

أثر أبعاد الثقافة الوطنية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل: دراسة مقارنة في ثلاث عينات من العراق والهند وكوريا الجنوبية

أ.د. محمد محمد حسن آل ياسين

خبير إدارة الأعمال

أربيل - جمهورية العراق

الملخص

شهدت السنوات الأخيرة إجراء عدة أبحاث تطبيقية لدراسة المعتقدات الأخلاقية عبر الثقافات المختلفة، ذلك لأن بعض العلماء والباحثين يرون أن مجال الأخلاق يعتمد على الثقافة، وأن أبعاد الثقافة الوطنية يمكن أن تكون متنبئاً بالمعايير الأخلاقية المرغوبة في مجتمع معين. ويهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر أبعاد الثقافة الوطنية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل من خلال اعتمادها أبعاد الثقافة الوطنية الستة التي قدمها (Hofstede) في دراساته (1980, 1991, 1994) ومقياسها المطور بنسخته الصادرة عام 2013، ومحفظة أبعاد أخلاقيات العمل المقدمة من (Miller et al., 2002) ومقياسها المطور، حيث شملت عينة البحث المنتخبة عشوائياً (356) مستجيباً موزعين على ثلاث دول بواقع (105) من العراق و(136) من الهند و(115) من كوريا الجنوبية، وجاءت النتائج مؤكدة لأثر أبعاد الثقافة الوطنية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل، إلا أن مستوى التأثير تباين بين الدول الثلاث، كما ظهر من نتائج المقارنة وجود فروق بين الدول في أبعاد الثقافة الوطنية، وفي أبعاد أخلاقيات العمل، بينما لم تظهر اية فروق لدى أفراد العينة على مستوى الدولة الواحدة، سواء في أبعاد الثقافة الوطنية أو في أبعاد أخلاقيات العمل.

الكلمات المفتاحية: الثقافة الوطنية، أخلاقيات العمل، محفظة أبعاد أخلاقيات العمل المتعددة الأبعاد.

المقدمة

واكب مفهوم «الثقافة Culture» بداية حياة البشرية في هذا العالم، واحتل حيزاً واسعاً في فكر واهتمام علماء الاجتماع والنفوس والأنثروبولوجيا (Cox & Khan, 2017) فهو المصدر الأساسي الذي يسيطر على أنشطة ومعايير الفرد، ويلعب دوراً مهماً في التنبؤ بممارسات المجموعات المختلفة من الأفراد (Maleki & de Jong, 2014) ذلك لأن المعايير الثقافية والسلوك البشري مترابطان مع بعضهما، وهذه المعايير لها دور في تمييز السلوك البشري لمجموعة ما عن الأخرى (Hofstede, 1994).

ورغم أن تعريف الثقافة لا يزال موضوع نقاش (Dabrowska & Savitskaya, 2014) (Pisani, et al., 2009) إلا أن (Crocamo, 2015) أشار إلى أن الثقافة تُعد نظام التوجيه العام وهي مألوفة لدى أعضاء أي مجتمع وتحدد انتمائهم له، ويمكن التعرف على السمات المركزية لأنظمة التوجيه الخاصة بالثقافة المسماة «المعايير الثقافية» من حيث إنها تمثل طرق الإدراك والتفكير والتصرف والتقييم التي تعتبر معيارية ونموذجية وإلزامية من قبل أغلبية أعضاء ثقافة معينة.

وامتداداً لذلك الجهد العلمي السابق برز مفهوم «الثقافة الوطنية» National Culture كظاهرة جماعية، ترتبط بتجمعات مختلفة، حيث تبرز الاختلافات بين الثقافات التفاوت بين مجتمع وآخر، واستخدم هذا المصطلح بشكل أكثر شيوعاً للدلالة على القبائل والمجموعات العرقية (في الأنثروبولوجيا) مما أستخدم للأمم (في السياسة) أو للمنظمات (في الاجتماع والإدارة) (Hofstede, 2011) ومن المهم أن نأخذ في الاعتبار حقيقة أن خصائص ثقافة بلد ما ليست ثابتة، بل

* تم استلام البحث في مارس 2019، وقبل للنشر في يونيو 2019، وتم النشر في سبتمبر 2021.

ديناميكية ويمكن أن تتغير خلال الوقت وهذا التغير قد يكون باتجاهين هما: (أ) تقليل الاختلافات الثقافية وتعرف بـ «التقارب الثقافي» (ب) تعميق الاختلافات وتعرف بـ «التباعد الثقافي» (Dordevic, 2016) (Thomas, 2008).

وأعرب (Hofstede & Hofstede, 2005) عن أن الدول لديها آليات مجتمعية تفصل الأنماط الثقافية لبلد عن الآخر، وناقشا أن الثقافة الوطنية تتوضح من خلال «اللغة المهيمنة، ووسائل الإعلام، ونظام التعليم، والجيش، والنظام السياسي، والتمثيل في الأحداث الرياضية ذات النداء الرمزي والعاطفي، والسوق الوطني لبعض المهارات والمنتجات والخدمات»، ولذا فالثقافة الوطنية تتغير ببطء كعقل الأمة أو الشخص (Singh & Parashar, 2015) (Crocamo, 2015). وذهب المفكرون إلى بيان الاختلافات الثقافية بين الأمم وفق أبعاد مختلفة، يمكن من خلالها فهم كيف تعمل الثقافات الوطنية كمحددات سلوكية (Hofstede & Hofstede, 2005) ومن ثم تمثل الهوية العامة لتلك الأمم، وقدم باحثون نماذج لها (Singh & Parashar, 2015) (Trompenaars & Hampden-Turner, 2008) (Hofstede, 2001) (Lewis, 1992).

وفي الجانب الآخر تمثل الأخلاق فرعاً من الفلسفة تتعامل مع السلوك الأخلاقي (Abuznaid, 2009) ونشاطاً يهدف إلى تطبيق المبادئ الأخلاقية اتجاه حالة أو مشكلة محددة (Abdi et al., 2014)، فالأخلاق هي القيم والإدراك الجماعي التي يعتمدها المجتمع لتحديد السلوك الصحيح أو الخاطئ (Schemerhorn, 2008) (MacNab et al., 2007) ولذا احتلت أخلاقيات العمل حيزاً مهماً في مجال الأعمال العالمية (Kara et al., 2016) واكتسبت اهتمام العديد من الباحثين والمختصين والمديرين (Rashid & Ibrahim, 2008) فهي تمثل الموضوع الأكثر شيوعاً في البحث والمناقشة في السنوات الأخيرة (Abdi et al., 2014) فغاية أبحاث أخلاقيات العمل ليس تحديد ما هو أخلاقي أو غير أخلاقي، بل تقييم الكيفية التي تؤثر فيها المتغيرات مثل الثقافة في الإدراكات والأدوات المستخدمة لإدارة الأخلاق (MacNab et al., 2007).

وهناك عدة أسباب تفسر إهمال دراسة أخلاقيات العمل في الثقافات المختلفة أو في سياق متعدد الثقافات من أهمها: (1) صعوبات في دراسة الموضوعات منفردة (أي الثقافة والأخلاق) فتعريف الثقافة وفهمها بنفسها أو في علاقتها بموضوعات أخرى تكتنفه صعوبات متعددة، وقد يكون التحدي شائكاً في مدى إمكانية وضع مقاييس تشغيلية لأخلاقيات العمل عبر الثقافات، ومن ثم فمتابعة هذا المسار الذي يجمع بين هذين المفهومين قد يكون من بدايته محفوفاً بالمشكلات. (2) يُفترض في فحص الأخلاقيات بين الثقافات أن تكون هناك بعض الخيوط المشتركة بينها، غير أن الفلاسفة الأخلاقيين يختلفون حول مدى وجود قيم أخلاقية عالمية، وبعضهم الآخر يدحض فكرة الحقائق الأخلاقية العالمية. (3) تبدو القيم الأخلاقية في بعض تعريفات الثقافة مكوّناً ضمناً، حيث تشير مناقشات بعض الباحثين للقيم الشخصية إلى أنها قيم أخلاقية (مثل الولاء والثقة) دون تحديد سياق أو مبادئ لتطبيق تلك القيم، بينما تمثل الأخلاقيات بين الثقافات مجموعة فرعية منها (Wines & Napier, 1992).

وفي خضم الجهد العلمي، والمحاولات الجادة لتجاوز المعضلات المنهجية، شهدت السنوات الأخيرة إجراء عدة دراسات لبحث المعتقدات الأخلاقية عبر الثقافات المختلفة (Abdi, et al., 2014) حيث ذهب بعض الباحثين إلى الإقرار ضمناً أن ما يعتبر سلوكاً أخلاقياً في ثقافة ما، قد يُعد غير أخلاقي في ثقافات أخرى (Abuznaid, 2009) وذهب (Husted & Allen, 2008) إلى أن الأخلاق قد تعتمد على الثقافة، أي أن القضايا الأخلاقية تختلف من ثقافة إلى أخرى، وتشير النتائج التي توصل لها (Alas, 2006) إلى أن الثقافة الوطنية يمكن أن تكون متنبئاً بالمعايير الأخلاقية المرغوبة في مجتمع معين، إلا أنه يؤكد على ضرورة استنباط مستوى جديد من الفهم للعلاقة بين الثقافة والأخلاق، فبعض القضايا الأخلاقية قد تكون عالمية، بينما هناك قضايا أخرى تبدو أنها مثار جدل مع العوامل الثقافية بين المجتمعات، وأشار (Smith & Hume, 2005) من مراجعتهما للأدبيات إلى أن هناك بعض الأدلة على أثر الثقافة الوطنية في الاستجابة الأخلاقية.

وبالاتجاه ذاته اشار (Kara et al., 2016) إلى أن الأدب ذي الصلة يقدم بعض الأدلة لتأثير الثقافة الوطنية في المعتقدات الأخلاقية التي تدعم الاعتقاد بتأثير الثقافة في القرار الأخلاقي، حيث أشارت الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما على المستوى الوطني أن المجتمعات (الأمم) لها اختلافات في الإدراك والعاطفة والسلوك الاجتماعي، ومن ثم فهي قد تقيم المواقف الأخلاقية بشكل مختلف.

ويسعى هذا البحث إلى تقديم مقارنة علمية لقياس ومقارنة أثر أبعاد الثقافة الوطنية السائدة في مجتمعات ثلاث دول هي العراق والهند وكوريا الجنوبية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل فيها، عبر اقتراح نموذج افتراضي لعلاقة التأثير تلك، وتثبيت الفرضيات البحثية واختبارها تطبيقياً على وفق مقاييس بحثية معتمدة، في عينة عشوائية من الدول الثلاث، للتحقق من صحة النموذج وبيان التأثير المتوقع ومقارنة النتائج لاستكشاف الفوارق فيما بينها واستخلاص مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات.

وتأسيساً على ما سبق يتكون البحث من سبعة أقسام، تمثل المقدمة القسم الأول، بينما يشمل القسم الثاني تحديداً للإشكالية المعرفية والتطبيقية وأهداف البحث، ويتضمن القسم الثالث مدخلاً للثقافة المنظرية ثم استعراضاً لمفهوم الثقافة الوطنية المعاصر وأبعادها المفاهيمية والتطبيقية، وينصرف القسم الرابع لبيان مفهوم الأخلاق وأبعاد أخلاقيات العمل ومقاييسها التجريبية، ويشمل القسم الخامس الإطار التطبيقي من حيث نموذج البحث وفرضياته ومنهجه والمقاييس المعتمدة فيه والعينة المبحوثة، ويتضمن القسم السادس عرضاً للنتائج ومناقشتها، في حين خصص القسم الأخير السابع لتقديم أهم الاستنتاجات والمقترحات.

الإشكالية المعرفية والتطبيقية للبحث وأهدافه

برز مفهوم «الثقافة الوطنية» خلال السنوات الماضية، مع اتساع وانتشار الشركات المتعددة الجنسيات والعبارة للقرارات، حيث قدمت الدراسات والأبحاث المعاصرة تصوراً للثقافة الوطنية على أنها بناء يتجلى بنفسه نتيجة لموقعها داخل المجتمع، واقترحت جملة من الأبعاد لها (Hofstede et al., 2010) وخلصت إلى أن البلدان قد تختلف ثقافياً في «درجاتها» على هذه الأبعاد، وافترضت تشارك الأفراد بطابع وطني جماعي يمثل الهوية المجتمعية أو الظاهرة الثقافية (Hofstede, 2011).

وقد تزامن ذلك مع تزايد أهمية دراسة أخلاقيات العمل، حيث يعود هذا الاهتمام إلى حقيقة أن السنوات الأخيرة شهدت عدداً من الخروقات تُعزى إلى عدم وجود مجموعة عالمية معتمدة لأخلاقيات السلوك (Abdi et al., 2014) ورغم تلك الأهمية وتزايد الدعوات لدراستها وبحثها، إلا أنها تتطلب المزيد من الجهد العلمي والبحث المعمق (Rokhman, 2010) وبالأخص في إطار متكامل يستوعب الأبعاد (الوطنية) على مستوى المجتمع الواحد، والأبعاد (العالمية) ذات الثقافات المتعددة، حيث يرى (Wines & Napier, 1992) إمكان تحديد القيم الأخلاقية الشائعة عبر الثقافات، إلا أن تطبيقها قد يختلف من ثقافة إلى أخرى، فتأخذ الثقافات نفس القيم الأخلاقية المجردة وتصل إلى ممارسات مختلفة لها بسبب: (1) موقع الثقافة في تطوير مقياس معرفي/ زمني (2) الوزن الممنوح للقيم المختلفة أو المتنافسة (3) طريقة تطبيق المجتمع للقيم المجردة.

وتأسيساً على ما سبق فالإشكالية المعرفية والتطبيقية لهذا البحث تتحدد بما يأتي:

- هل يتشارك أفراد مجتمع ما بطابع وطني جماعي يمثل هويته المجتمعية أو الظاهرة الثقافية له؟
- هل تتوافق نظرة الأفراد في مجتمع ما نحو أخلاقيات للعمل محددة؟ وهل يمكن عدّ القيم الأخلاقية نحو العمل تمثل ضوابط مؤثرة في سلوكيات أفراد المجتمع؟
- هل تتقارب أو تتباين المجتمعات في إقرارها مجموعة المبادئ الأخلاقية الحاكمة لأخلاقيات العمل بتلك المجتمعات.
- هل يمكن التعميل على الدعوات التي ترى عالمية أخلاقيات العمل بين الدول والمجتمعات المختلفة؟
- هل هناك تأثير لأبعاد الثقافة الوطنية السائدة في مجتمع ما في أخلاقيات العمل في ذلك المجتمع؟
- هل ينعكس التقارب أو التباين في أبعاد الثقافة الوطنية في تقارب أو تباين المجتمعات فيما بينها في أخلاقيات العمل السائدة فيها؟

إن الإجابة عن هذه التساؤلات عبر مراجعة الأدب والاطلاع على نتائج الأبحاث التطبيقية تمثل ما يسعى له البحث، حيث ينصب هدفه الرئيس في تتبع وتحليل الربط الفكري بين أبعاد الثقافة الوطنية، وأثرها في أبعاد أخلاقيات العمل واستكمال ذلك بإسناده بالدراسة التطبيقية لاستكشاف ذلك الأثر.

الثقافة المنظمة والوطنية

1- الثقافة المنظمة - خلفية تاريخية مفاهيمية

يرى رواد الثقافة المنظمة أنها تتكون من نظم معرفية ولها مستويات مختلفة (Pettigrew, 1979) ويفترضون أن للمنظمة عدة ثقافات مختلفة ومتنافسة، بسبب احتمالية أن تطور وحداتها الفرعية هويات متميزة (Pfeffer, 1981) وافرزت جهود (Peters, 1978) (Pettigrew, 1979) (Deal, 1982) وغيرهم إلى ولادة مدرسة الثقافة المنظمة، حيث أقرت (Louis, 1983) إن التطوير المفاهيمي لها يتطلب استشراف منظور ثقافي شامل، كمدخل جديد أكثر شمولية، يتيح إمكانات أكبر لفهم الديناميكيات البشرية في مؤسسات القطاعين العام والخاص. وبالتزامن عُد جهد (Keeley, 1983) نقطة ارتكاز للممارسات التطبيقية تقوم على إمكان إدارة الثقافة المنظمة، حيث تشير معطيات دراسة الثقافة المنظمة إلى أن هناك ثقافات متجانسة وثقافات غير متجانسة، وثقافات خصبة (اثرائية) وثقافات مدارية، وثقافات متطورة وثقافات ساكنة، وثقافات متوازنة وثقافات متنافرة (Fletcher & Jones, 1992).

وتأسيساً على ما سبق ذهب (Cameron & Quinn, 1999) إلى تعريف الثقافة المنظمة على أنها «القيم المعتمدة والافتراضات الكامنة (غير المكتوبة والمعلن عنها) والتوقعات، والذكريات الجماعية، وأيضاً الهوية أو الأيديولوجية السائدة التي يحملها الأفراد في أذهانهم»، وبالمنحى نفسه أشار (Schein, 2010) إلى أنها «نمط من المعتقدات الأساسية المشتركة والمفهومة من الأفراد، يتم عبرها حل مشكلات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي وكفي الاتفاق العام عليها لاعتبارها صحيحة، لتمثل السبيل الصحيح للإدراك والتفكير والشعور فيما يتعلق بتلك المشكلات» ولذا أقر (Hofstede, 2011) أن «الثقافات المنظمة متجذرة في الممارسات والتطبيقات، فهي إلى حد ما يمكن إدارتها».

2- الثقافة الوطنية - المفهوم المعاصر

تُعد الجهود العلمية لبعض الباحثين في دراسة الثقافة (على الصعيد الوطني) امتداداً وتوصلاً مع دراسة الثقافة (على صعيد المنظمات) حيث برز هذا الامتداد نتيجة عدة أسباب أهمها زيادة أعداد الشركات العالمية، واتضح الحاجة لدراسة آثار الاختلافات الثقافية في تلك الشركات، فبرزت «الثقافة الوطنية» كظاهرة جماعية ترتبط بتجمعات مختلفة، داخل كل تجمع مجموعة متنوعة من الأفراد، ويبرز التفاوت بين الثقافات عند الانتقال من مجتمع إلى آخر (Hofstede, 2011).

وقدم (Hofstede, 1980) تصوراً للثقافة الوطنية على أنها بناء يتجلى بنفسه نتيجة لموقعها داخل المجتمع، واقترح استناداً للتحليل الذي أجراه، أربعة أبعاد لها (سيرد لاحقاً تلخيصاً لجهود Hofstede العلمية) وخلص إلى أن البلدان تختلف ثقافياً في «درجاتها» على هذه الأبعاد، ولذا تبنت كثير من الأبحاث تعريفه لها، فهي تعني «البرمجة الجماعية للعقل التي تميز أعضاء جماعة معينة أو فئة من الأفراد عن الأخرى» (Hofstede, 1980, 1991, 1994) وهو يفترض تشارك الأفراد بطابع وطني جماعي يمثل برمجة عقلية ثقافية تشكل المعتقدات والافتراضات والتوقعات والإدراكات والسلوك.

3- تصنيف الثقافات الوطنية - أبعاد مفاهيمية وتطبيقية

قدم (Hofstede) في بحثه المنشور عام 2011، عرضاً توضيحياً لمراحل صياغته لأبعاد الثقافة الوطنية والدراسات والأبحاث المرجعية التي استند عليها في جهده العلمي والإضافات المفاهيمية والتطبيقية التي ساهم بها الآخرون من المفكرين والباحثين في بلورة هذه الأبعاد وتطويرها، فأشار إلى مقال نشره (Kluckhohn, 1952) اقترح فيه أن هناك فئات عالمية للثقافة، وأشار كذلك إلى بعض الباحثين الذين درسوا طبيعة المشكلات الأساسية للمجتمعات التي من شأنها تقديم أبعاد متميزة للثقافة، وكان البعد الأكثر شيوعاً المستخدم في ترتيب المجتمعات يستند إلى درجة التطور الاقتصادي أو الحداثي، إلا أن الأسباب التي تحد من التنوع الثقافي لم تتضح بشكل كافٍ، فهناك أبعاد ثقافية لا علاقة لها بالتطور الاقتصادي (Chemnitz, 2011) حيث صنف (Hall, 1976) الثقافات على وفق طرائقها في التواصل إلى: ثقافات ذات اطر عالية واطر منخفضة، ويتداخل هذا التمييز في الممارسة العملية مع التمييز بين التقليدية مقابل الحداثي، وتوصل (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961) في دراستهما لمجتمعات خمسة مناطق جنوب الولايات المتحدة إلى أنها تتميز بـ: (1) تقييم الطبيعة البشرية. (2) علاقة الإنسان بالبيئة الطبيعية. (3) التوجه نحو الزمن. (4) التوجه نحو النشاط. (5) العلاقات بين الأفراد.

وركز (Inkeles & Levinson, 1969) على بحث الثقافة على مستوى الأمم، واستطاعا تلخيص الدراسات السوسولوجية والأنثروبولوجية للتعامل مع ما كان يسمى بالخصائص الوطنية، وفسراه على أنه نوع من الوسائط لنوع الشخصية في المجتمع، وأطلقا عليه «القضايا التحليلية القياسية» وميزا ثلاث قضايا هي: (1) العلاقة بالسلطة، (2) مفهوم الذات، بضمنها مفاهيم الفرد حول الذكورة والأنوثة، (3) العضلات أو الصراعات وسبل التعامل معها، بضمنها السيطرة على العدوانية، والتعبير مقابل الكبت العاطفي.

واستفاد (Hofstede) من أبحاث (Gregg & Banks, 1965) (Adelman & Morris, 1967) (Lynn & Hampson, 1971) حيث وظفها في دراسة محتويات قاعدة بيانات تتضمن مسحاً واسعاً (أكثر من 100,000 استبيان) للقيم من 50 بلداً، حصل عليها في عام 1974، حيث يعمل أولئك الأفراد في فروع شركة IBM المتعددة الجنسيات، وأظهر تحليل بيانات الاستجابات الفردية نتائج مبركة، ولكن عندما وجه تركيزه على العلاقات الارتباطية بين متوسطات درجات فقرات المسح على مستوى البلدان، ظهرت العلاقات الارتباطية على المستوى الوطني مختلفة بوضوح عما هي على المستوى الفردي، ذلك لأن نقطة الضعف في الأبحاث العابرة للثقافات أنها لا تميز بين فروق التحليل على المستوى المجتمعي وعلى المستوى الفردي، ويعود سبب ذلك إلى الخلط بين الأنثروبولوجيا وعلم النفس، فقد وجد (Kirkman et al., 2006) من مراجعتهم لـ (180) بحثاً ودراسة ان نصفها فشلت في ذلك التمييز، مما أدى إلى أخطاء عديدة في التفسير والتطبيق.

وتأييد لـ (Hofstede, 1980) أن بيانات IBM لها آثار أبعد من الشركة خاصة عندما وزع الاستبيان نفسه على 400 متدرجاً إدارياً من 30 بلداً في برنامج دولي لا علاقة له بشركة IBM حيث ارتبط متوسط الدرجات المتحصلة على المستوى الوطني بشكل كبير مع الدرجات الوطنية المتحصلة من قاعدة بيانات IBM وهكذا بدا الأمر أن العاملين في هذه الشركات المتعددة الجنسيات يمكن أن يمثلوا الأساس لتحديد الاختلافات في نظم الثقافة الوطنية، فقد كانت تلك العينات متشابهة في جميع النواحي ما عدا الجنسية، الأمر الذي جعل تأثير الاختلافات الوطنية في الإجابات تبرز بكل وضوح.

وجاءت هذه النتائج التجريبية مماثلة بشكل لافت للنظر مع فقرات التحليل القياسي المقترحة في بحث (Inkeles & Levinson, 1969) وشكلت الأساس الذي استند عليه (Hofstede) في اقتراح الأبعاد الأربعة التي ضمنها كتابه الصادر عام 1980، حيث تمثلت الرسالة الرئيسة له بالدرجات المسجلة للأبعاد الأربعة، فدرجات بُعد «تباعد السلطة» Power Distance ترتبط بالبعدين المقترحين من (Gregg & Banks, 1965) و (Adelman & Morris, 1967) و «تجنب عدم اليقين» Uncertainty Avoidance يرتبط بالبعدين المقترحين من (Lynn & Hampson, 1975) و «بُعد الفردية» Individualism يرتبط ارتباطاً قوياً مع الثروة الوطنية (نصيب الفرد من إجمالي الناتج القومي) و «بُعد الأنوثة» Femininity مع النسبة المئوية من إنفاق الدخل القومي على مساعدات التنمية. وأضاف لها (Hofstede) في عام 1994 بُعداً خامساً جديداً هو «التوجه الطويل الأجل مقابل القصير الأجل» Long-Term versus Short-Term Orientation بالاستناد على نتائج بحثه المشترك مع عالم النفس (Bond) الذي ركز على دراسة بلدان الشرق الأقصى (Hofstede & Bond, 1988).

وفي بداية الألفية الثالثة قام الباحث (Minkov, 2007) بإجراء تحليلات موسعة لبيانات «مسح القيم العالمي» سمحت له بإعادة احتساب الأبعاد الخمسة، نتج عنها أضافته بالتعاون مع Hofstede بُعداً سادساً هو «الانغماس مقابل ضبط الذات Indulgence versus Restraint» ويتعلق بالإشباع مقابل السيطرة على الرغبات البشرية المتصلة بالاستمتاع بالحياة (Hofstede et al., 2010).

وبذلك تم التحقق من صحة الأبعاد التي جرى تكرار اعتمادها وتحليلها من باحثين آخرين في (6) تطبيقات أساسية على عينات من سكان بلدان مختلفة انجزت بين عامي 1990 و2002 (Hofstede et al., 2010) وقد عمل الباحث على وفق ما تسير له لاستقصاء مجموعة متنوعة من جهود الباحثين الذين تناولت أبحاثهم الثقافة الوطنية، حيث اتضح له من مجموع (55) بحثاً هناك (36) بحثاً منها استخدمت كلاً أو بعضاً من أبعاد (Hofstede, 1980, 1991, 1994) وهي تمثل نسبة مئوية قدرها (65,4%) ولذا يرى الباحث ان صحة ودقة سريان هذه الأبعاد والاستبيان المعد ذي الصلة بها، من خلال استخدامها في الأبحاث السابقة، وقدرة الاستبيان للإفصاح عن الاختلافات الثقافية يدعم استخدامه في هذا البحث.

وهناك أربعة أبحاث بارزة ساهمت في استكشاف الاختلافات الثقافية بين الدول، حيث ميز (Trompenaars, 1993) سبعة أبعاد للثقافة الوطنية، وعمل في عام 1994 على تطبيقها فجمع قاعدة للبيانات من بنود المسوحات، وأعد مقياساً متعدد الأبعاد لـ 9,000 استجابة وأظهرت نتائج التحليل أن اثنين فقط من العوامل التفسيرية يرتبطان مع بُعد الفردية لـ Hofstede وواحدًا مع بُعد تباعد السلطة (Smith et al., 1996) ومن ثم فافتراضه المتضمن سبعة أبعاد يفتقر إلى الدعم التجريبي المقبول.

ووجد (Inglehart) في دراسته عام 1997 التي استندت في اعدادها على بيانات «المسح العالمي للقيم» ان نتائج التحليل الإحصائي أظهرت بُعدين اثنين فقط وصفهما بـ: «الرفاه مقابل البقاء» و«العلمانية العقلانية مقابل السلطة التقليدية» ومن الواضح ان هذين البُعدين يتوافقان مع أبعاد (Hofstede) فالبُعد الأول ذو علاقة بمزيج من النزعة الفردية والرجولة، والبُعد الثاني ذو علاقة عكسية مع تباعد السلطة.

ويمثل مشروع الدراسة العالمية GLOBE الموسوم (الثقافة، والقيادة، والمنظمات) التطبيق الآخر، حيث خلص إلى توسيع أبعاد (Hofstede) إلى تسعة أبعاد، فاحتفظ ببُعدي تباعد السلطة، وتجنب عدم اليقين، وقسم بُعد الجماعة إلى بُعدين «الجماعية المؤسسية» Institutional Collectivism و«الجماعية داخل المجموعة» In-Group Collectivism وصنف بُعد الرجولة والأنوثة إلى بُعدين «إثبات الذات» Assertiveness و«المساواة بين الجنسين» Gender Egalitarianism وأعاد تسمية بُعد التوجه الطويل الاجل إلى «التوجه نحو المستقبل» Future Orientation و«التوجه نحو الأداء» Humane Orientation و«التوجه الإنساني» Performance Orientation (Minkov & Blagoev, 2012) التحقق من صحة الأبعاد المقترحة عن طريق اختبار شبكة العلاقات الارتباطية بينها فظهر ان تلك العلاقات تدعم بواقعية بُعد الفردية-الجماعية المقدم من (Hofstede) وأفكاره حول بُعد تباعد السلطة، اما بُعد التوجه الإنساني والتوجه نحو الأداء فمن الصعب التحقق من صحتها عملياً، ولذا ظلت التطبيقات التجريبية لهذه الدراسة محدودة (Hofstede et al., 2010).

أخلاقيات العمل

حظي موضوع الأخلاق باهتمام كبير في الفكر والتراث الإنساني، وشمل حقولاً معرفية متعددة، وشغل حيزاً أساسياً في الفكر الفلسفي، ومثل ركناً جوهرياً في نظريات الفلسفة التي سادت الفكر اليوناني والاسلامي ومن ثم الفلسفات المعاصرة امتداداً إلى الحداثة وما بعدها، حيث وجد الباحث تواصلًا بين هذا الامتداد التاريخي من فترات ما قبل الميلاد وحتى وقتنا الحاضر، وان الجذور الأولى للطروحات الفلسفية القديمة تمثل نقاط ارتكاز وأسس مهمة للمفاهيم المعاصرة.

1- الأخلاق: مدخل مفاهيمي

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم الأخلاق، فيرى (Gini, 2004) أنها تعني «تقدير وتقييم للقيم، لأن الحياة بأجمعها ذات اتساق قيمي»، ويذهب (Spence & Van Heekeren, 2005) إلى أنها «مجموعة من القواعد الإلزامية، والمبادئ، والقيم، والفضائل، للخصائص التي توضح وتوجه سلوك الفرد، فهي سلوك الأفراد اتجاه بعضهم البعض، واتجاه أنفسهم»، أما القضايا الأخلاقية فهي «مواقف تتطلب من الفرد أن يختار بين الأفعال ما هو صحيح أو خاطئ» (Ubius & Alas, 2009).

وإذا نظرنا عبر تاريخ تطور النظريات الأخلاقية نجد ثلاثة أنواع رئيسية: أخلاق المهنة، والأخلاق الغائية (النفعية)، والأخلاق الفضيلة، حيث يطلق على النظريات التي تؤكد على (طبيعة الفعل) أخلاق المهنة Deontological Ethics التي ترى أن شيئاً ما هو صحيح أو جيد بطبيعته، وهناك أشياء أخرى خاطئة أو سيئة بذاتها (Pojman, 2002) وتستند على مبادئ عالمية مجردة مثل الصدق، وحفظ الوعد، والإنصاف، والعدل، ويعبر عنها بـ «مبدأ عدم الإضرار» No-Harm Principle (Trevino & Katherine, 1999) ومن رواد هذه النظرية الفيلسوف كانط (Kant, 1724-1804). بينما تركز الأخلاق الغائية Teleological Ethics على (العواقب) في تحديد الفعل الأخلاقي الصحيح والخاطئ ومن روادها (Anscombe, 1919-2001) ويُعد مفهوم «النفعية» Utilitarianism المصطلح الشائع للأخلاق الغائية، فالنفعية تقود الفرد للقيام بالفعل المقترن مع الاحتمال الأعلى لأفضل العواقب الذي ينتج السعادة للأفراد (Pojman, 2002) ومن

روادها (Mill, 1806-1873) (Sidgwick, 1838-1900) أما مفهوم الأخلاق «البراغماتية» Pragmatic الذي قدمه (James, 1842-1910) و (Dewey, 1859-1952) في بدايات القرن العشرين، فهو يمثل الأفكار المبكرة لطروحات ما بعد الحداثة، التي تؤكد على عدم وجود مبادئ مطلقة وحقيقة موضوعية وواقع موضوعي، ف «الحقيقة» تعني «ما تسعى إليه» أو «ما يجعل المرء يشعر انه في وضع أفضل» (Locke, 2003).

ويرى (Alas, et al., 2010) ان «الأخلاق الفضيلة Virtue Ethics» لا تشترط فعل الشيء الصحيح فحسب، بل لابد أن تكون التصرفات المطلوبة والدوافع والعواطف جيدة وصحيحة، حيث التركيز على نزاهة وأخلاقية (الفرد) الفاعل أكثر من التركيز على (الفعل) الأخلاقي ذاته، ولذا فهي ليست نظاماً من القواعد بل مجموعة من الخصائص والقيم الشخصية، إذا اعتمدت فستضمن اختيار الفرد باحتمالية عالية «الفعل الصحيح» وعادة تستخدم النسبية الأخلاقية للتمييز بينهما.

2- الأخلاق بين الموضوعية المطلقة والنسبية

يتوافق بعض مفكري وباحثي الفلسفة على أن هناك حقيقة موضوعية واحدة حول أي فعل فيما إذا كان سيئاً أخلاقياً أم لا، حتى لو اعتقد شخصان برأيين متعاكسين فاحدهما لابد أن يكون مخطئاً (Shafer-Landau, 2003) بينما يرى آخرون أن المسائل الأخلاقية لا يمكن أن تقيّم إلا نسبة إلى إطار أخلاقي أو مجموعة قيم، فهي صحيحة عندما تؤكد من مختلف الأفراد (Wong, 2006) (Prinz, 2007) (Pinillos, 2010) وهذا النقاش بين وجهتي النظر ظل مستمراً منذ عهد الإغريق حتى وقتنا الحاضر وليس هناك أي مؤشر على قرب انتهائه (Sarkissian et al., 2011).

فالافتراض العام في الأدب الفلسفي قائم على تشارك الأفراد بشكل من أشكال الموضوعية الأخلاقية (Blackburn, 1984) (Brink, 1989) (Smith, 1994) (Shafer-Landau, 2003) كما يتمتع بدعم تجريبي على وفق نتائج الأبحاث التي تؤكد رفض الأفراد للنسبية الأخلاقية، واعتقادهم بنوع من الحقيقة الأخلاقية المطلقة (Sarkissian et al., 2011) حيث بينت نتائج دراسة (Goodwin & Darley, 2008) أن الأفراد عامة موضوعيين حول المسائل الأخلاقية، ولكن موضوعيتهم تقل في المسائل الواقعية، وقدم (Wainryb et al., 2004) تأكيداً على سريان هذه النتيجة في مختلف الفئات العمرية، بما يدعم الرأي القائل أن الناس موضوعيين حول الأخلاق.

وفي الجانب الآخر هناك بعضاً من الفلاسفة يحملون وجهات نظر مختلفة حول دور الحدس الفردي في الفلسفة الأخلاقية (Ludwig, 2007) (Kauppinen, 2007) (Knobe & Nichols, 2008) (Appiah, 2008) (Kagan, 2009) حيث يذهب (Sarkissian et al., 2011) إلى أن الأفراد قد يظهرون حدساً موضوعياً حول الأخلاق، ولكن من الخطأ الإقرار على الفور أنهم موضوعيين أخلاقياً فالقول الأكثر دقة أن حدسهم يعتمد على الطريقة التي يفكرون بها، فطالما يفكرون بأفراد مشاهيرين لهم، ومن مجموعات ثقافية متقاربة، فحدسهم يبدو أكثر موضوعية، ولكن هذا الحدس يخضع لتحول منهجي عندما يلاحظون أنواعاً مختلفة من الأفراد - من ثقافات مختلفة، و/ أو بقيم وطرائق للحياة متباينة - عند ذلك يبدأ حدسهم بالتحرك بثبات نحو نوع من النسبية، وتقدم نتائج عدة أبحاث صورة متكاملة حول ذلك منها (Cokely & Feltz, 2010) (Goodwin & Darley, 2010) (Beebe & Sackris, 2010) (Wright et al., 2010).

3- أخلاقيات العمل - الاسس والأبعاد

تمتد الأسس النظرية للبحث المعاصر في أخلاقيات العمل لأكثر من قرن من الزمن، حين نشر عالم الاجتماع Max Weber مقالة من جزأين في عامي 1904-1905 ومن ثم كتابه الموسوم «الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism» (ترجم من الألمانية إلى الانكليزية عام 1958) حيث يرى فيه أن العمل يقوم على مجموعة من المعتقدات والسلوك التي تجسد: «الانضباط الذاتي»، و«الزهد»، و«العمل المثابر»، و«التوفير»، و«الحفاظ على الموارد»، و«تأجيل الإشباع الفوري» (Weber, 1958) واستند في آرائه على الدور التاريخي للمفهوم البروتستانتى للعمل الذي يمثل فرضاً وواجباً من الله (Green, 1968) (Poggi, 1983) (Charlton et al., 1986) (Nord et al., 1988) (Furnham, 1990a) (Byrne, 1990) (Lehmann, 1993) ولذا اطلق عليها «أخلاقيات العمل»

البروتستانتية (Protestant Work Ethic - PWE). ومع تطور المساهمات الفكرية والبحثية استبدل الباحثون تسميتها الأصلية إلى «أخلاقيات العمل Work Ethics».

ويُنظر في معظم الأحيان إلى أخلاقيات العمل على أنها بناء ذو بعد واحد، تتكون من عناصر متعددة، إلا أن (McHoskey, 1994) حلل عناصر مقياس (Mirels & Garrett, 1971) وأسفر تحليله إلى تحديد أربعة أبعاد هي: النجاح، والزهدي، والعمل المثابر، وعدم هدر الوقت، حيث أكد أن هناك أبعاد أخرى، منها مثلاً: الاعتماد على النفس، أو تأخير الإشباع، ولعل الجهد الأكثر شمولاً هو تحليل (Furnham, 1990b) لسبع استبيانات لقياس أخلاقيات العمل، حيث خلص إلى تحديد خمسة أبعاد هي: الإيمان بالعمل المثابر، والترفيه، والمعتقدات الأخلاقية، والاستقلال عن الآخرين، والزهدي، وأفاد (Miller et al., 2002) في تحليله لبناء أخلاقيات العمل أنها تتألف من عدة أبعاد هي: مركزية العمل، الاعتماد على الذات، العمل المثابر، الترفيه، النزاهة، تأخير الإشباع، تجنب هدر الوقت.

4- أخلاقيات العمل - القياس التجريبي

أشار (Furnham, 1990a) إلى مبادرة (Goldstein & Eichhorn, 1961) لتطوير أول مقياس تجريبي لأخلاقيات العمل، كما حاول بعد ذلك العديد من الباحثين تطوير صياغة إجرائية تشغيلية للبناء، حيث استطاع معد هذه الدراسة إحصاء أكثر من (20) مقياساً تجريبياً لأخلاقيات العمل، نصفها اعتمدت بُعداً واحداً، ونصفها الآخر اعتمدت أبعاداً متعددة، وقد طورت تلك المقاييس لأغراض محددة بالأبحاث التي تضمنتها، فجاءت ثلاثة منها (Katz & Hass, 1988) (McMurray & Scott, 2003) (Taber, et al., 2006) مختصرة ومكيفة من مقاييس مطبقة، وأربعة أخرى (Ho & Lloyd, 1984) (Raaijmakers, 1987) (Ali, 1988) (Lim, et al., 2007) طورت لقياس أخلاقيات العمل في سياق ثقافي محدد: الكوري، والدول الإسلامية، والأسترالي، والهولندي، وأثنين منها (Petty, 1993) (Boatwright & Slate, 2000) لعينات محددة (المراهقين والطلاب) بينما كانت بعضها (Mirels & Garrett, 1971) (Ray, 1982) ذات طبيعة دينية، والبعض الآخر (Wollack et al., 1971) (Petty, 1993) ذات نهج علماني.

وخلص (Miller, et al., 2002) إلى أن بناء «أخلاقيات العمل» يتجلى في أنها: (1) متعددة الأبعاد (2) تنتهي إلى العمل نفسه (3) من الممكن تعلمها (4) تعكس الاتجاهات والمعتقدات (5) ذات بناء تحفيزي تظهر في السلوك (6) لا ترتبط بالضرورة بأية مجموعة من المعتقدات الدينية، حيث قادت هذه النتيجة بعض الباحثين إلى محاولة فحص خصائص بناء أخلاقيات العمل في مجتمعات غير غربية، مادامت هذه الأخلاقيات لا ترتبط بأية معتقدات دينية محددة خلافاً لما كان يراه (Weber, 1958) حيث يؤكد (Ali & Al-Kazemi, 2007) أن النتائج التجريبية توفر أدلة قوية تدل على أن الالتزام بأخلاقيات العمل وجدت في المجتمعات، بغض النظر عن معتقداتهم الدينية، ولذا وجه المفكرون والباحثون في الدول الإسلامية جهودهم لإبراز أهمية أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي، لأنها تمثل جزءاً من العقيدة الإسلامية، فالإيمان في الإسلام يرى العمل جزءاً لا يتجزأ من حياة الإنسان.

وجاءت نتائج أبحاث (Arslan, 2000, 2001) لتقدم دعماً تجريبياً لرفض أطروحة (Weber) التي ربطت أخلاقيات العمل بالتعاليم البروتستانتية، فقد قارن بين المديرين البريطانيين والأتراك باستخدام أخلاقيات العمل البروتستانتية (PWE) وكانت نتائج الدراسة مذهلة، حيث سجل المديرين الأتراك (المسلمون) مستوى أعلى في جميع عناصر (PWE) المديرين البريطانيين، وتبعاً لذلك برزت مجموعة مقاييس أخلاقيات العمل الإسلامية منها (Yousef, 2000) (Ali, 2000) (Rashid & Ibrahim, 2005) (Ali & Al-Kazemi, 2007) (Hayaati, 2007) (Ali & Al-Owaidan, 2008) (McGee, 2012) (Yusof et al., 2012).

5- مقياس (Miller, et al., 2002) لأخلاقيات العمل

طور (Miller) وزملاؤه عام (2002) مقياساً شاملاً لأخلاقيات العمل، حيث شكل هذا المقياس المقترح محفظة متعددة الأبعاد "Multidimensional Work Ethic Profile" (MWEP) تضمنت (65) فقرة تغطي سبعة أبعاد: (1) الاعتماد على الذات. (2) النزاهة/ الأخلاق. (3) الترفيه أو وقت الفراغ. (4) العمل المثابر. (5) مركزية العمل. (6) تجنب هدر الوقت. (7) تأخير الإشباع. وقد تم اختبار هذا المقياس ومراجعتة، والتحقق من صحة ثباته وسريانه في سلسلة من الدراسات

أجراها (Miller) وزملاؤه، حيث دلت نتائج التحليل العاملي فيها تطابق MWEP مع الهيكل النظري للأبعاد السبعة، فقد أجرى (Miller) وزملاؤه في بحثهم المميز ست دراسات تجريبية هدفت إلى بناء وتقييم المقياس الجديد المتعدد الأبعاد، فسعت المرحلة الأولى لاستعراض المقاييس التي عرضها (Furnham, 1990b) ومن ثم تحليل محتوى فقرات تلك المقاييس، وإعادة كتابتها لتوليد مجموعة شاملة لفقرات المقياس، وعرضت هذه الفقرات في استبيان معد على وفق مقياس ليكرت المكون من 5 استجابات، ومصنفة في 77 فقرة، وزع في عينة من 1415 طالباً من طلاب المرحلة الجامعية، فأظهرت نتائج التحليل العاملي ستة أبعاد هي: الاعتماد على الذات، والنزاهة، والترفيه أو وقت الفراغ، والعمل المثابر، ومركزية العمل، وهدر الوقت.

وسعت المرحلة الثانية إلى اقتراح مجموعة جديدة من الفقرات بالاستناد على الأبعاد الستة المستخرجة في المرحلة الأولى، حيث برز من ذلك البعد السابع «تأخير الإشباع»، ثم جرى إعادة اختبار الفقرات في عينة من طلاب الدراسات العليا، فأظهرت نتائج التحليل اتفاقاً بنسبة 98%، مما قاد إلى استبعاد بعض الفقرات، واعداد استبيان منقح مكون من 145 فقرة (بعضها مأخوذ من الفقرات الـ 77 التي نتجت في المرحلة الأولى، وبعضها الآخر يشمل فقرات جديدة) ووزع الاستبيان على 1058 طالباً من طلاب علم النفس في المرحلة الجامعية، واستخدمت نتائج التحليل لتقليص المقياس وصولاً إلى ما يقرب من 10 فقرات لكل بُعد، وتم التأكد من نتائج التحليل واحتساب الاتساق الداخلي أن MWEP هو تقييم «نفسى عميق وسليم» لأخلاقيات العمل (Miller, et al., 2002) ولذا فالبحت الحالي يعتمد هذا المقياس لثبوت صحته وموثوقيته واعتماده في عدة أبحاث، وعدم إمكانية استخدام مقياس لأخلاقيات العمل الإسلامية لان عينة البحث من ثلاث دول اثنتين منها لا يشكل المسلمون غالبية سكانها.

الإطار التطبيقي

لغرض الإجابة عن التساؤلات البحثية التي طرحها البحث والتعامل مع اشكاليته المعرفية والتطبيقية، والتحقق من صحة الافتراضات، تعرض هذه الفقرة الإطار التطبيقي للبحث، على وفق المحاور الآتية:

1- انموذج البحث



الشكل (1) انموذج الدراسة

من مراجعة الادب المتاح تمت الاستفادة من الأبحاث والدراسات المرجعية السابقة التي قدمها بعض الباحثين والمستندة على الإطار المفاهيمي لهذه المتغيرات، وتوظيفها في صياغة الانموذج المقترح للبحث، واعتمادهما كنماذج سائدة في انتقاء منهج البحث، وكما موضح في الشكل الآتي:

حيث يتضمن الانموذج المقترح المتغيرات الآتية: (1) أبعاد الثقافة الوطنية: وتمثل الأبعاد المقدمة من (Hofstede, 2011) والمقياس المطور بنسخته الصادرة عام 2013. (2) محفضة أبعاد أخلاقيات العمل: وتمثل المحفضة المتعددة الأبعاد المقدمة من (Miller, et al., 2002) والمقياس المطور فيها.

2- فرضيات البحث

انطلاقاً من التساؤلات الفكرية والتطبيقية المثارة في اشكالية البحث وما طرحه الإطار المعرفي والمفاهيمي من إجابات نظرية لتلك التساؤلات، واستناداً إلى الانموذج المقترح، يستطيع الباحث ان يضع جملة من الفرضيات وعلى وفق ما يأتي:

أ- الفرضية الرئيسية الأولى

«لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الثقافة الوطنية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل على مستوى كل دولة، وعلى مستوى الدول الثلاث المبحوثة». وتشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيتين الفرعيتين الآتيتين:

- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الثقافة الوطنية في أخلاقيات العمل على مستوى كل دولة.
- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الثقافة الوطنية في أخلاقيات العمل بين الدول الثلاث.

ب- الفرضية الرئيسية الثانية:

«ليس هناك فروق معنوية بين أبعاد الثقافة الوطنية وبين أبعاد أخلاقيات العمل على مستوى كل دولة، وبين الدول الثلاث المبحوثة». وتشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

- ليس هناك فروق معنوية بين أبعاد الثقافة الوطنية على مستوى كل دولة.
- ليس هناك فروق معنوية بين أبعاد الثقافة الوطنية بين الدول الثلاث المبحوثة.
- ليس هناك فروق معنوية بين أبعاد أخلاقيات العمل على مستوى كل دولة.
- ليس هناك فروق معنوية بين أخلاقيات العمل بين الدول الثلاث المبحوثة.

3- منهج البحث

يعتمد هذا البحث الإحصاء الوصفي لقياس متغيراته (الثقافة الوطنية، وأخلاقيات العمل) ويتضمن المنهج المتبع فيه عدة مراحل على وفق ما اقترحه (Mason & Cheyne, 2000) يبدأ من المراجعة المفاهيمية للأدب المتاح، ثم تطوير الاستبيان، واختيار طريقة الاختبار المسبقة له، ومن ثم تنفيذ الدراسة الميدانية (توزيع وتحليل الاستبيان) حيث تتوافق هذه الطريقة بمعدلات استجابة أفضل من الطرائق المعتمدة الأخرى (Nunkoo & Ramkissoon, 2009).

4- المقياس المعتمد في البحث

تم اعداد استبيان باستخدام فقرات اختبار مقتبسة من مقاييس سبق تطبيقها والتحقق من ثباتها في عدة أبحاث مرت الإشارة إلى بعضها، وتألف من (92) فقرة، توزعت بواقع (27) فقرة لقياس أبعاد الثقافة الوطنية، و(65) فقرة لقياس محفظة أبعاد أخلاقيات العمل، واعتمد هذا البحث فقرات المقاييس كاملة كما وردت في مصادرها، كما تم اختيار ثلاث دول لتطبيق الاستبيان وإنجاز الدراسة المقارنة، وبعد اعداد الاستبيان جرى تطبيقه تجريبياً على عينة عشوائية مكونة من (30) مستجيباً موزعة على الدول الثلاث، وأجريت عملية التحليل واستخلاص النتائج، حيث قدمت نتائج الاختبار التجريبي معلومات مفيدة وظفت في تطوير الاستبيان، وبلغ معامل الارتباط في الاختبار الإحصائي للاستبيان (0.80) وهي نتيجة مطمئنة يمكن التعويل عليها، وبذلك أصبح الاستبيان جاهزاً للتطبيق ومستوفياً لمتطلبات الإحصائية والبحوثية.

5- عينة البحث

تم توزيع (380) نسخة من الاستبيان على أفراد عينة البحث، وبعد استلامها ومراجعة الإجابات الواردة فيها استبعدت (24) نسخة غير صالحة للتحليل، وبذلك بلغ العدد النهائي لنسخ الاستبيان التي خضت للتحليل (356) نسخة من الدول الثلاث (العراق والهند وكوريا الجنوبية) حيث توزع إجمالي عدد المستجيبين بواقع (105) مستجيباً من العراق، و(136) من الهند، و(115) من كوريا الجنوبية مقسمين على وفق الجنس (الجنندر) إلى 51.68٪ من الذكور و48.32٪ من الإناث.

وجرى اختيار عينة البحث عشوائياً من الإدارات الوسطى في عدة وزارات حكومية في الدول الثلاث، حيث مثل المستجيبون مجموعة متنوعة من الخبرة في العمل، فكان (136) مستجيباً منهم لديه خبرة أكثر من (25) سنة، بينما بلغت سنوات خبرة (58) منهم بين (20 إلى 25) سنة، و(47) مستجيباً أقل من (20 إلى 15) سنة، و(39) أقل من (15) إلى (10) سنوات، و(42) أقل من (10 إلى 5) سنوات، أما البقية وعددهم (34) مستجيباً فخيرتهم تقل عن (5) سنوات، وعلى وفق القطاعات كان (125) مستجيباً يعملون في القطاع الإنتاجي و(169) في القطاع الخدمي و(62) منهم قد عمل في كلا القطاعين. كما مثل المستجيبون مجموعة متنوعة من الأعمار، فكان (68) مستجيباً منهم يتراوح عمره بين (20 إلى 25) سنة، وبلغت أعمار (136) منهم أكثر من (25 إلى 30) سنة، وأعمار (57) مستجيباً أكثر من (30 إلى 35) سنة، بينما كان

جدول رقم (1)
خلاصة احتساب الاوساط الحسابية والانحرافات
المعيارية لاستجابات عينة البحث

الدول	أبعاد الثقافة الوطنية		أبعاد أخلاقيات العمل	
	S.D.	M	S.D.	M
العراق (ن=105)	0.796	4.112	3.522	0.817
الهند (ن=136)	0.615	4.113	3.613	0.555
كوريا ج (ن=115)	0.592	4.371	3.801	0.800
الإجمالي	0.667	4.199	3.645	0.724

جدول رقم (2)
نتائج اختبار معنوية معاملات انحدار أبعاد الثقافة
الوطنية (مجتمعة) في أبعاد أخلاقيات العمل

أبعاد أخلاقيات العمل	β	t	R2	F
العراق	0.361	3.749*	0.230	22.550*
الهند	0.385	4.388*	0.239	23.878*
كوريا الجنوبية	0.397	4.615*	0.252	25.699*
الدول الثلاثة	0.366	4.251*	0.241	24.177*

N=356 P≤0,05

جدول رقم (أ3)
نتائج اختبار معنوية معاملات انحدار الثقافة الوطنية (منفردة) في أخلاقيات العمل

أبعاد الثقافة الوطنية	العراق		الهند		كوريا الجنوبية	
	β	t	β	t	β	t
تباعد السلطة	0.421	3.160*	0.352	3.140*	0.310	3.087*
تجنب عدم اليقين	0.298	3.950*	0.326	4.770*	0.350	4.646*
الجماعية والفردية	0.374	3.790*	0.309	3.841*	0.358	4.665*
الرجولة والانوثة	0.377	3.795*	0.489	4.785*	0.311	4.730*
التوجه الطويل والقصير	0.325	3.688*	0.405	4.806*	0.438	4.109*
الانغماس وضبط الذات	0.348	3.520*	0.396	3.892*	0.312	4.645*

N=356 P≤0.05

جدول رقم (ب3)
نتائج اختبار معنوية معاملات التباين لأبعاد الثقافة
الوطنية وأبعاد أخلاقيات العمل

الدول	أبعاد الثقافة الوطنية		أبعاد أخلاقيات العمل	
	H.	P.	H.	P.
العراق	3.74	0.57	2.22	0.98
الهند	2.66	0.44	2.09	0.87
كوريا الجنوبية	1.47	0.39	1.99	0.51
بين الدول الثلاثة	13.11	0.03*	14.48	*0.04

N=356 P≤0,05

(43) مستجيباً أعمارهم أكثر من (35 إلى 40) سنة، أما البقية وعددهم (52) مستجيباً فسنوات أعمارهم أكثر من (40) سنة.

النتائج والمناقشة

تتضمن هذه الفقرة عرضاً لنتائج الإطار التطبيقي للبحث، وما افرزته نتائج اختبار استبيانته في الدول الثلاث، ومناقشة تلك النتائج، على وفق المحاور الآتية:

1- الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة لاستجابات عينة البحث

بعد ترتيب وتصنيف بيانات الاستبيانات الموزعة على عينة البحث، استخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة (19.0) لاستخراج الاوساط الحسابية (M) والانحرافات المعيارية (S.D.) للإجابات، وكانت النتائج كما في جدول (1):

2- أثر أبعاد الثقافة الوطنية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل

تم استخراج نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار لأبعاد الثقافة الوطنية، مرة مجتمعة ومرة منفردة في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل، وجاءت النتائج كما بجدول (2):

3- نتائج تباين أبعاد الثقافة الوطنية وأبعاد أخلاقيات العمل

لاختبار الفروق بين أبعاد الثقافة الوطنية وبين أخلاقيات العمل على مستوى الدول الثلاث، استخدمت الحزمة الإحصائية السابق ذكرها لاحتساب معاملات التباين لـ (Kruskal-Wallis) حيث تمثل (H) قيمة التباين و (P) مستوى المعنوية، وجاءت النتائج كما بجدول (3):

4- مناقشة النتائج المستخلصة

لدى مناقشة النتائج المتحصلة من التحليلات الإحصائية واختبار الفرضيات المحددة في البحث، يوضح جدول (1) أن قيم الأوساط الحسابية المستخرجة لإجابات عينة البحث تميل للارتفاع، فجميعها ولكلا المتغيرين (الثقافة الوطنية، وأخلاقيات العمل) أعلى من الوسط الفرضي (3)، وجاءت الأوساط الحسابية لمتغير أبعاد الثقافة الوطنية أعلى نسبياً من الأوساط الحسابية لمتغير أبعاد أخلاقيات العمل في الدول الثلاث، وهذا يعني توافق عينة البحث المنتخبة من الدول الثلاث في مجموعة الأبعاد الثقافية لدولهم، أكثر من توافقهم على أبعاد أخلاقيات العمل.

وتدل نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار (التأثير) لأبعاد الثقافة الوطنية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل على مستوى الدول الثلاث المعروضة في جدول (2) أن هناك تأثير إيجابي دال إحصائياً لأبعاد المتغير الأول بوصفه متغيراً مستقلاً، في المتغير الثاني بوصفه متغيراً معتمداً، حيث تباينت قيم معامل التحديد (R^2) الواردة في الجدول بين الدول الثلاث العراق والهند وكوريا الجنوبية، وهي تفسر (0.230) و(0.239) و(0.252) من التباين للدول بالتتابع، تدعمها قيم (F) المحسوبة والبالغة (22.550) و(23.878) و(25.699) للدول بالتتابع، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.920) عند مستوى معنوية (0.05) كما تتضح الأهمية النسبية لتأثير أبعاد الثقافة الوطنية في أبعاد أخلاقيات العمل في الدول الثلاث من قيمة معامل الانحدار (β) حيث بلغت (0.361) (0.385) (0.397) بالتتابع تدعمها قيمة (t) المحسوبة البالغة (3.749) (4.388) (4.615) بالتتابع مقارنة بالجدولية البالغة (1.645) عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتائج تعني فشل الفرضيتين الفرعيتين الأولى والثانية من الفرضية الرئيسية الأولى في الاختبار، وقبول الفرضيتين البديلتين اللتان تشيران إلى وجود تأثير. أما على مستوى تأثير أبعاد الثقافة الوطنية (منفردة) في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل فيعرضها الجدول (3) حيث ظهرت في العراق أبعاد (تباعد السلطة) و(الرجولة مقابل الانوثة) و(الجماعية مقابل الفردية) على التتابع الأكثر أهمية في التأثير ثم تلمها الأبعاد الأخرى، بينما جاءت في الهند أبعاد (الرجولة مقابل الانوثة) و(التوجه الطويل مقابل التوجه القصير) و(الانغماس مقابل ضبط الذات) على التتابع ذات الأهمية النسبية الأكثر في التأثير ثم تلمها الأبعاد الأخرى، في حين كانت في كوريا الجنوبية أبعاد (التوجه الطويل مقابل التوجه القصير) و(الجماعية مقابل الفردية) و(تجنب عدم اليقين) على التتابع ذات الأهمية النسبية الأكثر في التأثير ثم من بعدها الأبعاد الأخرى.

ومن الواضح أن التباينات في تأثير أبعاد الثقافة الوطنية في محفظة أخلاقيات العمل في الدول الثلاث ذات علاقة أساسية بالاختلافات بين الدول في منهجها الأيديولوجي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي، فمثلاً بُعد (تباعد السلطة) وهو من أبعاد الثقافة الوطنية، له ارتباط قوي بنوع ومستوى البناء السياسي المحكوم بالدستور والقوانين في الدولة، فيما إذا كانت تدعم المشاركة الواسعة للمواطنين في اتخاذ القرارات أو تتجه نحو درجة من المركزية، وكذا الحال في الأبعاد الأخرى من حيث ارتباطها بالبناء والتنشئة الاجتماعية والتطور الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع، منها مثلاً أبعاد (الرجولة مقابل الانوثة) و(الجماعية مقابل الفردية) و(تجنب عدم اليقين). وفي مجال المقارنة بين متغيري البحث على مستوى كل دولة، وعلى مستوى الدول الثلاث، تدل النتائج الموضحة بجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة الوطنية على مستوى كل دولة، فأفراد عينة البحث يتشاركون الأبعاد الثقافية نفسها داخل مجتمعاتهم، ومن ثم فهذه الأبعاد تمثل قواسم مشتركة للهوية المجتمعية لتلك الدولة، وكذا الحال بخصوص أبعاد أخلاقيات العمل، فلم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى كل دولة، مما يعني توافق عام لدى أفراد عينة البحث على أبعاد أخلاقيات العمل ضمن الدولة الواحدة، في حين ظهر هناك فرق واضح ذو دلالة إحصائية عند مقارنة أبعاد الثقافة الوطنية على مستوى الدول الثلاث المبحوثة وهي نتيجة مقبولة، حيث خلص (Hofstede, 2011) من أبحاثه العديدة والشاملة إلى نتيجة مفادها أن «بعض الدول قد تبدو أكثر تجانساً ثقافياً من غيرها. وأن الثقافات الوطنية بين الدول والمجتمعات متباينة ومختلفة»، وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه أبحاث قاست الأبعاد الثقافية لمجموعات مختلفة من الدول منها مثلاً (Hofstede, 1980) (Hofstede & Bond, 1988) (Trompenaars, 1993) (Hofstede, 1994) (Hofstede, 2001) (House, et al., 2004) (Minkov, 2007) (Hofstede, et al., 2010) (Chemnitz, 2011) (Scheffknecht, 2012) وبذلك يمكن القول بقبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية، وفشل الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية في الاختبار، وقبول الفرضية البديلة.

وفي مجال محفظة أبعاد أخلاقيات العمل تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدولة الواحدة، بمعنى أن أفراد عينة الدراسة من كل دولة يتوافقون على مجموعة من أخلاقيات العمل تتميز بها مجتمعاتهم (دولهم)، في حين ظهر فرق واضح ذو دلالة إحصائية لدى المقارنة بين الدول الثلاث، مما يعني تباينها في تبني مجموعة من أخلاقيات العمل، وتتوافق هذه النتيجة مع ما أفادت به بعض الأبحاث منها (Ho & Lloyd, 1984) (Raaijmakers, 1987) (Petty, 1993) (Arslan, 2000, 2001) (Miller, et al., 2002) (McMurray & Scott, 2003) (Taber, et al., 2006) (Lim, et al., 2007) (Alas, 1010) (Abdi, et al., 2014) (Ahmad, 2011) (Kara, et al., 2016) وبذلك يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية، وفشل الفرضية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية في الاختبار، وقبول الفرضية البديلة.

أهم الاستنتاجات والمقترحات

سعى هذا البحث نحو تقديم مقارنة علمية لاستكشاف مدى تأثير أبعاد الثقافة الوطنية في محافظة أبعاد أخلاقيات العمل في ثلاث دول ومقارنة ذلك فيما بينها، وخلص إلى مجموعة من الاستنتاجات وعلى النحو الآتي:

- 1- يمكن من خلال التعمق بدراسة الثقافة الوطنية وأبعادها فهم كيفية عملها كمحددات سلوكية للأفراد في مجتمع ما، بحيث يتجلى دورها في تشارك أفراد المجتمع بطابع وطني جماعي يمثل هوية مجتمعية أو ظاهرة ثقافية لمجتمعهم.
- 2- تتباين المجتمعات في أبعادها الثقافية الوطنية، إلا أن المسار البحثي المتراكم ونتائج هذا البحث تشير إلى أن ذلك التباين قد يتجلى في «درجاتها» على تلك الأبعاد، مما يعني إمكانية النظر بمجموعة من الأبعاد قد تمثل سمات مشتركة تتقاسمها معظم أو أغلب المجتمعات والدول.
- 3- من الممكن أن تكون أبعاد الثقافة الوطنية بمثابة متنبئ بالمعايير الأخلاقية المرغوبة في مجتمع معين، إلا أنه لا بد من استنباط مستوى جديد من الفهم للعلاقة بين الثقافة والأخلاق، فهناك قضايا أخلاقية تبدو مثار جدل مع العوامل الثقافية بين المجتمعات.
- 4- يختلف الفلاسفة الأخلاقيون حول مدى وجود قيم أخلاقية عالمية، فبعضهم يدحض فكرة الحقائق الأخلاقية العالمية، بينما يذهب البعض الآخر إلى الإقرار ضمناً أن بعض القضايا الأخلاقية تميل لأن تكون عالمية.
- 5- تبين من نتائج هذا البحث أن لأبعاد الثقافة الوطنية تأثير إيجابي في محافظة أبعاد أخلاقيات العمل، إلا أن الدول الثلاث المبحوثة تتباين في مديات ذلك التأثير، حيث اتضح أنها ذات تأثير أكبر في كوريا الجنوبية ثم الهند ثم العراق.
- 6- تباينت الدول أيضاً في أولوية مساهمات تأثير كل بُعد من أبعاد الثقافة الوطنية في محافظة أبعاد أخلاقيات العمل، وهذا قد يكون أمراً مقبولاً، ناتجاً عن الاختلافات بين الدول في البناء الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، إضافة إلى البعد الثقافي.
- 7- ظهر من نتائج هذا البحث أن التباين في أبعاد الثقافة الوطنية قد يكون سبباً (أو أحد الأسباب) في تباين المجتمعات والدول في تبنيها لأبعاد محددة من أخلاقيات العمل.

ولا يدعي الباحث الكمال للنتائج التي توصل إليها، فهذا البحث يمثل مقارنة علمية متواضعة، ولذا يقترح إمكان توسيع العينة البحثية من حيث العدد، ومن حيث الدول المبحوثة، لتشمل دولاً إضافية من قارات أخرى غير قارة آسيا التي تنتمي إليها الدول المبحوثة، والتحقق من سريان النتائج ذاتها، فلا زال المسار البحثي الطويل متواصلاً في هذا المجال، كما قد ترد بعض القيود البحثية ذات الصلة بأفراد عينة البحث، فبعضهم قد لا يستجيب بأمانة دائماً، لأن موضوع أخلاقيات العمل قد يتأثر بالتحيز الاجتماعي المرغوب، فهناك فرق محتمل بين النية المعلنة ذاتياً للعمل بطريقة أخلاقية، والسلوك الفعلي للشخص في وضع ذي صلة بموقف أخلاقي.

ويعتقد الباحث أن هناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث لدراسة الأخلاق والثقافة في سياق المتغيرات الإضافية، منها على سبيل المثال متى يكون الأفراد موضوعيين أخلاقياً أو نسبيين، والوصول إلى فهم أفضل للعمليات النفسية التي يمكن أن تسحب الأفراد في هذه الاتجاهات المختلفة، ومن ثم استكشاف وتحديد أثر ذلك في «التباعد» أو «التقارب» بين المجتمعات ثقافياً وفي أبعادها الثقافية الوطنية، كما قد تستدعي الضرورة دراسة أثر السمات الشخصية سواء في أبعاد ومتغيرات الثقافة الوطنية، أو في أبعاد ومتغيرات أخلاقيات العمل.

إضافة لما سبق ربما نحن نحتاج أيضاً الانتباه إلى تزايد خضوع الدول والمجتمعات لظاهرة العولمة وتأثيراتها في زيادة التواصل الثقافي بين تلك الدول والمجتمعات، ونتائجها على الثقافات الوطنية، والسعي لمعرفة المزيد حول متى وكيف تتواصل ثقافتان، وما الأبعاد الثقافية الأساسية لتلك العلاقة، ومما لا شك فيه أن بعضها أكثر أهمية من البعض الآخر، ولكن ما هي؟ وتحت أي ظروف؟ وما تأثير كل ذلك على الأبعاد الأخلاقية؟ فالجيل الجديد الحالي قد نشأ في ظل العالم الرقمي على الإنترنت مع سياق سياسي واجتماعي واقتصادي عالمي، ومع ذلك هناك اختلافات اجتماعية وثقافية كما أشار لها Hofstede ويُعد فهم هذا التمايز أمراً أساسياً لإطار إدارة المعرفة واتخاذ القرار في العالم.

Reference

- Abdi, M. F.; Nor, S. F. M. & Radzi, N. Z. M. (2014). "The impact of islamic work ethics on job performance and organizational commitment", *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*, 17-18 February, Kuala Lumpur, Malaysia, PP: 1-12.
- Abuznaid, S. A. (2009). "Business ethics in Islam: the glaring gap in practice", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2, 4, PP: 278-288.
- Ahmad, M. S. (2011). "Work ethics: An Islamic prospective", *International Journal of Human Sciences*, 8, 1, PP: 850-859.
- Alas, R. (2006). "Ethics in Countries with Different Cultural Dimensions", *Journal of Business Ethics*, 69, 3, PP: 237-247.
- Alas, R. J. & Carneiro, G. J. (2010). "Connections between Ethics and Cultural Dimensions", *Engineering Economics*, 21, 3, PP: 255-262.
- Ali, A. (1988a). "Scaling an Islamic work ethic", *Journal of Social Psychology*, 128, 5, PP: 575-83.
- Ali, A. J. & Al-Kazemi, A. A. (2007). "Islamic work ethic in Kuwait", *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14, 2, PP: 93-104.
- Ali, J. A. & Al-Owaihian, A. (2008) "Islamic work ethics: a critical review", *Cross Cultural Management an International Journal*, 15, 1, PP: 5-19.
- Appiah, K. A. (2008). *Experiments in Ethics*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Arslan, M. (2000). "A cross-cultural comparison of British and Turkish managers in terms of Protestant work ethic characteristics", *Business Ethics: A European Review*, 9, 1, PP: 13-19.
- Arslan, M. (2001). "The work ethics values of protestant British, catholic Irish and muslim Turkish Managers", *Journal of Business Ethics*, 31, PP: 321-339.
- Beebe, J. R. and Sackris, D. (2010). *Moral objectivism across the lifespan*. University of Buffalo published.
- Blackburn, S. (1984). *Spreading the word: Groundings in the philosophy of language*. New York: Oxford University Press.
- Boatwright, J. & Slate, J. (2000). "Work ethic measurement of vocational students in Georgia", *Journal of Vocational Education research*, 25, PP: 532-574.
- Brink, D. O. (1989). *Moral Realism and the Foundations of Ethics*. NY: Cambridge University Press.
- Byrne, E. F. (1990). *Work, Inc: A philosophical inquiry*. Philadelphia: Temple University Press.
- Camaron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. <http://webuser.bus.umich.edu/cameronk/culture%20bookchapter%201>.
- Charlton, W.; Mallinson, T. & Oakeshott, R. (1986). *The Christian response to industrial capitalism*. London: Sheed & Ward.
- Chemnitz, T. U. (2011). *Die globe studie*. Translated from German by Scheffknecht-Sinz, S. http://www-user.tuchemnitz.de/~of/IKK/TextGlobe1/Globe_Studie.pdf.
- Cokely, E. T. & Feltz, A. (2010). *The truth about right and wrong: Predicting moral objectivism with a heritable personality trait*. University of Buffalo published.
- Cox, P. L. & Khan, R. H. (2017). "Country culture and national innovation", *Archives of Business Research*, 5, 2, PP: 85-101.
- Crocarno, F. (2015). *The impact of the national culture on the ethical standards of the German restaurant market*. Published by Saimaa University of Applied Sciences, Faculty of Lappeenranta, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Dabrowska, J. & Savitskaya, I. (2014). "When culture matters: Exploring the open innovation paradigm", *International Journal of Business Innovation and Research*, 8, 1, PP: 15-25.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures*. Addison-Wesley, Reading, MA.

- Dordevic, B. (2016). "Impact of national culture on international human resource management", *Economic Themes*, 54, 2, PP: 281-300.
- Fletcher, B. and Jones, F. (1992). "Measuring organizational culture: the cultural audit", *Managerial Auditing Journal*, 7, 6, PP: 30-6.
- Furnham, A. (1990a). *The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London: Routledge.
- Furnham, A. (1990b). "A content, correlational and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic", *Human Relations*, 43, PP: 383-399.
- Gini, A. (2004). *Ethics, the heart of leadership: Moral leadership and business ethics*. 2nd ed., Westport, Greenwood Publishing Group, Inc.
- Goodwin, G. P. & Darley, J. M. (2008). "The psychology of meta-ethics: exploring objectivism", *Cognition*, 106, PP: 1339-66.
- Goodwin, G. P. & Darley, J. M. (2010). "The perceived objectivity of ethical beliefs: psychological findings and implications for public policy", *Review of Philosophy and Psychology*, 1, PP: 1-28.
- Green, A. W. (1968). *Sociology: An analysis of life in modern society*. New York: McGraw-Hill.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. Garden City, NY: Anchor.
- Hayaati, S. I. (2007). "Values & ethics towards quality public delivery system of Malaysia: An Islamic perspective", *Journal Syariah*, 15, 2, PP: 25-43.
- Ho, R. & Lloyd, J. I. (1984). "Development of an Australian work ethic scale", *Australian Psychologist*, 19, PP: 321-332.
- Hofstede, G. & Bond, M. H. (1988). "The Confucius connection: From cultural roots to economic growth", *Organizational Dynamics*, 16, PP: 4-21.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind*. 2nd ed., New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London, UK: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1994). *Value survey module 1994 manual*, IRIC, Netherlands, <http://www.geerthofstede.nl/vsm-94>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. 2nd ed., Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Hofstede, G. (2011). "Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context", *Psychology and Culture*, 2, 1. <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede, G.; Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. 3rd ed., New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G.; Neuijen, B.; Ohayv, D. D. & Sanders, G. (1990). "Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases", *Administrative Science Quarterly*, 35, PP: 286-316.
- House, R. J.; Hanges, P. J.; Javidan, M.; Dorfman, P. W. & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Husted, B. W. & Allen, D. B. (2008). "Toward a model of cross-cultural business ethics: The impact of individualism and collectivism on the ethical decision-making process. *Journal of Business Ethics*, 82, 2, PP: 293-305.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and post modernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Jalil, M. A.; Azam, F. & Rahman, M. K. (2010). "Implementation mechanism of ethics in business organizations", *International Business Research*, 3, 4, PP: 145-155.

- Kagan, S. (2009). "Thinking about cases", *Social Philosophy and Policy*, 18, PP: 44–63
- Kara, A.; Rojas-Méndez; J. I. & Turan, M. (2016). "Ethical evaluations of business students in an emerging market: Effects of ethical sensitivity, cultural values, personality and religiosity", *Journal of Academic Ethics*, 14, PP: 297–325.
- Katz, I. & Hass, R. G. (1988). "Racial ambivalence and american value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures", *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 6, PP: 893-905.
- Kauppinen, A. (2007). "The rise and fall of experimental philosophy", *Philosophical Explorations*, 10, PP: 95–118.
- Keeley, M. (1983). "Values in organizational theory and management education", *Academy of Management Review*, 8, 3, PP: 376-86.
- Khan, S. N. (2014). "Impact of Hofstede's Cultural Dimensions on Subordinate's Perception of Abusive Supervision", *International Journal of Business and Management*, 9, 12, PP: 239-251.
- Kirkman, B. L.; Lowe, K. B. & Gibson, C. B. (2006). "A quarter century of Culture's Consequences: A review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework", *Journal of International Business Studies*, 37, PP: 285-320.
- Kluckhohn, F. R. & F. L. Strodtbeck. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Knobe, J. & Nichols, S. (2008). "An experimental philosophy manifesto", (In) J. Knobe & S. Nichols (Eds.), *Experimental Philosophy*. New York: Oxford University Press, 3–14.
- Kohun, F. G.; Burčik, V. & Skovira, R. J. (2012). "Research into Hofstede's Thesis", *Management, Knowledge and Learning, International conference*, NY., PP: 989-997.
- Lehmann, H. (1993). "The rise of capitalism: Weber versus Sombart", (In) H. Lehmann & G. Roth (Eds.) *"Weber's protestant ethic: Origins, evidence, contexts"*, PP: 195–208. Washington, DC: Cambridge University Press.
- Lewis, R. (1992). *"Finland: Cultural lone wolf-consequences in international business"*, Helsinki, Richard Lewis Communications.
- Lim, D.; Woehr, D.; You Y. & Gorman, A. (2007). "The Translation and development of a short form of the Korean language version of the multidimensional work ethic profile", *Human Resource Development International*, 10, PP: 319-331.
- Locke, E. (2003). *Postmodernism and management: Pros, cons and the alternative*. New York, JAI Elsevier.
- Louis, M.R. (1983). "Organizations as culture-bearing milieu", (in) Pondy, L. R.; Frost, P. J.; Morgan, G. and Dandridge, T. C. (Eds.), *Organizational Symbolism*, JAI Press, Greenwich, CT, PP: 39-54.
- Ludwig, K. (2007). "The epistemology of thought experiments: first person versus third person approaches", *Midwest Studies in Philosophy*, 31, PP: 128–59.
- MacNab, B.; Brislin, R.; Worthley, R.; Galperin, B.; Jenner, S.; Lituchy, T.; MacLean., J.; Aguilera, G.; Ravlin, E.; Tiessen, J.; Bess, D.; Turcotte, M. (2007). "Culture and ethics management whistle-blowing and internal reporting within a NAFTA country context", *International Journal of Cross Cultural Management*, 7, 1, PP: 5–28.
- Maleki, A. & de Jong, M. (2014). "A Proposal for Clustering the Dimensions of National Culture", *Cross-Cultural Research*, 48, 2, PP: 107–143.
- Mason, P. & Cheyne, J. (2000). "Residents' attitudes to proposed tourism development", *Annals of Tourism Research*, 27, 2. PP: 391-411.
- McGee, R. W. (2012). "Ethics of tax evasion in Islam: A comment", *The Ethics of Tax Evasion*, 2, PP: 159- 165.
- McHoskey, J. (1996). "Authoritarianism and Ethical Ideology", *The Journal of Social Psychology*, 136, 6, PP: 709-717.

- McMurray, A. & Scott, D. (2003). "The relationship between organizational climate and organizational culture", *Journal of American Academy of Business*, 3, 1, PP: 1-8.
- Miller, M. J.; Woehr, D. J. & Hudspeth, N. (2002). "The meaning and measurement of work ethic: construction and initial validation of a multidimensional inventory", *Journal of Vocational Behavior* 59, 20, PP: 1-39.
- Minkov, M. & Blagoev, V. (2012). "What do Project GLOBE's cultural dimensions reflect? An empirical perspective", *Asia Pacific Business Review*, 18, 1, PP: 27-43.
- Minkov, M. (2007). "**What makes us different and similar: A new interpretation of the world values survey and other cross-cultural data**", Sofia, Bulgaria: Klasika Stil.
- Muhammad, M. Z.; Yusof, F. M. F.; Amin, H. & Chowdhury, A. S. (2012). "The impact of islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: A study of agriculture sector of pakistan", *Proceedings of 3rd international conference on Business and Economic proceeding*, Bandung, Indonesia.
- Nord, W. R.; Brief, A. P.; Atieh, J. M. & Doherty, E. M. (1988). "Work values and the conduct of organizational behavior", *Research in Organizational Behavior*, 10, PP: 1-42.
- Nunkoo, R. & Ramkissoon, H. (2009). "Applying the means-end chain theory and the laddering technique to the study of host attitudes to tourism", *Journal of Sustainable Tourism*, 17, 3, PP: 165- 173.
- Peters, T. J. (1978). "Symbols, patterns and settings", *Organizational Dynamics*, 9, 2, PP: 3-23.
- Pettigrew, A.M. (1979). "On studying organizational cultures", *Administrative Science Quarterly*, 24, PP: 570-81.
- Petty, G. C. (1993). "**Development of the occupational work ethic inventory**", Paper presented at the 1993 Annual American Vocational Association Meeting, Nashville, Tennessee.
- Pfeffer, J. (1981) "Management as symbolic action", (in) Cummings, L. L. & Staw, B. M. (Eds), *Research in Organizational Behaviour*, JAI Press, Greenwich, CT.
- Pinillos, N. A. (2010). *Knowledge and moral relativism*. Arizona State University published.
- Poggi, G. (1983). "**Calvinism and the capitalist spirit: Max Weber's protestant ethic**", Amherst: University of Massachusetts Press.
- Pojman, L. P. (2002). "**Ethics, discovering right and wrong**", 4th ed., Belmont, Wadsworth Group.
- Prinz, J. (2007). *The Emotional construction of morals*. New York: Oxford University Press, USA.
- Raaijmakers, Q. (1987). "The work ethic of Dutch adolescent", (In) J. L. Hazekamp, W. Meeus & Y. Poel (Eds.), *European contributions to youth research*, PP: 117-130, Amsterdam: Free University Press.
- Rashid, Z. & Ibrahim, S. (2008). "The Effect of culture and religiosity on business ethics: A cross-cultural comparison", *Journal of Business Ethics*, 82, 4, PP: 907-917.
- Ray, J. J. (1982). "The Protestant ethic in Australia", *Journal of Social Psychology*, 116, PP: 127-138.
- Rokhman, W. (2010). "The Effect of islamic work ethics on work outcomes", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15, 1, PP: 12-23.
- Sarkissian, H.; Park, J.; Tien, D.; Wright, J. C. & Knobe, J. (2011). "Folk moral relativism", *Mind & Language*, 26, 4, PP: 482-505.
- Scheffknecht, S. (2012). "Multinational enterprises-organizational culture vs. national culture", *International Journal of Management Cases*, PP: 73-78. http://gwmooon.knu.ac.kr/Lecture_Library_Upload/A_National_vs_organizational_culture.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons, NY.
- Schermerhorn, J.R. (2008). *Management*. Wiley, Hoboken, NJ.
- Shafer-Landau, R. (2003). *Moral realism: A defence*. NY: Oxford University Press.

- Singh, S. K. & Parashar, M. (2015). "*Cross-cultural conceptualizations revisited*", http://www.crossculturalresearch.com/ccr_website/proceedings05/singhparashar.
- Smith, A. & Hume, E.C. (2005). Linking culture and ethics: A comparison of accountants' ethical belief systems in the individualism collectivism and power distance contexts", *Journal of Business Ethics*, 62, 3, PP: 209-220.
- Smith, P. B.; Dugan, S. & Trompenaars, F. (1996). "National culture and the values of organizational employees: A dimensional analysis across 43 nations", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27, PP: 231-264.
- Spence, E. & Van Heekeren, B. (2005). *Advertising ethics*. Upper Saddle River: Pearson Education, Inc.
- Taber, T.; Mann, M. & Mayfield, C. (2006). "Organizational Citizenship Behaviors and the Protestant Work Ethic", Proceedings: *Annual Conference of the Southern Management Association*, Clearwater, FL.
- Thomas, C. D. (2008). *Cross-cultural management: Essentials concepts*. 2nd ed, Thousand Oaks: SAGE Publishing.
- Trevino, L. K. & Katherine, A. N. (1999). *Managing business ethics: straight talk about how to do it right*. 2nd ed., NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (2008). *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. London, Nicholas Brealey Publishing.
- Trompenaars, F. (1993). *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. London, UK: Economist Books.
- Wainryb, C.; Shaw, L.; Langley, M.; Cottam, K. & Lewis, R. (2004). "Children's thinking about diversity of belief in the early school years: Judgments of relativism, tolerance and disagreeing persons", *Child Development*, 75, PP: 687–703.
- Weber, M. (1958). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. T. Parsons, Trans., NY: scribers. [Original work published 1904–1905].
- Wines, W. A. & Napier, N. K. (1992). "Toward an understanding of cross-cultural ethics: A tentative model", *Journal of Business Ethics*, 11, 11, PP: 831-841.
- Wollack, S.; Goodale, J. G.; Wijting, J. P. & Smith, P. C. (1971). "Development of the survey of work values", *Journal of Applied Psychology*, 55, PP: 331–338.
- Wong, D. B. (2006). *Natural moralities: A defence of pluralistic relativism*. NY: Oxford University Press.
- Wright, J. C.; McWhite, C. & Grandjean, P. T. (2010). *The cognitive mechanisms of intolerance: Do people's meta-ethical commitments matter?*. College of Charleston published.
- Yousef, D. A. (2000). "Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethics and attitudes toward organizational change", *Human Relations*, 53, 4, PP: 513-537.
- Übüs, Ü. & Alas, R. (2009). "Organizational culture types forecast corporate social responsibility", *Engineering Economics*, 1, PP: 90-99.

The Impact of National Culture Dimensions on Multidimensional Work Ethics Portfolio: A comparative Study on Three Samples from Iraq, India and South Korea

Prof. Dr. Mohamed Aalyasin

PhD. Business Administration

Arbil, Republic of Iraq

mohamedaalysin@yahoo.co.uk

ABSTRACT

In recent years, several applied researches have been conducted to examine ethical beliefs across different cultures. Some scholars and researches believe that ethics depends on culture, and that the national culture dimensions can predict the desired ethical standards in a particular society. Accordingly, this study aims to explore the impact of National Culture Dimensions (NCD) on Multidimensional Work Ethics Portfolio (MWEP).

The study adopted six national culture dimensions presented by Hofstede in his studies (1980, 1991, and 1994) and its revised version of 2013, and the multidimensional work ethic portfolio presented by (Miller et al. 2002) and its developer measure.

The study sample was randomly selected (356) respondents in three countries (105) from Iraq, (136) from India and (115) from South Korea. The results of the study highlighted the impact of the national culture dimensions on multidimensional work ethics portfolio. But, the level of impact varied among the three countries.

In addition, the results of comparison showed statistically significant differences among countries in national culture dimensions and in work ethic dimensions, while no significant differences were found among the level of the same country, either in national culture dimensions or in multidimensional work ethic portfolio.

Keywords: *National Culture, Work Ethic, Hofstede's National Culture Dimensions, Multidimensional Work Ethic Portfolio.*

