

أخلاقيات العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

WORK ETHIC AND ITS RELATIONSHIP TO JOB PERFORMANCE: A CASE STUDY OF SUDAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

د. الطاهر احمد محمد علي

كلية المجتمع – جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية

Tahirahmed123@yahoo.com

المؤلف المرسل: الطاهر احمد محمد علي ، الإيميل: Tahirahmed123@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2020/07/26 تاريخ القبول: 2020/09/18 تاريخ النشر: 2021/01/22

ملخص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي، تم بناء نموذج البحث وفرضياته اعتمادا على أدبيات الدراسة، وتم تطوير مقاييس الدراسة بناءً على الدراسات السابقة، وتم توزيع 150 استبانة واسترجع منها 120 استبانة صالحة للتحليل. وان أهم نتائجه أظهرت عدم وجود علاقات تأثير بين مستوى أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي. ودرجة التزام الادارة باخلاقيات الاعمال ضعيفة لذلك نوصي بالزام الادارات بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واجراء المزيد من الدراسات في المجال.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الاداء الوظيفي.

Abstract:

This study aimed to identify the relationship between the work ethic and job performance. The study based on literature review, the research model and hypothesis had been developed and measured the variables and adopted from previous studies. Out of 150 questionnaire forms 120 had been returned which represent 80% of response rate. The most important results showed no effect relationships between Work Ethics level and increase Performance. And the degree of commitment of administration business ethics is weak. so we recommend to put the right person in the right place and calls for further studies in the field.

Key words: work ethic, job performance

1. المقدمة

تعتبر أخلاقيات العمل من أسباب نجاح المنظمة لما لها من اثر في نيل ثقة الموظفين وثقة البيئة التي تعمل فيها. معرفة أخلاقيات العمل والالتزام بها يزيد الأداء ويقلل الآثار المترتبة عليها. ويحمل مفهوم الأخلاقيات في عالم الأعمال معاني ومضامين كثيرة، تدور معظمها حول قواعد السلوك الإنساني، من حيث ماهو مقبول وغير مقبول لدى الآخرين، ويتفق المختصين والباحثين في تعريف الأخلاقيات من حيث المضمون والجوهر، وإن اختلفوا من حيث الشكل والأسلوب، على أن أخلاقيات الأعمال تمثل المسائل الأخلاقية حول ماذا يجب أن يكون، وما لا يجب أن يكون لإنجاز أنواع مختلفة من الأعمال (George &Kaler,2003,p:250).

وتعني كلمة الأخلاق (Ethics) التوافق مع معايير أو قيم سلوك أو أدب يختص في الغالب بالمهن، وتعرف أيضا على أنها معايير للتصرف والسلوك التي نتوقع أن يتبعها الناس وتتعلق الأخلاق الشخصية بأفعال الفرد اليومية، (المرايات، 2011، ص26). وتعد الاستقامة والقيم الأخلاقية منتجا للمعايير الأخلاقية والسلوكية بالوحدة، وكيف يمكن توصيلها والالتزام بها في الممارسة، وتشمل تصرفات الإدارة لإزالة أو تخفيض الحوافز والإجراءات التي تدفع الأفراد إلى ارتكاب تصرفات غير مستقيمة، غير قانونية أو غير أخلاقية (لطفي، 2005، ص14 50).

وتركز المنظمات المعاصرة على الأهداف والمبادئ والقيم والأخلاقيات في تطوير أداء الأفراد العاملين، الذين أصبحوا الآن أفضل مورد من موارد المنظمة ويمثلون رأس مال فكري (معرفي)، يتم التركيز عليهم وبناءهم وبناء روحيا وفكريا من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والقدرات والسلوك في إطار ثقافة المنظمة، والذي فيه أصبح توجه المنظمات والمدراء نحو أخلاقيات العمل من خلال السلوك الفردي والسلوك الخاص بالمنظمة، وهذا يتطلب منها مواكبة التغيير الذي يحصل في البيئة الخارجية (حسين والجميل، 2009، ص8).

ويؤكد (Valentine & Barnett 2007) إلى أن الأخلاق المؤسسية المدركة ترتبط مع الأحكام الأخلاقية والنوايا التوقعية للمستجيبين، وإنه من أجل تحسين التفكير العقلاني الأخلاقي لموظفي البيع، لابد للمؤسسات التركيز على التمسك بالقضايا الأخلاقية التي يواجهها

موظفو البيع من خلال عملهم وذلك بشكل يضمن التعامل مع المشاكل التي تعترض الأمور الأخلاقية في المؤسسة .

لقد فرضت بيئة الأعمال الحالية العديد من التحديات دفعت المنظمات إلى الاستثمار في الأنشطة التي تنسجم وتنطلق من المبادئ التي حددها القانون والقيم الأخلاقية ، وتسعى كثير من المنظمات أن تتجنب مقاطعتها من قبل الزبائن ، لذلك فهي شديدة الحرص على تجنب نفسها من مثل هذه المواقف الأمر الذي يدفعها لبذل المزيد في مجال التعامل الأخلاقي (Mohr et al.2001 , p :45).

مشكلة الدراسة:

اصبحت الجامعات تسعى لتحقيق اهدافها من خلال التميز وكسب رضا اعضاء هيئة التدريس لان حاجتها الاول هو كيفية تحقيق التميز على الجامعات النظيرة محليا وعالميا، ومن هنا تبلورت فكرة وجوب تذكير الجامعات بمسؤولياتها الأخلاقية حتى يكون تحقيق التميز مقبولا وأخلاقيا أو قانونيا . وكل هذه العوامل تتطلب من الجامعات ان تحكمها الاخلاقيات في كل اعمالها. وبناء على الدراسات السابقة، لم نجد دراسة في البيئة المحلية، تناولت الموضوع، وكما هو معلوم ان رضا اعضاء هيئة التدريس هو الاساس في ترقية الجامعات واحتلالها المقاعد الاولى في التصنيف مع المتغيرات الاخرى، واهتمت دراسات كثيرة باخلاقيات الاعمال منها دراسة مي2018 وركزت على اثر اخلاقيات العمل بالارتقاء الوظيفي، مركزة على التدريب في العمل، وكذلك دراسة العطاس2019 مركزا على ابعاد الاخلاقيات في (الصِّدْق، والرِّقَابَة الدَّائِيَّة، والإِخْلَاص، والإِتْقَان، والأَمَانَة، والْعَدْل) واثرها في الأداء، وكذلك دراسة بلال و كشوب،2020 هدفت الى معرفة الاخلاقيات الإدارية واثرها في الأداء الوظيفي بابعاد الثقافة التنظيمية وأنظمة العمل واخلاقيات الفرد. اما هذه الدراسة فقد ركزت على اخلاقيات العمل بإبعادها (المودة والرحمة، الامانة والشجاعة، النزاهة والعدالة). ومن هنا، فإن هذه الدراسة ستحاول الإجابة عن الأسئلة الآتية: هل يوجد أثر لأخلاقيات الأعمال (المودة والرحمة، الامانة والشجاعة، والنزاهة والعدالة) على الاداء الوظيفي؟

الاهداف:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال في الاداء الوظيفي وذلك من خلال استقصاء آراء المبحوثين من اعضاء هيئة التدريس.

ويهدف البحث إلى معرفة أخلاقيات العمل، واطلاع القادة والرؤساء عن أخلاقيات العمل وأثرها في الأداء الوظيفي.

الاهمية:

الاهمية النظرية

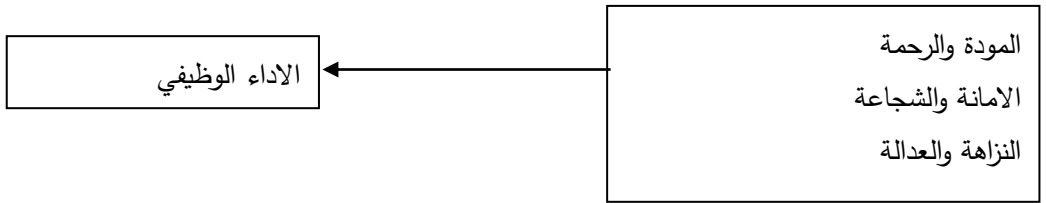
تنبع أهمية الدراسة من خلال معالجتها لمشكلة الالتزام بأخلاقيات العمل ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي، وتحسين صورة المنظمة وإدارتها في البيئة، وذلك من خلال التوصل الى نتائج وتوصيات تساهم وتساعد في تحسين الاداء الوظيفي.

الاهمية العملية:

ستوفر هذه الدراسة بيانات ومؤشرات عن مدى الالتزام بأخلاقيات العمل وعلاقتها بتحقيق الاداء الوظيفي المتميز

نموذج الدراسة:

شكل رقم (1) نموذج الدراسة



متغيرات الدراسة:

تم اعتماد ثلاثة متغيرات تمثل مفردات اخلاقيات الاعمال، وتكون بمثابة المتغيرات المستقلة للدراسة

فرضيات البحث:

بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها والدراسات السابقة والعلاقات التي تربط بين المتغيرات في نموذج الدراسة في الشكل رقم(1) تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين (المودة والرحمة) والاداء الوظيفي .
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين (الامانة والشجاعة) والاداء الوظيفي .
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين (النزاهة والعدالة) والاداء الوظيفي.

منهج الدراسة:

أعتمد هذا البحث علي المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام أدوات الإحصاء الوصفي التحليلي, وقد اعتمد البحث علي نوعين من البيانات هي البيانات الأولية والبيانات الثانوية , وتم الاعتماد علي الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية .

الدراسات السابقة:

دراسة (بلال و كشوب، 2020م): هدفت الى معرفة اثر الاخلاقيات الادارية على الاداء الوظيفي، وكانت ابعاد الاخلاقيات الادارية هي: (الثقافة التنظيمية، انظمة العمل، واخلاقيات الفرد)، وتوصلت الدراسة الى ان هناك علاقة ايجابية بين ابعاد الاخلاقيات الادارية والاداء الوظيفي.

(دراسة أنور حسن العطاس، 2019): هدفت الدِّراسة إلى التَّعرُّف على أخلاقيَّات العمل بمحاورها (الصِّدق، والرِّقابة الدَّاتيَّة، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل)، وتأثيرها على الأداء الوظيفي، وتَّوصَّلت الدِّراسة إلى العديدِ من النتائج، ومن أهمِّها: ارتفاع مُستوى أخلاقيَّات العمل لدى المُوظَّفات الإداريَّات بجامعة الملك سعود بالرياض (الأمانة، والرِّقابة الدَّاتيَّة، الصِّدق، والإخلاص، والإتقان، والعدل) على الترتيب، كما أظهرت نتائج الدِّراسة أن أفراد مُجتمع الدِّراسة مُوافقون على مُستوى الأداء الوظيفي، حيث بلغ المُتوسط الحسابي العام للمحور المُتعلِّق بمُستوى الأداء الوظيفي لدى المُوظَّفات الإداريَّات بجامعة الملك سعود (3.85)، وتُوجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائيَّة بين أخلاقيَّات العمل ومُستوى الأداء الوظيفي، كما تبين أن هناك أثرًا لأخلاقيَّات العمل على الأداء الوظيفي لدى المُوظَّفات الإداريَّات بجامعة الملك سعود بالرياض، وفي ضوء النتائج التي تمَّ التَّوصُّلُ فيها إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائيَّة بين المتغيِّرات الشَّخصية (العُمر، والمُؤهل التَّعليمي، وسنوات الخبرة، والمُستوى الوظيفي) على مُستوى الأداء الوظيفي لدى المُوظَّفات.

دراسة مي 2018م: تتمركز مشكلة الدراسة في القاء الضوء علي واقع اخلاقيات

العمل ودورها في الارتقاء بالاداء الوظيفي. قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لانه يناسب طبيعة الدراسة وتم تصميم استبانة مناسبة لخدمة اهداف الدراسة بغرض جمع البيانات وتحليلها واستخدمة العينة العشوائية لجمع البيانات الاولية وبلغ حجم العينة (100) كما استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية. وتوصلت الدراسة الي ان في

مجال قيم واخلاقيات الوظيفة يجب عقد دورات وبرامج تدريبية وعدم تعرض القرارات الادارية التي تتخذها المصلحة او المؤسسة لانتقاد الاخرين سبب للارتقاء بالاداء الوظيفي دراسة (Valentine، 2012) المحتوى التدريبي لأخلاقيات الأعمال ورضا موظفي المبيعات عن زملاء العمل والمشرفين ،لأن الدعم المنظمي لأخلاقيات الأعمال ذا قيمة عالية في البيع الشخصي والذي يتعزز بالقيم الأخلاقية السائدة في المنظمة،والذي يؤدي إلى رضا المشرفين والعاملين ،كونهم يلعبون دورا مهما في الممارسة الأخلاقية.

دراسة كل من حسين ،والجميل ،(2009) ،يهدف التعرف على العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وبين أخلاقيات العمل ،وتوصلت الدراسة إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية يعد من المفاهيم التي نالت اهتمام معظم المنظمات المعاصرة ، والتي كانت تعبر في الماضي خلال فترة الستينات عن تعظيم الربح أما في الوقت الحاضر أصبح المفهوم يقترن مع الجانب الاجتماعي للمنظمة . وبينت أن هنالك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين إذ يجب على المنظمات الانتباه إليهما والأخ دهما لأنها تحقق أهداف العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمنظمة التي يعملون فيها.

دراسة السكران (1425هـ) ، بعنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي" دراسة مسحية على ضباط قطاع الأمن الخاصة بمدينة الرياض . هدفت هذه الدراسة للتعرف على توجهات العاملين في قطاع الأمن نحو المناخ التنظيمي السائد في هذا القطاع وعلاقة ذلك بأدائهم. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة: 1- وجود توجهات ايجابية مرتفعة لدى ضباط قوات الأمن الخاصة نحو نظم وإجراءات العمل. 2- وجود توجهات ايجابية مرتفعة لدى ضباط قوات الأمن الخاصة نحو الاتصالات الإدارية كأحد محاور المناخ التنظيمي المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي. 3- وجود توجهات ايجابية مرتفعة لدى ضباط الأمن الخاص نحو محور "إدراك الموظف لدوره" كأحد محاور الأداء الوظيفي.

وبناء على ما سبق هناك مجموعة من المبررات تدفع المنظمات على اختلاف أنواعها باتجاه تحسين الأداء هي:

- 1- أن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للوظيفة العامة سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على تحسن الأداء .

- 2- احترام حقوق ومصالح الآخرين سوف يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها لدى زبائنها.
- 3- تطور القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف تؤدي إلى تحسين الأداء.
- 4- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي عامل أساس في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمة.
- 5- الشفافية في تنفيذ الأعمال الموكلة للعاملين سوف يعزز من الطاقة الذهنية للمنظمة لدى الجمهور ويحافظ على موقفها التنافسي.
- 6- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز من الأداء التنظيمي من خلال العمل كفريق واحد.
- 7- ضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعمل بها وبالتالي تحسين أدائهم.

2. أخلاقيات العمل:

1.2 مفهوم الاخلاقيات:

يرى (Daft, 2003:p:139) بأن الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزءا من البيئة التفافية للمنظمة، إذ أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل (سلي أو إيجابي) على الآخرين، في حين يوضح (Weirich&Koontz,2003,p :70) أخلاقيات العمل بأنها كل ما يتعلق بالعدالة وبعض النواحي مثل توقعات المجتمع والمنافسة بنزاهة والإعلان والعلاقات العامة.

وأخلاقيات العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه الثقافة المنظمة والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دورا أساسيا في تحديده، ونفس الأمر ينطوي على مفهوم المسؤوليات الأخلاقية والتميزة، فالمسؤوليات الأخلاقية تشمل سلوكا متوقعا يتجاوز الالتزامات القانونية والمسؤوليات المتميزة تشمل سلوكيات محددة سابقة للفعل لحماية رفاهية المكونات الرئيسية، فإدراك المسؤوليات الأخلاقية والتميزة للأعمال ليس لديها

التزامات بيئية وقانونية، فالأعمال ليست مسؤولة فقط عن مالكيها ولكن عن موظفيها وزبائنها والمجتمع بشكل عام، إضافة إلى مجاميع أخرى ونتيجة لذلك فإن زيادة الأرباح يجب أن تكون الهدف الوحيد للأعمال ويجب أن تسود القناعة بأن الأموال المحولة إلى أفعال اجتماعية في المدى القصير سينتج عنها تحسينات في المجتمع تجعل من السهل بقاء الأعمال والتمتع بأرباح طويلة الأمد (المعاضبيدي، 2005، ص6).

تعد أخلاقيات العمل اليوم من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المنظمة إذ يتم التأكيد عليها من إدارتها لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع أن يميز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل. ولهذا يتم استقطاب الأفراد ذوي الأخلاقيات العالية للعمل في المنظمة على أساس أن هؤلاء الأفراد هم الذين يجلبون الأخلاقيات لها أو أن المنظمة تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين فيها (daft,2003,p326).

لذا يمكن تعريف أخلاقيات العمل في المنظمة بأنها "اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وزبائنها والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات إذ ينطبق هذا التعريف بذاته على عمل الأفراد". (الاونكتاد، 2001، 194)

يشير العديد من الكتاب والباحثين بهذا الصدد إلى أخلاقيات الإدارة أو أخلاق الإدارة التي تتأثر كثيراً بالقيم والتقاليد الاجتماعية والتشريعات النافذة والعوامل الموقفية، تحدد علاقات المدير بالأفراد العاملين والأفراد الآخرين خارج المنظمة ذوي المصالح في المجتمع. نلاحظ من خلال تطور الفكر الإداري أن أخلاقيات الإدارة كثيراً ما غيرت من طبيعة العمل الإداري، ففي الماضي كان التركيز على حماية مصالح المالكيين والاهتمام بالأرباح في حين أن الاتجاه الحالي يركز على الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة.

يعطي الفكر الإسلامي مكانة عالية للإنسان وقد جاء قوله تعالى (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً ﴿٧٠﴾) سورة الاسراء. تأكيداً للمكانة العالية للإنسان في الفكر والفلسفة الإسلامية.

وعلاقة الأخلاق بالدين علاقة قوية وقد ركز الإسلام على الإنسان وكرمه بغض النظر عن جنسه أو لونه أو مستواه العلمي. وتشكل المبادئ الدينية المنظم لسلوك الفرد في السر والعلن وتوجهه وفق المنهج الديني الذي يكرم الإنسان ويهديه لما فيه صلاح الفرد والمجتمع. فالعدل والصدق والأمانة والوفاء بالعهد والرحمة والمساواة جميعها مبادئ في

الدين الإسلامي تصلح لبناء المجتمع المتكامل أو مجتمع العدل والكفاية الذي يجد فيه الفرد العدل ويجد فيه ما يسد حاجته.(أسعد، 1988، ص 32-41)

وهذه المبادئ تجدها في المذاهب الأخلاقية التي تسود المجتمعات ومصدر الأخلاق في الإسلام هو القرآن الكريم وحديث الرسول صلى الله عليه وسلم حين يقول "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق". والفلسفة الإسلامية ليست وضعية وإنما دور العقل يكمن في فهم القرآن والسنة وفهم العقيدة والشريعة والعبادات والأخلاق الإسلامية. وبعبارة الفلسفة الغربية الوضعية التي تهدف إلى وضع نظرية أخلاقية: (الشرقاوي، 1990، ص 109-112)

ويمتاز القرآن الكريم والسنة المطهرة في التركيز على الوسطية في الأفعال لأنها تأتي منسجمة مع الأغلبية أو أكثرية الجماعة في كل الأمور. ومن الفضائل ما يلي: (تحسين، 2010) الحكمة: وهي فضيلة عقلية تعني الإصابة بالعلم والعمل كما يؤكد ذلك ابن مسكويه وتشمل الحكمة (الذكاء، والذكر، والتعقل، وسرعة الفهم وقوته، وصفاء الذهن، وسهولة التعلم، والحكمة وسط بين السفه والبله، والسفه استخدام القوة الفكرية فيما لا ينبغي، وأما البله فهو تعطيل القوة الفكرية بالإرادة.

الشجاعة: هي مواجهة الخطر أو الألم عند اللزوم بثبات ويرتبط بها كبر النفس والهمة والصبر والحلم وعدم البطش والشهامة واحتمال الكد.

العفة: وهي اعتدال الميل إلى اللذة وخضوعه لحكم العقل وترتبط بها فضائل الصبر والسخاء والقناعة والحرية والوقار والدمائة والورع وغيرها.

العدل: وهو إعطاء كل ذي حق حقه وهو فضيلة عقلية فردية وجماعية. والعدالة الاجتماعية تعني العدل بين الناس وأكد القرآن الكريم جميع هذه الفضائل واختص العدل بالنص في أكثر من موضع.

وتؤكد معظم الأدبيات الصادرة عن "أخلاقيات العمل" إلى أن الأخلاق أمر هام ونافع للعمل. وغالبًا ما يُقال إن الأخلاقيات هي العنصر الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح وتطور المؤسسات. وسيفقد العمل فعاليته بدون وجود درجة من الثقة والأمانة والصدق. كما ستزيد تكاليف المعاملات لاسيما التكاليف القانونية. وبصفة خاصة، تلعب الثقة دورًا هامًا وحيويًا في العمل. فنظرًا لعدم إمكانية النص على جميع المواقف والأمور المستجدة أثناء تنفيذ العقود، يبرز دور الثقة على اعتبار أنها عنصر هام في علاقات العمل الفعالة

والممارسات السليمة للشركة. وبالفعل، هناك آراء قوية تقول بأن الضعف النسبي للثقة خارج محيط الأسرة في بعض البلدان (وخاصة البلدان النامية) إنما يفسر انتشار المؤسسات

العائلية وندرة المؤسسات الكبرى. (Fukuyama, F. (1995)

ونظرا لأهمية عناصر أخلاقيات العمل في زيادة ثقة المنظمة فقد اهتمت معظم المنظمات بتلك العناصر بناءً على ما أشارت إليه العديد من الدراسات حيث أوضحت دراسة (عبود، المبيضين، 2010م، 3) بان الأخلاق هي بمثابة القدرة على جعل عمليات صنع القرار تعكس القيم الأخلاقية. وهذه الدراسة هدفت إلى تقديم رؤية حول أخلاقيات الإدارة ومدخلها التي تفسر علاقات الأعمال بالأخلاقيات وقد توصلت الدراسة إلى أن الاهتمام كل ضعيفا بالجوانب الأخلاقية في هذه المنظمات وان على الإدارة أن توضح رؤيتها عن الأخلاقيات ومعايير الأداء لأن مثل هذه العلاقة يمكن أن تحفز العاملين لتحقيق التوازن بين الجوانب المادية والأخلاقية في قرار الحكم وممارساتهم. أما دراسة (Maguad, & Krone, (2009), P3)، تحدثت عن الأخلاق والقيادة الأخلاقية والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الأخلاق والقيادة الأخلاقية توصلت إلى أن القيادة الخلاقة هي أكثر واهم متغير لنجاح الأعمال على المدى الطويل وكذلك دعم السلوك الأخلاقي كهدف للعمل المهم في زيادة الإرباح وتحسين رضا الزبائن وتقليل معدلات دوران العمل والرضا الوظيفي. أن اصطلاح الوظيفة العامة إلى الكثير من المعاني المختلفة ذات المفاهيم المتغيرة المضمون حيث يعرفها (أبو شيحة، 6، 1990) على أنها الوحدة الأساسية للعمل في الهيكل التنظيمي للتنظيم وهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات المتكاملة والمتجانسة التي يجب أن يؤديها شخص واحد تتوافر لديه شروط التأهيل المحدد لإشغال الوظيفة في التعليم والخبرة والتدريب والمعارف والقدرات والمهارات التي حددتها أو فوضت تحديدها التي السلطة المختصة أما (حمدي، 1996م، 32) فقد ذهب إلى ابعده من ذلك وعرفها مجموعة واجبات ومسؤوليات تعرضها السلطة المختصة أو تطلب خدمات شخص واحد وبناء عليه فهي الوحدة الأساسية في التنظيم الإداري التي تتميز عن مشاغلها بواجباتها ومسؤوليتها. ويرى آخرون (حبيش، 2006م، 7) بان الوظيفة العامة هي عبارة عن مجموعة من المهام والمسؤوليات يتم صياغتها في ضوء القيم والمبادئ الأخلاقية هدفها خدمة المصلحة العامة، ويمكن النظر لأخلاقيات العمل من خلال محورين رئيسيين أولها علاقة الموظف بعمله وعدالة الموظف وعدم تحيزه في التعامل مع الآخرين وعدم تفعيل

المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، أما المحور الثاني من خلال علاقة الموظف بالقوانين والأنظمة والتعليمات من خلال التطبيق السليم لها وعدم استغلال موقعه الوظيفي والحفاظ على المال العام واحترام وقت العمل.

تشير الأخلاقيات بشكل عام إلى القيم و المعايير الأخلاقية التي يتحلى بها الأفراد لغرض التمييز ما بين ما هو صحيح و ما هو خاطئ، و يبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم و المعايير لتشكّل وعاء حضاريا لها عبر فترات زمنية متعاقبة، و في هذا الإطار يمكن أن ننظر للمجتمعات البدائية و معاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية و معاييرها الأخلاقية المتجددة المرنة، و أخيرا المجتمع المعرفي و معاييره الأخلاقية النسبية. (احمد، 2011، ص 4)

يعبر مصطلح أخلاقيات الأعمال عن التزام الأفراد في المؤسسة بمجموعة القيم و المعايير التي يعتمدها المجتمع في التمييز ما بين هو جيد و ما هو سيئ، حيث عرفها كلا من Robbins et Decenzo بأنها: (مجموعة القواعد و المبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح و السلوك الخاطئ)، (نجم، 2005، ص 16-17)، أما حسب منظور الأخلاق الموقفية فإن أخلاقيات الأعمال تشير إلى: " تغيير السلوك الأخلاقي في حدود الموقف الواحد والحالة الواحدة، وعلى هذا الأساس فإن الفرد يمكن أن يكون جيدا في حالة وسيئا في أخرى". وإن إتباع الأخلاق الحسنة في العمل هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص في المؤسسة. إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على الصعيد الفردي في الوظيفة، أو المهنة أو على مستوى المنظمة ككل، يعتبر ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، فهي تسمح بـ (البيازوري، 2009، ص 432)

- تحقيق مردود مالي من وراء الالتزام الأخلاقي وإن لم يكن على المدى القصير، وهذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية.
- تعزيز سمعة المنظمة على الصعيد المحلي أو الدولي.
- إن تجاهل الأخلاقيات في العمل يؤدي إلى ردود فعل سلبية من قبل الأطراف الأخرى (الأطراف الآخذة).

- إن حصول المنظمة على شهادات و اعترافات داخلية و خارجية تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي يعطي للمنظمة مصداقية عالية.(طاهر،2008، 138)

فالأخلاقيات هي مجموعة من المعتقدات و القيم الشخصية التي ينقلها الفرد إلى المنظمة التي يعمل بها حيث تترجم هذه القيم و المعتقدات الشخصية إلى سلوكيات و قرارات أخلاقية داخلية داخل المنظمة (أبوبكر،416،2005). وهناك أيضا قوانين السلوك الأخلاقي التي تعتبر أدلة إرشادية لعمل المديرين و العاملين. وهذه القوانين تهدف إلى تذكير العاملين و المديرين بالمتطلبات القانونية و الأخلاقية و الإعلان عن المرتكزات الأخلاقية للمنظمة.- تقوية الانضباط الذاتي لدى المنظمة بقواعد السلوك الأخلاقي(الغالي،2005، 145).

2.2 عناصر اخلاقيات العمل:

وتتكون عناصر أخلاقيات العمل من الأتي(عاشور،88،1987)(شريف،77،1991):
 الالتزام بالأنظمة والقوانين، واحترام قيم وعادات المجتمع، والعدالة وعدم التحيز، واحترام الوقت وعدم التقيد بالدوام، والانتماء والولاء للمنظمة، وحب العمل، والأمانة والنزاهة الحكمة والإخلاص، والسرعة والإتقان في انجاز العمل، والمحافظة على ممتلكات الدولة أو الشركة، بالإضافة إلى تنمية الكفاءات العلمية والعملية من قبل المسؤولين. وكذلك ذكر(نجم،7،2005) بان المدونة الأخلاقية التي يسترشد بها جميع العاملين تؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي لجميع العاملين، حيث أن القواعد والمبادئ الأخلاقية هي بمثابة القسم الأخلاقي، وإنها تحمي العاملين من ضغوط الجهات الأعلى لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المرونة. ويرى(نجم،4،2006) أن عناصر أخلاقيات العمل النزاهة والأمانة والامثال للقانون وهي مبادئ أخلاقية ضرورية في المؤسسات. وكذلك إن مرونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ضرورة في المؤسسات الحكومية ليس فقط في جعل الوظيفة العامة أكثر استقامة واستجابة للتطور المهني وأداء الواجبات بطريقة فعالة بل لابد من تقديم المصلحة العاملة على المصلحة الخاصة، وهذا هو جوهر الصراع بين الفرد ومبررات قيامه للفساد حيث إن المواجهة الحقيقية للفساد لا تكون بين القواعد والنظم والإجراءات بل فيما يكمن في النفوس والاتجاهات والضمانات. لذا ما يجب التأكيد عليه هو اعتماد الاستقامة والرقابة الذاتية في مواجهة الفساد والتي عادة ما تغير من القيم

والمعتقدات. وهذا ما يتفق مع النموذج الياباني الذي يؤكد على عوامل (القيم والمبادئ والاتجاهات ، أي نقل مركز التأثير في مواجهه الفساد من الجوانب الخارجية الفعلية إلى الجوانب الداخلية، إذن لا مناص من البعد الإنساني وان المؤسسة بدون التزام أخلاقي شبيه بالفرد الخالي من الروح. لذا لا بد أن تلتزم القيادة عن التعيين بحديث رسول الله صلى الله عليه وسلم (عَنْ زَيْدِ بْنِ أَبِي حَبِيبٍ، عَنْ عِكْرَمَةَ، عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: "مَنْ اسْتَعْمَلَ عَامِلًا مِنَ الْمُسْلِمِينَ وَهُوَ يَعْلَمُ أَنَّ مِنْهُمْ أَوْلَىٰ بِذَلِكَ مِنْهُ وَأَعْلَمُ بِكِتَابِ اللَّهِ وَسُنَّةِ نَبِيِّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَجَمِيعَ الْمُسْلِمِينَ. " وَرَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ فِي سُنَنِهِ عَنِ الْحَاكِمِ. " رَوَاهُ الطَّبْرَانِيُّ مِنْ طَرِيقِ حُسَيْنِ بْنِ قَيْسٍ.

3.2 ابعاد اخلاقيات العمل:

العدالة والنزاهة:

العدالة: هي ان توافر العدالة مرتبطة بالمساواة والقيم الاساسية التي يجب ان تتوافر في الادارة. والتي تقضي على المحسوبية والوساطات والعلاقات العائلية والقبلية والاقليمية، وكذلك تطبيق اسس ومعايير الانتقاء، والمساواة في تقديم الحوافز وربط ذلك بالجهد. فالوظيفة العامة هي وظيفة الذين يتحلون بمواصفات الامانة والاخلاق والموضوعية والعدالة والاستقامة، فالعدالة تعمل على تقوية مشاعر العامل تجاه المؤسسة التي يعمل بها وينمي روح الانتماء لها. (السكرانة، 2012). وهي ايضا الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الاسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه. وهي مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية (البواق، 2014).

النزاهة: ترتبط بالقيم الروحية والاخلاقية، فهي تعبير عن الترفع عن الدنيا، والحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محاباة او محسوبية، فالنزاهة هي مراعاة العامل القيم الروحية والاخلاقية عند القيام بمهام عمله، دون منح امتيازات لمن لا يستحق، او حجب الامتيازات ممن يستحقها للحصول على مميزات ومنافع شخصية. (الشيباني، 2014)

المودة والرحمة:

يجب ان يتوفز جميع الفضائل العامة كالجد والاجتهاد والامانة والنزاهة والحكمة والاخلاص والعدالة وكذلك الانضباط والصبر والاستجابة. وان يعامل الجمهور معاملة حسن ولا يخرج عن طوره في حالات الغضب، ويتحلّى بالصبر، وعليه ان يتعاون مع الزلاء والرؤساء

والعمل بروح الفريق، واحترامه لدينه وتقاليده، وان يتصرف بشكل دمث في حل المشكلات مع موظفيه ويعمل على حل سؤ التفاهم الذي قد ينجم بين افراد فريقه، لان حسن المعاملة يحتاجها العامل مع زملائه ورؤسائه ومروؤسيه في العمل. ولهم حق المعاملة الحسنة، لانه له مردود على جودة الاداء. (الحميدان، 2010)، وحسن التعامل يساعد على اشاعة المودة والمحبة، ومن ثم تسهيل سير العمل وتفعيل الاتصالات. (ياغي، 2012)

الامانة والشجاعة:

وهي عبارة عن خلق يتصف به الانسان، وان يؤدي ما عليه من الحقوق، ومن امانة الانسان ان يتعفف عن الاموال والاعراض التي لا تحل له، وان يؤدي ما عليه من حقوق تجاه الله والخلق اجمعين، وان يكون شجاعا في كل شيء (ابو الكأس، 2015)

4.2 القيم الوظيفية في الخدمة العامة:

ويلاحظ أن الممارسات الإدارية تعكس وبدرجات متفاوتة الإيمان بالقيم الوظيفية الإيجابية مما يتطلب الاهتمام بنوعية الموظفين وتركيز القيم الإيجابية وتفعيلها في العمل الإداري. وتشمل القيم الوظيفية الإيجابية الإخلاص في العمل و الصدق والأمانة والنزاهة والعدل والمساواة بين الناس والعاملين والكفاءة الإدارية والقدرة على تحقيق أهداف المنظمة والصبر والمثابرة وغيرها.

والقيم الوظيفية في الخدمة المدنية تمثل مجموعة الرغبات التي تنظمها القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات الإدارية وتتعلق بمجموعة الرغبات المتعلقة بالمنظمة بتحقيق الأهداف والكفاءة والإنتاجية والجودة والفعالية وإتقان الإداء وغيرها. وأما الرغبات التي يطمح العاملون إلى تحقيقها فتشمل توفير الأمن لعائلة الموظف والعدالة في التعامل وتقدير جهود الموظف وشعوره بأهمية عمله وغيرها.

وأما القيم السلبية التي تلاحظ في الإدارات الحكومية فتشمل تأثر القرارات الإدارية بالواسطة والاعتبارات الشخصية وولاء الموظف للعائلة أو العشيرة على حساب المنظمة وعدم العدالة في التعامل مع المرؤوسين ومنح الحوافز على أساس العلاقات الشخصية وليس الجدارة. (الطراونة، 1998، ص 158)

وارتباط الأخلاق بالقرارات الإدارية ارتباطاً وثيق الصلة في جميع الحالات التي يضطر الإداري فيها للرجوع لمبادئ الأخلاق والى تحكيم ضميره في ما يعرض عليه من حالات إدارية.

ومن الأمثلة على هذه الحالات تقادم القوانين والأنظمة والتعليمات بحيث لم تعد صالحة ومناسبة للتطبيق أو تضارب الأنظمة أو التعليمات أو غياب النص القانوني الذي يمكن أن يطبقه الإداري على الحالة المعروضة عليه. وأخلاقية القرارات مستمدة من الجانب القانوني الذي تستند إليه هذه القرارات. وعند غياب القانون للأسباب التي ذكرت سابقاً يعتمد الإداري على اجتهاده، والاجتهاد محكوم بما يعتقد المقرر بأنه صحيح وبقيم المقرر ودرجة التزامه بالمعايير الأخلاقية. وتختلف درجة الالتزام بالمعايير الأخلاقية العامة بداخل المنظمات الإدارية وخارجها. ومن المتوقع أن أجهزة الإدارة العامة التي تتعرض لاهتمام الرأي العام بما يجري بها تراعي المعايير الأخلاقية العامة أكثر من الإدارات في القطاع الخاص.

وعند استعراض مظاهر السلوك التنظيمي التي يمكن إدراكها من طبيعة القرارات الإدارية يمكن التمييز بين نوعين من القرارات. النوع الأول هو القرارات التي تستهدف تحقيق أهداف التنظيم وتقديم المصلحة العامة أو القرارات التي تكون محكومة بالنزعة الميكافيلية التي ترى المراوغة والخداع والكذب وإقامة العلاقات على أساس الخوف وليس التواد والتراحم بين الرئيس والمرؤوس فهي بالتأكيد قرارات تفتقر إلى الجانب الأخلاقي. (نعيم، 1996، ص 9-43)

وكثيرة هي المناورات السياسية بداخل المنظمات الإدارية التي يترتب عليها قرارات تهدف إلى تصفية المعارضة أو العمل وفق قاعدة " فرق تسد" أو قاعدة " الغاية تبرر الوسيلة " أو قاعدة " استثناء المعارضة واستبعادها" أو قاعدة " احتضن أو دمر" ، أي احتضن بعض مراكز القوة التي يمكن الاستفادة منها واقض على المقاومة دون رحمة في عمليات استيلاء الشركات أو البنوك على بعضها البعض .

ومن المعروف أن مخالفة الأنظمة والتعليمات أو مخالفة القوانين تستوجب إيقاع العقوبة على المخالف ولكن مخالفة القواعد الأخلاقية لا يستوجب العقوبة، إذا كانت المخالفة لا تلتفت انتباه الرأي العام، ولم يترتب على المخالفة ظهور الفساد الإداري الذي يستوجب العقوبة.

وتتسم بعض الحالات الإدارية بغموض بعض جوانبها بحكم تأثيرها بالمناح السياسي والبيئة السياسية التي تحيط بالمنظمة الإدارية. وتختلف أنماط السلوك السياسي التنظيمي بحيث تعتبر السلوكيات التي تهدف لتحقيق أهداف المنظمة سلوكيات أخلاقية، وأما

الممارسات السياسية والتي يشار لها في أدبيات السلوك التنظيمي بالسلوك السياسي المخادع (Devious Political Behavior) وتعتبر النزعة الميكافلية جانباً من هذه الممارسات غير الأخلاقية في المنظمات الإدارية.

وإذا كان الإداريون يطبقون أساسيات الإدارة من خلال الإطار الفكري لمعتقداتهم وقيمهم الأخلاقية كما يعتقد (دزسر) (Dessler) ، أو أن الإدارة العليا تحدد المعايير الأخلاقية للعمل الإداري في المستويات الإدارية الأدنى فإن تحسين نوعية القرارات باعتماد البعد الأخلاقي يجب أن يتم بمبادرة من الإدارة العليا من خلال القدوة الحسنة بالعمل وليس بالقول وحده لأن "صوت الفعل أقوى من صوت الكلمة".

ويلاحظ أن علاقة الأخلاق بالقرارات الإدارية تبدأ مع الخطوات الأولى لإصدار القرار وتشكل أساساً للقرارات المقبولة اجتماعياً وأخلاقياً. وتعتبر الأخلاق محدداً لعملية الاختيار بين البدائل المتاحة أمام المقرر وسنداً شرعياً عند عدم توفر السند القانوني. وإذا لاحظنا أن القانون يكون وليد حاجة موجودة في المجتمع وسابقه على وجوده فإن القواعد الأخلاقية تنظم الحاجات المستجدة ريثما يتم إصدار التشريع المناسب والذي يحدد من يستفيد ومن لا يستفيد وكيفية إشباع الحاجة. وأخلاقية القرارات الإدارية الفردية والقيم التنظيمية والقيم الاجتماعية السائدة في بيئة التنظيمات الخارجية.

3. الاداء الوظيفي:

1.3 مفهوم الأداء الوظيفي:

يشير موضوع الأداء الوظيفي إلى التزام الموظف بوظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسئوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والآداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف (الزهراني ، 1999) .

وبناء على ذلك تعددت تعريفات الباحثين للأداء حيث عرف "المير" الأداء الوظيفي بأنه " نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة " (المير ، 1995).

ويعرف " بدوي ، ومصطفى " الأداء بأنه (نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين)، (بدوي ومصطفى ، 1984).

- ويُعرف " كتيه ديفس (Ketih Davis) " الأداء الفردي لأي موظف بأنه (محصلة لدفاعية ذلك الموظف للعمل وقدرته على العمل) ، (الحربي ، 1995).
- ويُعرف " العربان والعسكر " أداء الفرد (تفاعل سلوك الموظف حيث أن هذا السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته) ، (الحازمي ، 1999) .
- ويلقي " توماس جيلبرت (Thomas Gilbert) " الضوء على مصطلح الأداء ويقول بأنه (لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء ، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها ، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أو نتاج ، أو النتائج ، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز ، أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معًا) ، (درة ، 1998).
- ويرى " هلال " أن السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي للفرد ، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه ، وأن الأداء لا يظهر إلا نتيجة لضغوط أو قوى نابغة من داخل الفرد نفسه فقط وأن هناك تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به مما يؤدي إلى ظهور الأداء (هلال ، 1996).
- وأخيرًا يرى " الحربي " أن تحديد العوامل التي تحكم الأداء ليست بالأمر السهل وأن تعميم النتائج أمر غير صحيح للأسباب التالية :- (الحربي ، 1995)
- 1- أن محددات أداء فئة معينة من العاملين ليست بالضرورة هي محددات أداء فئة أخرى.
 - 2- أن محددات أداء الأفراد العاملين في منظمة معينة ليست بالضرورة هي نفسها محددات أداء الأفراد العاملين في منظمة أخرى.
 - 3- تؤثر العوامل البيئية الخارجية في تحديد محددات الأداء.
- ونسنتج من التعريفات السابقة بأن هناك تقارب واضح بين الباحثين في تعريفهم للأداء وعلى الرغم من ذلك يبدو أنه من الصعب الوصول إلى تعريف محدد ومتفق عليه لمفهوم الأداء وأن تعدد التعاريف المتعلقة به يعود إلى تعدد الباحثين الذين تناولوه ورغبة كل واحد منهم في أن يدلي بدلوه في هذا الموضوع من وجهة نظره واهتماماته الخاصة .

ومن جهة أخرى أن موضوع الأداء يعد من المواضيع الأكثر تشعبًا وغموضًا وأكثرها تعقيدًا بالنسبة للمنظمات لإختلاف نتائج الدراسات في هذا المجال بالإضافة إلى وجود عوامل متعددة وعدم وضوح دور علاقة كل عامل من هذه العوامل بمستوى الأداء.

2.3 عناصر أداء العمل:

إن هناك عناصر أو مكونات أساسية للأداء وبدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للمنظمات. ومن هذه المساهمات ما ذكره "عاشور" من خلال النقاط التالية :-

١ - أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة فيها :

إن تحديد أنشطة العمل والأهداف التي تخدمها ، وأهميتها النسبية من حيث الوقت الذي يستغرقه، والآثار المترتبة عليها هي البداية في تحليل مكونات العمل. وتحاول الدراسات تحديد المكونات المستقرة نسبيًا في أداء العمل إضافة إلى تحديد الأنشطة والمهام التي تتغير بتغير الزمن الذي يؤدي فيه العمل، أو بتغيير الأفراد الذين يؤدون العمل، أو بتغيير الظروف أو المواقف المحيطة بالأداء .

٢ - العلاقات بين أنشطة ومهام العمل والتصميم المناسب للعمل :

يؤكد "عاشور" أن معرفة الأنشطة يكون عن طريق تجميع هذه الأنشطة إلى مهام والمهام إلى أعمال ويقوم هذا على أساس تحديد علاقات التجانس أو التكامل أو القدرات بين هذه الأنشطة ليس فقط على الأنشطة والمهام التي تنتمي إلى عمل معين بل إلى العلاقات بين الأعمال المختلفة ومعرفة العلاقات الداخلية والخارجية بين الأنشطة مما قد يترتب على ذلك إعادة تصميم العمل وأحيانًا إعادة تصميم التنظيم ككل.

٣ - المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل :

يؤكد "عاشور" أن هذا العنصر يعتبر بمثابة همزة الوصل التي تربط بين بحوث تحليل الأداء ومكوناته وبحوث الاختيار، فعلى ضوء أنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة . وهذه المواصفات تعتبر أساس لبحوث الاختيار ، والتي يجب أن تقوم على دراسة شاملة

متأنية لمختلف جوانب الأداء وربط هذه الجوانب المتعلقة بالأداء بالمواصفات الفردية .
(عاشور، 1983).

ويبرز "درة" عناصر الأداء من خلال النقاط التالية :- (درة ، 1982)

١-كفايات الموظف:

وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم . وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف .

٢-متطلبات العمل (الوظيفة) :

وهذه تشمل المهام والمسئوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

٣-بيئة التنظيم :

وهي تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية ، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال : (التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة)، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم والتي تؤثر في الأداء الفعال هي : (العوامل الاقتصادية ، والاجتماعية ، والتكنولوجية ، والحضارية ، والسياسية ، والقانونية .
(

ويحدد " هاينز (Haynes) " ثلاثة عناصر للأداء وهي:-

١-الموظف :

من حيث ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.

٢-الوظيفة :

من حيث ما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل ممتع , فيه تحدٍ ويحتوي على عنصر التغذية الراجعة كجزء منه.

٣-الموقف :

من حيث ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ

العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي (هاينز ، 1988)

4.منهجية الدراسة

1.4مجتمع البحث وعينته:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر الذي يسعى البحث ليعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ويتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وعددهم (980) تسعمائة وثمانون . حيث تم اختيار عينات طبقية عشوائية بمعنى إن العينة تعتبر عشوائية طالما أن اختيار اي مفردة في العينة لا يؤثر علي احتمال اختيار اي مفردة أخرى (لونكننت، تشاو(1990)، 22) من مجتمع الدراسة بحيث تحافظ كل الكليات بحجمها الطبيعي. وقد تم توزيع عدد 150 استبانته علي اعضاء هيئة التدريس وتم استرداد 120 استبانته صالحة لتحليل بنسبة بلغت (80%) وهذه النسبة مناسبة مقارنة بالدراسات السابقة.

2.4 تحليل الاستبيان واختبار الفرضيات:

مصادر جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، من خلال استعراض الأدب الإداري المتعلق باخلاقيات الاعمال، والاداء الوظيفي، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، إضافة إلى استخدام المنهج الميداني لمحاولة اختبار فرضيات الدراسة، والوصول إلى نتائجها، وذلك بالاعتماد على أداة خاصة تم تطويرها لأغراض هذه الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تتجسد الحدود المكانية لهذه الدراسة في جامعة السودان

للعلوم والتكنولوجيا

الحدود الزمانية: تم تنفيذ هذه الدراسة خلال النصف الاول من العام 2020م

أداة الدراسة:

تم استخدام استبانة تمثل جميع فقرات الدراسة لجمع البيانات باستخدام نموذج ليكرت الخماسي المتمثل في (اوافق تماما، اوافق، محايد، غير موافق، غير موافق اطلاقاً). وجرى تصميمها في ضوء مراجعة الادبيات ذات العلاقة بهذه الدراسة.

أسلوب المعالجة الإحصائية

تم استخدام برنامج (SPSS) لاختبار فرضيات الدراسة، وهذه المقاييس هي: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار الانحدار المتعدد والبسيط.

جودة المقياس: درجة اعتمادية الاستبانة

جدول رقم (2): قياس درجة الاعتمادية لأسئلة الاستبانة

م	المتغيرات	عدد المفردات	معامل ألفا Alpha
1	المودة والرحمة	5	0.89
2	الامانة والشجاعة	5	0.93
3	النزاهة والعدالة	5	0.74
4	الاداء الوظيفي	6	0.61

المصدر: اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2020م

التأكد من درجة الاعتمادية تم اختيار أسئلة الاستبانة بالاعتماد علي مقياس الاعتمادية حيث يوضح الجدول رقم (2) أن معامل الاعتمادية (كرونباخ ألفا) كان بدرجة عالية من الاعتمادية حيث بلغ معامل الاعتمادية بالنسبة للعبارات المكونة لمتغير المودة والرحمة (0.89) بينما بلغ معامل الاعتمادية لمتغير الامانة والشجاعة (0.93) ومعامل الاعتمادية لمتغير النزاهة والعدالة (0.74) أما معامل الاعتمادية لمتغير الاداء الوظيفي فبلغ (0.61) ويمكن القول أن الحد الأدنى لقيمة معامل ألفا يجب أن يكون 0.60 (جودة، محفوظ(2008)، 41) ويوضح الجدول نتائج اختبار(الاعتمادية) لمتغيرات الدراسة.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية (أخلاقيات الأعمال) حسب رأي المبحوثين

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية
المودة والرحمة				
1.	ياخذ في الحسبان الظروف الاقتصادية والاجتماعية لزملائه	2.50	0.71	غير موافق
2.	يكن الاحترام لزملائه	2.75	0.85	غير موافق
3.	يتصف بالتسامح والمودة والرحمة	2.44	0.69	غير موافق
4.	وجود ثقة بين العاملين والإدارة	2.99	0.96	غير موافق
5.	احترام حقوق ومصالح الآخرين	2.51	0.72	غير موافق
الأمانة والشجاعة				
6.	يقول الحق دائما ومهما كانت الظروف	2.43	0.68	غير موافق
7.	يؤمن بمبدأ الديمقراطية في قراراته	2.51	0.72	غير موافق
8.	لا يفرض اوامره بالقوة والسلطة	2.53	0.73	غير موافق

غير موافق	0.91	2.62	لديه القدرة المهنية على تحسين بيئة العمل	9.
غير موافق	0.63	2.43	تعامله منصف مع العاملين جميعاً بدون استثناء	10.
النزاهة والعدالة				
غير موافق	0.95	2.99	يتحرى العدالة في تولي المناصب الإدارية	11.
غير موافق	0.70	2.45	التحلي بالعدل عند القيام بالأعمال	12.
غير موافق	0.60	2.33	يضع الشخص المناسب في المكان المناسب	13.
غير موافق	0.89	2.61	وجود التحفيز العادل للاداء	14.
غير موافق	0.93	2.66	يعدل في توزيع الموارد المالية بين الكليات	15.
غير موافق	0.78	2.76	المتوسط العام	

المصدر: اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يتبين من الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي قد بلغ (2.66) و بمقارنة هذا المتوسط الذي تم الحصول عليه بمتوسط أداة القياس المستخدمة في قياس هذا المتغير، يتبين أنه أقل من النقطة التي تمثل درجة الموافقة (+4) فيما بلغ الانحراف المعياري (0.78) و طبقاً لهذا النتائج فإنه "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال (المودة والرحمة، الامانة والشجاعة، النزاهة والعدالة) على الرضا الوظيفي في الجامعة و قد تراوحت الإجابات ما بين (2.99) على الفقرة (4، 11) و التي حصلت على أعلى نسبة من الإجابات ، "أما الفقرة (13) فحصلت على أقل نسبة من الإجابات ، حيث بلغ متوسطها (2.33)، و تنص هذه الفقرة على أن " يضع الشخص المناسب في المكان المناسب "

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية (الاداء الوظيفي) حسب رأي المبحوثين

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية
16.	احرص على استغلال وقت العمل	3.97	0.93	موافق
17.	يتمتع عضو هيئة التدريس بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية.	3.85	0.86	موافق
18.	يتميز عضو هيئة التدريس بالجدية وتحمل المسؤولية.	3.96	0.92	موافق
19.	يؤدي عضو هيئة التدريس مهامه طبقاً لمعايير الجودة	3.88	0.88	موافق
20.	يبدل عضو هيئة التدريس الجهد الكافي لإنجاز مهامهم	3.91	0.91	موافق
21.	يقوم عضو هيئة التدريس بعماله وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.	4.21	0.99	موافق

موافق	0.70	3.88	الاداء الوظيفي
-------	------	------	----------------

المصدر: اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يتبين من الجدول رقم (4) أن المتوسطات الحسابية كانت مرتفعة نوعا ما وكانت تتراوح بين (4.21) في اكبر قيمة لها وبين (3.85) في ادنى قيمة لها. ومن خلال مطالعة متوسطات الاستجابات الحسابية على الفقرات المتعلقة بقياس بعد الاداء الوظيفي نجد ان مجمل متوسطات الاستجابات هي مرتفعة نوعا ما وهذا يعطي مؤشرا الى ان اداء افراد عينة الدراسة اعتبروا ادائهم متميزا وفقا للفقرات السابقة والتي تضمنت استغلال الوقت وغيرها، وعند حساب الوسط الحسابي لاجابات افراد عينة الدراسة على الفقرات الستة كاملة والذي يساوي (3.88) نجد ان افراد العينة يعتبرون ان اداءهم هو ممتاز والقيمة المتدنية للانحراف المعياري تعطي مؤشرا الى ان افراد العينة متفقين على تميز ادائهم في عملهم كما في الجدول رقم (4)

تحليل الفرضيات:

لقد تم تحليل الانحدار المتعدد والذي يهدف إلى التعرف على تأثير مكونات العمل (المودة والرحمة، الامانة والشجاعة، النزاهة والعدل) على الاداء الوظيفي. تم الاعتماد على معامل (Beta) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل، كما تم الاعتماد على (R^2) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. للمقارنة بين قوة تفسير كل متغير من المتغيرات المستقلة فقد قيست من خلال (T-test) والذي يشير إلى معنوية النتائج. بالإضافة إلى استخدام اختبار F للتعرف على معنوية نموذج الانحدار. وقد تم الاعتماد على مستوى 0.05 للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحاسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد. وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحاسب اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح.

اختبار الفرضية الأولى:

الجدول رقم (5) هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المودة والرحمة والاداء الوظيفي

المودة والرحمة	Correlation Coefficient	1.000	-0.045
	Sig. (2-tailed)	.	0.538
	N	198	0.197
الاداء الوظيفي	Correlation Coefficient	-0.045	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.538	.
	N	0.197	198

تبين من نتائج اختبار العلاقة سييرمان في الجدول رقم 5 انه لا توجد علاقة معنوية عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المودة والرحمة والاداء الوظيفي، حيث ان قيمة (0.538) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) غير دالة احصائيا وعليه ان المودة والرحمة لا يؤثر على الاداء الوظيفي بالجامعة.

اختبار الفرضية الثانية:

الجدول رقم (6) هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الامانة والشجاعة والاداء الوظيفي

الامانة والشجاعة	Correlation Coefficient	1.000	-0.035
	Sig. (2-tailed)	.	0.768
	N	197	0.197
الاداء الوظيفي	Correlation Coefficient	0.035	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.768	.
	N	0.197	197

تبين من نتائج اختبار العلاقة سييرمان في الجدول رقم (5) انه لا توجد علاقة معنوية عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الامانة والشجاعة والرضا الوظيفي، حيث ان قيمة (0.768) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) غير دالة احصائيا وعليه فان الامانة والشجاعة لا يؤثر على الاداء الوظيفي بالجامعة.

اختبار الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (7) هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين النزاهة والعدالة والاداء الوظيفي

النزاهة والعدالة	Correlation Coefficient	1.000	0.480
	Sig. (2-tailed)	.	0.168
	N	197	0.197
الاداء الوظيفي	Correlation Coefficient	0.480	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.168	.
	N	0.197	197

تبين من نتائج اختبار العلاقة سيبرمان في الجدول رقم (6) انه لا توجد علاقة معنوية عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين النزاهة والعدل والرضا الوظيفي، حيث ان قيمة (0.168) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) غير دالة احصائيا وعليه فان النزاهة والعدالة لا يؤثر على الاداء الوظيفي بالجامعة.

3.4 النتائج:

على ضوء نتائج التحليل لبيانات الدراسة والتي أوضحت عدم الالتزام بأخلاقيات العمل وعدم العدالة في تولي المناصب الإدارية، وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، وعدم احترام حقوق ومصالح الآخرين وعدم التحفيز العادل للأداء، وعدم وجود ثقة بين العاملين والإدارة مما أدى إلى عدم ربط اخلاقيات الادارة بتحسّن مستوى الاداء الوظيفي. كما اتضح وجود خلل في توزيع الموارد المالية، لذا كان هناك عدم رضا للعاملين بالجامعة.

4.4 التوصيات:

من أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة ضرورة قيام المنظمة بإصلاح الخلل بصورة نهائية، على أن يكون هذا الإصلاح برؤية واستراتيجيات مستقبلية واضحة المعالم للعاملين. مع ضرورة بناء ثقة بين العاملين والإدارة. وإعطاء رضا العاملين درجة عالية من الاهتمام. وضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب في الإدارات المختلفة. وبناء هياكل أجور ومخصصات مالية تمكن العاملين على التكيف مع الوضع الحالي.

كذلك تشير هذه الدراسة إلى ضرورة العدالة في توزيع المناصب الإدارية والتنظيمية، والعمل على تقوية الثقة وتقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين أصبحت ضرورة لما لها من دور في الدافعية والولاء الوظيفي للعاملين.

أن نتائج هذه الدراسة تحفز الباحثين والممارسين في الشأن الإداري إلى الاهتمام بإجراء المزيد من الدراسات في موضوع أخلاقيات العمل في المنظمات العامة لتوضيح المزيد من الفهم في هذا الموضوع.

ودراسة كيفية إلزام المنظمات على اختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقية للعمل.

- الاهتمام بالموضوعية والقدرة على مراعاة توازن المصالح. والتحقق من القدرة على العمل وإتقانه.
- التأكيد على أهمية العدل والنزاهة بهدف التأكد من الحيادية والبعد عن أي تأثيرات جانبية. وذلك لتأثيرها الواضح على الاداء الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة.

5.المراجع:

• الكتب:

- (1) القرآن الكريم، الاحادين النبوية
- (2) بدوي، أحمد زكي (1984)، معجم ومصطلحات العلوم الإدارية، (بيروت، دار الكتاب اللبناني).
- (3) شريف، احمد صقر والشرقاوي، علي(1991). الإدارة: النظم والعمليات والممارسات. (الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية)، ص 77.
- (4) عاشور، أحمد صقر(1983)، إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، (بيروت، دار النهضة).
- (5) الغالي، الطاهر محسن منصور(2005). المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال. (عمان، الأردن، دار وائل للنشر و التوزيع)، ص 145.
- (6) لطفي، أمين السيد احمد(2005)، مراجعة وتدقيق نظم المعلومات، (الإسكندرية: الدار الجامعية).
- (7) حمدي، أمين عبد الهادي(1996). نظرية الكفاية في الوظيفة العامة. (دمشق، دار الفكر العربي، ط1). ص 32.
- (8) الاونكتاد (2001)، السياسات العامة للاعمال وهياكل التنظيم الاساسية، المنهج الدولي لمؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية، المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الاردن، ص 194.

- 9) السحمراني، أسعد (1988)، الأخلاق: في الإسلام والفلسفة القديمة، (بيروت: دار النفائس، ط1)، ص32-41
- 10) اليازوري(2009)، إدارة الأعمال الدولية " منظور سلوكي واستراتيجي " (عمان، الأردن، دار اليازوري العالمية للنشر والتوزيع)، ص 432.
- 11) الغالي، طاهر محسن، والعامري، صالح مهدي محسن (2008)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، (عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى).
- 12) لونكنت، تشاو(1990). الإحصاء في الإدارة. ترجمة عبد المرضي حامد عزام. (الرياض، دار المريخ للنشر)، ص22.
- 13) هاينز، ماريون إي (1988)، إدارة الأداء: دليل شامل للإشراف الفعال، ترجمة محمود مسي وزهير الصباغ، (الرياض، مطابع معهد الإدارة العامة).
- 14) جودة، محفوظ (2008). التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام (SPSS). (عمان، الأردن، دار وائل للطباعة والنشر). ص 41.
- 15) عاشور، محمد عاطف (1987). علم الاجتماع. (الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية). ص 88
- 16) هلال، محمد عبد الغني حسن (1996)، مهارات إدارة الأداء، (القاهرة، مركز تطوير الأداء).
- 17) ياغي، محمد عبد الفتاح (2012)، الأخلاقيات في الإدارة، (عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1)
- 18) الشرقاوي، محمد عبد الله، الفكر الأخلاقي: دراسة مقارنة، (بيروت: دار الجيل، ط1) ص 109.
- 19) أبوبكر، مصطفى محمود(2005). التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية، الدار الجامعية).
- 20) أبو شيحة، نادر، والأسعد، عبد اللطيف(1990). الرشد إلى توصيف وتصنيف الوظائف. (عمان، الأردن، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ط1). ص 6.
- 21) درة، عبد البارئ إبراهيم (1998)، تكنولوجيا الأداء البشري: مهارة أساسية من مهارات القيادات في المؤسسات الشرطة العربية، (الرياض، معهد التدريب بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية).
- 22) درة، عبد البارئ إبراهيم (1982)، العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، (عمان، دار الفرغان للنشر والتوزيع).
- 23) عبود، نجم عبود(2005). أخلاقيات الإدارة في شركات الأعمال. (عمان، مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع).
- 24) عبود، نجم عبود(2006م). أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال. (عمان، الأردن، الوراق للنشر والتوزيع)
- 25) الحميدان، عصام عبد المحسن (2010)، أخلاقيات المهنة في الاسلام، (الرياض، شركة العبيكان للابحاث والتطوير، ط1)

(26) حبيش، فوزي(2006). الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين. (عمان، الأردن، المنظمة العربية للعلوم الإدارية)، ص7.

• الاطروحات:

- (1) العطاس، أنور حسن (2019)، أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، الرياض
- (2) الشيباني، بندر عمير (2015)، تصور استراتيجي لتعزيز النزاهة تحقيقا للامن الوطني بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- (3) الزهراني، حسين جمعان (1999)، خصائص الوظيفة وأثرها في أداء العاملين: دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير بالعلوم الإدارية غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- (4) البواق، ليلى محمد (2014)، ادراك العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- (5) المعاضيدي، محمد عصام احمد (2005)، اثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة، دراسة لآراء عينة من مدرسي جامعة الموصل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- (6) فضل الله، مي عبدالعزيز(2018)، أثر اخلاقيات العمل في الارتقاء بالاداء الوظيفي بالتطبيق علي الادارة العامة للجوازات والهجرة -ولاية الجزيرة من العام 2011م-2016م. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإدارية، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، السودان، امدرمان.
- (7) السكران، ناصر(2004)، "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض" رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- (8) المريات، رغدة (2011)، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.
- (9) الطراونة، تحسين احمد (2010م)، الاخلاق والقيادة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم ادارة الاعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض.

10) الحربي، خديجة أحمد (1995)، التطوير التنظيمي وأثره على كفاءة الأداء في المنظمة: دراسة تطبيقية على أمانة مدينة جدة، رسالة ماجستير بالعلوم الإدارية غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

• المقالات:

1) البوتي، أحمد محمد (2011)، أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي لهيئة النزاهة، العراق، ص4.

2) كشوب، احمد سهيل، وبلال، زروق عثمان (2020)، اثر الاخلاقيات الادارية على الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلد4، العدد4، 30 ابريل 2020

3) السكارنة، بلال خلف (2012)، اخلاقيات العمل واثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد33، بغداد، العراق.

4) حسين، ليث سعدالله، والجميل، ريم سعد (2009)، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل دراسة لأراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، نيسان.

5) نصير، نعيم (1996)، "الإدارة بالاستقلال: دراسة لاتجاهات موظفي الإدارة العليا للسلوك الميكافلي في القطاع العام في محافظة إربد"، مجلة أبحاث البرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12 ، العدد 4 .

6) المير، عبدالرحيم علي (1995)، " العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية : دراسة مقارنة"، مجلة الإدارة العامة ، الرياض ، (معهد الإدارة العامة، المجلد 35، العدد الثاني)، ص: 207.

7) عبود، نجم عبود، والمبيضين، باسم (2010م). أخلاقيات الإدارة، دراسة ميدانية في عينة من المنظمات الأردنية. مجلة دراسات العلوم الإدارية. مجلد 37. عدد1 : 3

8) الطراونة، تحسين أحمد، والصرارية، أكثم (1998)، "القيم الوظيفية في الخدمة العامة : دراسة ميدانية لموظفي محافظة الكرك"، مجلة جرش للبحوث والدراسات ، المجلد الثاني ، العدد الثاني.

• Books:

- 1) Daft, Richard L., (2003), Management, South-Western & College Publishing Co., Canada.
- 2) Fukuyama, F. (1995) Trust: The Social Virtue and the Creation of Prosperity. London: Penguin Books.
- 3) George D. & Kaler John. (2003) Introduction to business ethics. First edition, publisher Chapman & Hall.
- 4) -Wehrich, Heinz and Koontz, Harold. (2003), Management: A Global Perspective, International Edition, McGraw Hill Inc., New York, USA.

• **Journals:**

- 1) Maguad, Ben, A, & Krone, Robert. M (2009), "Ethics and Moral leadership", total quality management Journal, Volume. 20, No. 2. P3
- 2) Mohr, Lois A, Webb, Deborah J, and Harris, Katherine E, (2001), "Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior", The Journal of Consumer Affairs, Vol. 35, No. 1, p:45.
- 3) Valentine, Sean, (2007). Perceived organizational ethics and the ethical decisions of sales and marketing personnel. Journal of Personal Selling, vol. xxix, no. 4, pp.373-388.