الأول: معلومات عامة

الجنس: () ذكر () أنثى

التخصص: () الدراسات الاقتصادية والإدارية () العلوم وتكنولوجيا المعلومات () القانون () التربية

() الدراسات الأدبية واللغوية () أخرى (يرجى تحديدها):.....

السنة الدراسية: () الأولى () الثانية () الثالثة () الرابعة () دراسات عليا

المعدل التراكمي: () 50- أقل من 60 () 60 - أقل من 70 () 70 - أقل من 80 () أعلى من 80

الجامعة: () جامعة رسمية () جامعة خاصة

القسم الثاني: ممارسات البيئة الجامعية
يهدف هذا البعد إلى التعرف على توجهات الطلبة حول تقييمهم للمستوى الأخلاقي لمجموعة من الممارسات و المواقف المتعلقة بالبيئة الجامعية.

الرقم	فقرات الامتية	المستوى الأخلاقي	غير أخلاقي أبدا	غير أخلاقي	عادي	أخلاقي	أخلاقي جدا
1	زيادة هوامش الأبحاث أو حجم الخطأ كي يبدا البحث أطول مما هو عليه.						
2	إبلاغ أستاذ المساق بعذر كاذب حول التغيب عن المحاضرة.						
3	المساهمة الضئيلة نسبيا بالبحث الجماعي مع زملائك الطلبة.						
4	النظر إلى ورقة إجابة زميلك أثناء الامتحان.						
5	السماح لأحد الطلبة النظر إلى ورقة إجابتك أثناء الامتحان.						
6	القيام بكتابة بحث لأحد الطلبة.						
7	الطلب من أحد الطلبة التقدم للامتحان بدلا منك.						
8	استخدام أوراق أو قصاصات عش في الامتحان.						
9	عدم توثيق مصادر المعلومات في مراجع البحث.						
10	اقتباس معلومات من مصادر أخرى دون توثيق لهذه المعلومات.						
11	تسليم بحث خاص بمساق جامعي تم شراؤه من الغير مدعيا بأنه خاصتك.						
12	التقدم للامتحان عوضا عن أحد زملائك الطلبة.						
13	القيام ببيع أحد البحوث لأحد الطلبة.						
14	عرض الرشوة على أحد العاملين في الجامعة.						
15	استخدام الوساطة والمحسوبية مع أعضاء هيئة التدريس.						
16	سرقة ممتلكات الجامعة.						
17	استخدام هاتف الجامعة للأغراض الشخصية.						
18	استخدام انترنت الجامعة للتسلية.						
19	الإستهلاك المفرط لموارد الجامعة (كالقسطاسية، والطاقة، والإنارة، الخ).						
20	تغليب المصلحة الشخصية على مصلحة الجامعة.						
21	تقديم الهدايا لأعضاء هيئة التدريس.						
22	تزوير وثائق تتعلق بمتطلبات الجامعة.						
23	عدم الإخلاص في القيام بالواجبات الجامعية.						
24	المماطلة المتمدة في تقديم الأبحاث والواجبات في الوقت المحدد.						
25	استخدام إجازة مرضية مزورة.						

القسم الثالث: ممارسات بيئة الأعمال المستقبلية: يهدف هذا البعد إلى التعرف على توجهات الطلبة حول تقييمهم للمستوى الأخلاقي لمجموعة من الممارسات والمواقف المتعلقة ببيئة الأعمال مستقبلية.

الرقم	مستوى الأخلاقي فقرات الاستبقة	غير أخلاقي أبدا	غير أخلاقي	عادي	أخلاقي	أخلاقي جدا
1	الاعتناء على الوقت المخصص لفترة الاستراحة دون توثيق ذلك لدى المسؤول أو ساعة الدوام.					
2	إبلاغ المدير المسؤول بعذر كاذب حول التغيب عن العمل.					
3	المساهمة الضئيلة نسبيا بالعمل الجماعي مقارنة بأعضاء الجماعة الآخرين.					
4	الحصول على قائمة بأسماء الزبائن لدى الشركات المنافسة بهدف جذب هؤلاء الزبائن.					
5	السماح لأحد الأصدقاء العاملين لدى الشركات المنافسة بالإطلاع على قائمة زبائن المنظمة التي تعمل لديها.					
6	القيام بكتابة تقرير لأحد زملائك في العمل.					
7	التوقيع عن أحد العاملين لإجازة فتورة مصروفات.					
8	تعبئة تقرير صرف كاذب من أجل تقييمه لإدارة المنظمة.					
9	تزوير معلومات أو بيانات تتعلق بأحد طلبات التوظيف.					
10	تقديم أفكار حول العمل تخص أحد الزملاء.					
11	ممارسة الضغط على أحد الزملاء للقيام بالعمل عوضا عنك مدعيا بأنك أنت من قمت به.					
12	التوقيع أو الختم على ساعة الدوام عن أحد الزملاء المتغيبين.					
13	القيام بإفشاء معلومات سرية تخص أحد زبائن المنظمة لأطراف خارجية.					
14	قبول الرشوة أثناء الوظيفة.					
15	ممارسة الوساطة والمحسوبية.					
16	سرقة المال العام من قبل العاملين.					
17	استخدام هاتف العمل للأغراض الشخصية.					
18	استخدام إنترنت العمل للأغراض الشخصية.					
19	الاستهلاك المفرط لموارد المنظمة كالقرطاسية، والطاقة، الخ).					
20	تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.					
21	قبول الهدايا أثناء الوظيفة.					
22	تزوير وثائق تتعلق بالخبرات السابقة.					
23	عدم الإخلاص في العمل.					
24	اقتباط في إنجاز العمل.					
25	أخذ إجازة مرضية من غير وجه حق.					