مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

**اسم المقال:** تأثير أخلاقيات العمل على أداء الموارد البشرية
**اسم الكاتب:** د. سعيد عزيز إسبر، آسر عياش سليمان
**رابط ثابت:** https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5467
**تاريخ الاسترداد:** 2026/11/04 00:07 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

# The Effect of the Business Ethics on the Performance of Human Resources
# A Field Study On Private Universities Operating In The Syrian Coast

**Dr. Said Aziz Esber***
**Asser Aiach Suleiman****

**(Received 22 / 4 / 2020. Accepted 27 / 7 / 2020)**

**□ ABSTRACT □**

This research was conducted to determine the effect of business ethics (cooperation, adherence to work regulations, integrity, transparency, and mastery) on the performance of human resources, in private universities operating in the Syrian coast. The researcher distributed (120) questionnaires to a sample of managers and workers at the universities under study. (109) questionnaires were retrieved and (7) questionnaires were excluded, Thus, the number of questionnaires that have been discharged is (102). The researcher analyzed the data using the Statistical Analysis Program (SPSS 25).

At the end of this research, the researcher reached a number of conclusions, the most important of which are: There is a significant effect of business ethics (cooperation, adherence to work regulations, integrity, transparency, and mastery) on the performance of human resources at the universities under study. The researcher also made a number of recommendations, including: The need for the universities under study to continuously analyze their internal environment in order to identify weaknesses and strengths in them, and the need to identify individuals who have the experience, skill, high efficiency and appropriate to analyze the environment, and the need to pay attention to ethical standards as well as efficiency standards in order to achieve the goals of the organization.

**Keywords**: Business Ethics, Human Resource Performance, Private University.

*Associate Professor , Business Administration Department, Faculty Of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.

**Postgraduate Student, Business Administration Department/Marketing, Faculty Of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.

# تأثير أخلاقيات العمل على أداء الموارد البشريَّة
# "دراسة ميدانيِّة في الجامعات الخاصَّة العاملة في السَّاحل السُّوري"

**الدكتور سعيد عزيز إسبر***
**آسر عيَّاش سليمان****

**(تاريخ الإيداع 22 / 4 / 2020. قُبِل للنشر في 27 / 7 / 2020)**

## □ ملخّص □

هدف هذا البحث إلى تحديد مدى تأثير أخلاقيَّات العمل (التَّعاون، الالتزام بأنظمة العمل، الاستقامة، الشَّفافيَّة، الإتقان) على أداء الموارد البشريَّة، وذلك في الجامعات الخاصَّة العاملة في السَّاحل السُّوري. قام الباحث بتوزيع (120) استبياناً على عينة من المديرين والعاملين في الجامعات محلِّ الدِّراسة، تمَّ استرداد (109) استبياناً، واستبعاد (7) استبيانات منها لعدم استكمال بياناتها، وبذلك يكون عدد الاستبانات التي تمَّ تفريغها (102) استبانة. قام الباحث بتحليل البيانات باستخدام برنامج التَّحليل الإحصائي (**SPSS 25**).

وفي نهاية هذا البحث توصَّل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات وأهمّها: يوجد تأثير معنوي لأخلاقيَّات العمل (التَّعاون، الالتزام بأنظمة العمل، الاستقامة، الشَّفافيَّة، الإتقان) على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما تقدَّم الباحث في نهاية البحث بمجموعة من التَّوصيات والَّتي كان أهمُّها: ضرورة قيام الجامعات محلِّ الدِّراسة بتحليل بيئتها الدَّاخليَّة بصفة مستمرَّة من أجل التَّعرُّف على نقاط الضَّعف والقوَّة فيها، وضرورة تعيين الأفراد الَّذين يتمتَّعون بالخبرة والمهارة والكفاءة العالية والمناسبة لتحليل البيئة، وضرورة الاهتمام بالمعايير الأخلاقيَّة إلى جانب معايير الكفاءة من أجل تحقيق أهداف المنظَّمة.

**الكلمات المفتاحيَّة:** أخلاقيات العمل، أداء الموارد البشريَّة، الجامعة الخاصَّة.

* **أستاذ مساعد ، قسم إدارة الأعمال . كليَّة الاقتصاد . جامعة تشرين . اللَّاذقية . سوريَّة.**
** **طالب ماجستير، قسم إدارة الأعمال/اختصاص تسويق . كليَّة الاقتصاد . جامعة تشرين . اللَّاذقية . سوريَّة.**

## مُقدِّمة:

لطالما شكَّلت الأخلاق جزءاً مهمَّاً وحيويَّاً في ممارسات الأديان السَّماويَّة والفلسفات الاجتماعيَّة المختلفة، وأسهم ذلك في تعزيز السياق التَّنظيمي للتعاطي مع قضية الأخلاق، خاصَّةً في إطار السَّعي نحو تمكين أداءٍ تنظيميٍ للمؤسسات والمنظَّمات والتي تعمل في ظروف تتَّسم بعدم اليقين والسُّرعة في التَّغيير. إذ أثَّرت هذه التَّغييرات على مستقبل المنظَّمات وفرضت عليها تحديَّات جديدة تتمثَّل في سعي تلك المنظَّمات للتأقلم مع ما هو جديد من أفكار وتوجُّهات حديثة تُكسِب المنظَّمة صفة الحداثة والتَّطوُّر والتمتُّع بالميزة التَّنافسيَّة.

ففي السَّنوات الأخيرة تعاظمت أهميَّة أخلاقيات الأعمال في المنظَّمات وأصبحت تأخذ قدراً متزايداً من الاعتبار، حيث أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام الكبير وتعاد صياغة الأهداف والسِّياسات بطريقة تُبرز المسؤوليَّة الأخلاقيَّة للمنظَّمات وتُعدُّ أخلاقيات العمل بأنَّها القيم السَّائدة التي تنظم العلاقات بين الأفراد في المجتمع ثم تنتقل مع الفرد عند دخول منظَّمات الأعمال، وتُعدُّ أخلاقيات العمل من أساسيات النجاح في المنظَّمة لأنَّها تعكس ثقة المنظَّمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع. فلا يكفي أن يكون العامل مؤهلاً تأهيلاً عقلياً وجسدياً فحسب لكي يتمكَّن من أداء الوظيفة، وإنَّما من الضَّروري أن يتَّصف بالسُّلوك الحميد والأخلاق القويمة وهو ينجز عمله، لأنَّ الأخلاق الحميدة هي صمَّام الأمان الوحيد للأداء. وتبرز أهميَّة الأداء في تحديد مدى قدرة المنظَّمة على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات والمهارات لدى العاملين، لأنَّ الأداء هو مقياس لقدرة ودافعية الفرد تجاه عمله، ويؤدي إلى خلق ميزة تنافسيَّة للمنظَّمة من خلال الإبداع والابتكار في الأداء. كما يعمل الأداء على مساعدة المسؤولين عن المنظَّمة في إيجاد نظم ترقية ومكافآت وأجور تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة بالمنظَّمة.

من هنا جاءت فكرة هذه الدراسة للوقوف على أثر أخلاقيات العمل على أداء الموارد البشريَّة، وذلك في الجامعات الخاصَّة العاملة في السَّاحل السُّوري.

**مشكلة البحث:**

بناءً على الدِّراسات السَّابقة الَّتي اطَّلع عليها الباحث وعلى الدِّراسة الميدانيَّة الَّتي قام بها في الجامعات الخاصة الآتية العاملة في الساحل السوري: جامعة الأندلس الخاصة في طرطوس، جامعة المنارة الخاصة في اللاذقية، وفرع جامعة الشام الخاصة في اللاذقية، يمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال طرح التَّساؤل الرَّئيس الآتي:

**<u>ما مدى تأثير أخلاقيات العمل على أداء الموارد البشريَّة، وذلك في الجامعات الخاصَّة العاملة في السَّاحل السُّوري؟</u>**

وتتفرع من هذا التَّساؤل التَّساؤلات الفرعيَّة الخمس الآتية:

**1**-ما مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **<u>التَّعاون</u>**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة؟

**2**-ما مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **<u>الالتزام بأنظمة العمل</u>**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة؟

**3**-ما مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **<u>الاستقامة</u>**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة؟

**4**-ما مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **<u>الشَّفافيَّة</u>**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة؟

**5**-ما مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **<u>الإتقان</u>**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة؟

## أهمِّيَّة البحث و أهدافه:

**<u>الأهمِّيَّة النَّظريَّة</u>**: تتمثل الأهميَّة النظرية للبحث بأهمية دراسة تأثير أخلاقيات العمل على أداء الموارد البشرية في المنظَّمات السُّوريَّة عموماً وفي الجامعات الخاصة على وجه التَّحديد، وبالتَّالي قد تسهم الدِّراسة الحاليَّة في تقديم إطار

نظري لمتغيِّرات البحث (المتغير المستقل: أخلاقيات العمل، المتغير التابع: أداء الموارد البشريَّة)، الأمر الَّذي يؤهِّلها لتكون مرجعاً نظريَّاً يمكن الاستفادة منه من قبل الباحثين والمهتمين في هذا المجال.

**الأهمِّيَّة العمليَّة:** تستمد هذه الدِّراسة أهمِّيَّتها العمليَّة من الأهميَّة الكبيرة للجامعات الخاصَّة السُّورية ومساهمتها الفعَّالة في دعم عمليَّة التَّنمية الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة. كما قد تساعد نتائج هذه الدِّراسة في إيجاد مؤشِّرات موضوعيَّة يُعتمد عليها في بناء برامج لتدريب المديرين والعاملين على كيفية تطبيق والاستفادة من جميع أبعاد أخلاقيات العمل في المؤسَّسات الاقتصاديَّة في سوريَّة. كما قد تسهم التَّوصيات الَّتي تمَّ اقتراحها في إلقاء الضَّوء على بعض الإجراءات والممارسات الإداريَّة الَّتي يمكن أن تقوم بها الإدارة من أجل تعزيز دور أخلاقيات العمل في تحسين أداء الموارد البشريَّة.

**أهداف البحث:**

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

**1**-تحديد مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **التَّعاون**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**2**-تحديد مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **الالتزام بأنظمة العمل**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**3**-تحديد مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **الاستقامة**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**4**-تحديد مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **الشَّفافيَّة**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**5**-تحديد مدى تأثير أخلاقيات العمل، من حيث **الإتقان**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**فرضيَّات البحث:**

تتمثَّل الفرضيَّة الرَّئيسة للبحث بالآتي:

**لا يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل على أداء الموارد البشريَّة، وذلك في الجامعات الخاصَّة العاملة في السَّاحل السُّوري؟**

ومن هذه الفرضيَّة تنبثق الفرضيَّات الفرعيَّة الآتية:

**1**-لا يوجد تأثيراً معنويَّاً لأخلاقيات العمل، من حيث **التَّعاون**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**2**-لا يوجد تأثيراً معنويَّاً لأخلاقيات العمل، من حيث **الالتزام بأنظمة العمل**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**3**-لا يوجد تأثيراً معنويَّاً لأخلاقيات العمل، من حيث **الاستقامة**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**4**-لا يوجد تأثيراً معنويَّاً لأخلاقيات العمل، من حيث **الشَّفافيَّة**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**5**-لا يوجد تأثيراً معنويَّاً لأخلاقيات العمل، من حيث **الإتقان**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

## منهجيَّة البحث:

تمَّ إنجاز هذا البحث بالاعتماد على المنهج الوصفي التَّحليلي، حيث تمَّ جمع البيانات الثانوية من خلال الكتب والمراجع العربيَّة والأجنبيَّة والمقالات والدَّوريَّات الصادرة في مجال البحث. أمَّا البيانات الأوَّليَّة فقد تمَّ جمعها عن طريق قيام الباحث بإجراء العديد من المقابلات الشَّخصيَّة مع العاملين والمديرين وأعضاء الهيئة التَّدريسيَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة، فضلاً عن قيامه بتصميم استبانة تضمَّنت مجموعة من الأسئلة المتعلِّقة بموضوع البحث. ومن ثمَّ تمَّ استخدام الأساليب الإحصائيَّة المناسبة اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS 25) في تحليل البيانات، وذلك من خلال

استخدام: Spearman's correlation coefficient، Cronbach's alpha، النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، Simple Regression Analysis، Standard Multiple Regression Analysis.

**مجتمع البحث وعيِّنته:**

تمثَّل مجتمع البحث بجميع المديرين والعاملين (ومن جميع المستويات الإدارية: العليا، الوسطى والدنيا) في الجامعات الخاصَّة السُّورية. أمَّا عيِّنة البحث فقد تمثَّلت بعيِّنة قصديَّة من المديرين والعاملين في كليَّات الجامعات الخاصَّة الآتية العاملة في السَّاحل السُّوري: جامعة الأندلس الخاصَّة، جامعة المنارة الخاصَّة، وفرع جامعة الشَّام الخاصَّة في اللَّاذقية.

**الدِّراسات السَّابقة:**

**1-دراسة (حاجي؛ الصواف، 2015)** بعنوان: **أخلاقيَّات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظَّمات الأعمال [1]:** انطلاقاً من أهميَّة الالتزام بأخلاقيَّات الوظيفة العامة ودورها في تعزيز أداء الأعمال الإداريَّة لما لها من تأثير إيجابي على موقف المنظَّمة الأخلاقي تجاه موظفيها وأجهزتها وتقليل الأعباء المترتبة عن تشوه صورتها أمام المجتمع الذي تعمل فقد هدُف البحث إلى:_التَّركيز على معرفة أخلاقيَّات الوظيفة العامة، والتحقُّق من مدى إدراك المديرين في الشَّركة محلِّ الدِّراسة عن أخلاقيَّات الوظيفة العامة وأثرها في تحسين الأداء._تمَّت المعالجة الإحصائيَّة للبيانات بواسطة استخدام الحاسوب، ثمَّ تحليل بيانات البحث باستخدام برنامج المجموعة الإحصائية (**SPSS**) باعتماد الأساليب الآتية: المتوسِّطات الحسابيَّة والانحرافات المعيارية، تقدير نموذج الانحدار المتعدِّد لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة مؤشِّرات أخلاقيَّات العمل والمتغير التابع الأداء. **ومن أهم نتائج الدراسة:** أوضح البحث أنَّ هناك قدر من الالتزام بأخلاقيَّات المهنة وهو ما أوضحته المتغيرات التي أعطت علاقة طرديَّة. كما أشار البحث إلى وجود علاقة بين أهداف الوظيفة العامة وبين الالتزام بأخلاقيَّات الوظيفة العامة.

**2-دراسة (أحمد، 2017):** بعنوان: **أخلاقيَّات العمل: منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤوليَّة الاجتماعيَّة للمنظَّمات – دراسة تحليليَّة لآراء العاملين في مؤسَّسة الشَّاري للمبرات الاجتماعيَّة [2]:** هدفت الدراسة إلى: تقديم معالم فكريَّة حول موضوعات البحث ومتغيراته (أخلاقيَّات العمل والمسؤوليَّة الاجتماعيَّة) من أجل بلورة الحلول المتعلِّقة بالإجابة عن تساؤلاته، تشخيص مستوى توافر متغير البحث المستقل (أخلاقيَّات العمل) والتابع (المسؤوليَّة الاجتماعيَّة) في المنظَّمة محلِّ الدِّراسة من وجهة نظر أعضاءها، إثارة الاهتمام حول ضرورة الاستفادة من مهارات أخلاقيَّات العمل في الانتقال بالمنظَّمات من الاتِّجاهات الإداريَّة التقليديَّة إلى اتِّجاهات تستوعب المفاهيم الحديثة في الإدارة بالاستناد إلى نتائج البحث العلميَّة، فسح المجال أمام الباحثين الآخرين للبحث في ميادين ذات صلة بأخلاقيَّات العمل والمسؤوليَّة الاجتماعيَّة. استند الجانب الميداني للبحث على المنهج الاستطلاعي لجمع البيانات من عينة البحث، فضلاً عن استخدام المنهج الوصفي في عرض البيانات والمنهج التَّحليلي الاستدلالي في تحليل النتائج عبر ما أثير من تساؤلات بهدف تحليل وقياس العلاقات السببية بين متغيِّرات البحث. **خلصت الدِّراسة إلى أنَّ:** هناك إيجابيَّة في توافر متغيرات البحث في المنظَّمة محل الدراسة، وهذا مؤشِّر على حرصها في تقديم خدماتها بأعلى مستوى من الجودة والإخلاص بقصد خدمة ومساعدة وتطوير المبرات العراقية ومنظَّمات المجتمع المدني، وأن ظهور علاقة ارتباطيَّة إيجابيَّة قوية إلى حدٍّ ما بين المتغيرات التي تضمَّنها النموذج للبحث، بعلاقات ذات دلالة معنوية في تطوير المتغير التابع، وهذا مؤشِّر إيجابي على الانعكاس الإيجابي لأخلاقيَّات العمل في المسؤوليَّة الاجتماعيَّة.

**3-دراسة (الرواشدة، 2018):** بعنوان: **أثر الالتزام بأخلاقيَّات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسَّسات العامَّة الأردنيَّة [3]:** هدفت الدراسة إلى: تحليل أثر الالتزام بأخلاقيَّات الوظيفة العامَّة في

مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسَّسات العامَّة الأردنيَّة، وينبثق عنه: بناء إطار نظري فكري لأخلاقيَّات الوظيفة العامَّة وأهميتها في تحقيق الولاء التنظيمي، التعرُّف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيَّات الوظيفة العامَّة والولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسَّسات العامة الأردنيَّة، قياس مستوى توظيف أخلاقيَّات الوظيفة العامَّة بين أوساط العاملين في المؤسَّسات العامَّة الأردنيَّة، وقياس مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسَّسات العامَّة الأردنيَّة. بنيت منهجيَّة الدِّراسة على المنهج الوصفي والميداني التَّحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي تمَّ إجراء المسح المكتبي، والاطِّلاع على الدراسات والبحوث النظريَّة والميدانيَّة، أمَّا على صعيد البحث الميداني التَّحليلي فقد تمَّ إجراء المسح الاستطلاعي الشامل، وتحليل كافَّة البيانات المجتمعية من خلال الإجابة على الاستبانات واستخدام الطرق الإحصائيَّة المناسبة. **خلصت الدراسة إلى:** أنَّ الالتزام بأخلاقيَّات الوظيفة العامة يفسِّر 38.1 من التباين في بعد الولاء العاطفي، كما يفسِّر 44.2 من التباين في بعد الولاء المستمر، ويفسِّر 31.6 من التباين في بعد الولاء المعياري، وجميع ذلك يؤكِّد دور وأثر الالتزام بأخلاقيَّات الوظيفة العامَّة في تفسير الأبعاد التابعة للولاء التنظيمي، ويعود تفسير ذلك إلى أنَّ المبحوثين يميلون إلى التعامل الفعلي ذي النتائج المؤثِّرة عمليَّاً وعاطفيَّاً وإلى ما يرتبط بالقيم والمعايير الأخلاقية.

**4-دراسة (Rouina, 2018)** بعنوان: **دور أخلاقيَّات العمل في مواجهة الفساد [4]:** هدفت الدِّراسة إلى: توضيح إمكانيَّات أخلاقيَّات الأعمال في مواجهة الفساد في النِّظام الجزائري سواءٌ على الصَّعيد السِّياسي أو الاقتصادي أو في مجال الإدارة، ولإبراز أهميَّة ودور الأخلاقيَّات في تعزيز الأصول المعتقدات الدِّينيَّة بمختلف أنواعها. استخدم الباحث المنهج الوصفي لتوضيح الجوانب النظريَّة للموضوع. **خلصت الدِّراسة إلى:** إنَّ أخلاقيَّات الأعمال جاءت لإنهاء ووضع الحد لهذه الانتهاكات التي تحصل داخل المؤسَّسات والشَّركات الكبرى، كما ينبغي عدم الخلط في المؤسَّسة بين المعايير الأخلاقيَّة، وسلوك المديرين والموظَّفين الذي يعكس بصورة حقيقيَّة سلوكيَّات العمَّال في نشاطاتهم العمليَّة المختلفة.

**5-دراسة (Maguad and Krone, 2018)** بعنوان: **الأخلاق والقيادة الأخلاقيَّة [5]:** هدفت الدِّراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأخلاق والقيادة الأخلاقيَّة والتَّحسُّن النَّاجح للجودة والنَّوعيَّة في المنظَّمات. اعتمدت الدِّراسة على منهج التَّحليل النَّقدي للدِّراسات السَّابقة والأدب النَّظري. **خلصت الدِّراسة إلى:** إنَّ القيادة الخلاَّقة هي أكثر وأهم متغيِّر لنجاح الأعمال على المدى الطَّويل. وكذلك دعم السُّلوك الأخلاقي كهدف للعمل المهم في زيادة الأرباح وتحسين رضا الزَّبائن وتقليل معدَّلات دوران العمل والرِّضا الوظيفي.

**القسم النَّظري:**

**1- تعريف أخلاقيات العمل وأهدافها:**

"الخُلق" لغةً يطلق على الطبع أو السَّجيَّة، وهو يشكِّل صورة الإنسان الباطنيَّة مثلما يشكِّل خلق- بفتح الخاء وسكون اللام – صورة الإنسان الظاهرة. اصطلاحاً يعرِّفه حجَّة الإسلام أبو حامد الغزالي بأنَّه: هيئة في النَّفس راسخة، تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية. كما تُعرَّف الأخلاق بأنَّها مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التَّمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، بين ما هو صواب وما هو خطأ، فهي إذن تتركَّز في مفهوم الصواب والخطأ في السلوك. [6]

وبناءً على ذلك، تقدِّم الأخلاقيَّات دليلاً من خلال معاييرها وقيمها على الأنشطة الأخلاقيَّة وغير الأخلاقيَّة، وعلى ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعيَّاً، ولا شك في أنَّ الأخلاقيَّات في كل مجتمع هي نتاج تطوُّر تاريخي طويل، لذا فهي ضروريَّة في تكوين المجتمع وضمان استقراره، ويمكن تحديد مصادر الأخلاقيَّات في كل مجتمع بالآتي: المعتقدات

الدينيَّة، تاريخ المجتمع وعاداته وتقاليده، الثَّقافة الوطنيَّة، القبيلة والعشيرة والعائلة، الجماعات المرجعيَّة، قادة الرأي وذوو الخبرة العمليَّة التعليميَّة. [7]

وتمثِّل أخلاق المجتمع أساساً قويَّاً لأخلاقيَّات العمل، ليس لأنَّها فقط خلفيَّة مسبقة في تكوين أفراد المجتمع الذين يأتي منهم العمال والمديرون، بل لأنَّ الإدارة لا تعمل من فراغ وإنَّما في بيئة حيَّة ومتفاعلة، ولا بدَّ من أخذ قيم هذه البيئة ومحدِّداتها الأخلاقيَّة في قرارات الإدارة وعمليَّاتها المختلفة. **وهناك تعريفات مختلفة لأخلاقيَّات العمل:**

- هي المعايير والمبادئ التي تهيمن على سلوك الفرد أو المجموعة وتتعلَّق بما هو صحيح وخطأ. [8]
- هي الدِّراسة المنهجيَّة للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد. [9]
- هي العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانيَّة على أساس التقييم بين الوسائل المؤدِّية إلى الأهداف. [10]
- هي التصرُّفات أو السلوكيَّات المهنيَّة الوظيفيَّة المثاليَّة الواجب على القائد أن يسلكها في سبيل أدائه لواجباته بإتقان لتحقيق المصلحة العامة، دون التَّأثير على كفاية العمليَّات الإداريَّة، ويشمل من بين الجوانب الأخرى الكثيرة الإخلاص في العمل والولاء للقوانين، واحترام كل ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمور العمل [11]

**ويرى الباحث** أنَّ تزايد الآثار السلبيَّة النَّاجمة عن الفضائح الأخلاقيَّة من جهة والآثار الايجابيَّة النَّاجمة عن السمعة الأخلاقيَّة في إيجاد العميل ذي الولاء من جهةٍ أخرى، جعل الشركات أكثر اهتماماً بأخلاقيَّات العمل والإدارة واستعداداً لتحمُّل نفقات تزويد مديريها بالمعرفة المنهجيَّة والخبرة المنظَّمة في هذا المجال.

تهتم أخلاقيَّات العمل كعلم للواجبات المعنويَّة الخاصَّة بمهنة معيَّنة وجزاءاتها التأديبيَّة بتبيان القواعد السلوكية والأخلاقيَّة سواءٌ فيما بين ممارسين المهنة أنفسهم أو اتجاه الغير، **وعموماً تهدف أخلاقيات العمل إلى:** [12] [13]

- ضبط العادات والاتفاقات ومجموع القيم والأعراف والتقاليد المتَّفق عليها في محيط ما.
- تساعد الأخلاقيَّات على تقديم النَّقد الذَّاتي لتحسين المردوديَّة، وتحصين الكفاءات الفنيَّة وتحفيز المهارات المهنيَّة وخلق جسور الثِّقة في الأهداف المتَّبعة.
- ضبط السلوك المهني والشَّخصي الذي ينبغي أن يتحلَّى به الموظَّفون لدى الدولة وضمان انضباطهم بما ينسجم ومقتضيات ممارسة الوظيفة العموميَّة، واطِّلاعهم على واجباتهم المهنيَّة في إطار أخلاقي.
- تطبيق نظام الجزاءات الإيجابيَّة والسلبيَّة لتفادي بعض مظاهر الفساد الإداري.
- ضمان مخطط عقلاني لتسيير الموارد البشريَّة يأخذ بعين الاعتبار مسارهم المهني والوظائف.
- تحقيق التَّوازن بين الأحكام الأخلاقيَّة وحريَّات وحقوق الموظَّفين (بضبطها وتقنينها).
- ضرورة تغليب المصلحة العامَّة على المصلحة الخاصَّة للموظف بشكل يتَّفق والأنظمة التشريعيَّة والتنظيميَّة السَّارية المفعول.
- تقريب عمل الإدارة العامَّة من المواطنين بالإصغاء إلى اهتماماتهم وانشغالاتهم وكذلك تحسين نوعيَّة الخدمات المقدَّمة إليهم.
- إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطن.
- إزالة الطَّابع التسلُّطي الذي يمكن أن تتَّصف به الإدارة باحترام الواجبات الملقاة عليها.

**2- النظريَّات الأخلاقيَّة الغربيَّة في مجال قطاع الأعمال:**

ويمكن تصنيفها كالآتي: [14]

- **النظريَّة النفعيَّة:** وهي التي تقوم على مذهب المنفعة القائل إنَّ تحقيق أعظم الخير والنَّفع لأكبر عدد من الأفراد يجب أن يكون هو الهدف للسلوك الإنساني، أي أنَّ لكل نشاط منافع وتكاليف وأنَّ النَّشاط الصحيح هو الذي سينتج منافع صافية أكبر وتكاليف صافية أقل للمجتمع ككل.
- **نظريَّة الحقوق والواجبات:** وهي تقوم على أساس أنَّ الأفراد لهم حقوق يتمتَّعون بها، وهي نوعان: حقوق أخلاقيَّة وهي تلك التي تكون مضمونة لكل فرد بوصفة كائناً بشريَّاً بغض النَّظر عن المجتمع الذي يوجد فيه مثل حق العيش وحق الملكية، والحقوق القانونيَّة وهي التي تمنح للفرد بموجب القانون، ووفقاً لهذه النظرية فإنَّ واحدة من أكثر السِّمات الحرجة في الحقوق هي أنَّها يجب أن توجد في علاقة تكامليَّة مع الواجبات.
- **نظريَّة العدالة:** إنَّ العلاقة بين الحقوق والواجبات تثير مشكلة العدالة والإنصاف، فالمنافع والأعباء لابد أن توزَّع على الجميع، وأن تعايش الأفراد وتعاونهم وتنافسهم، لا بدَّ أن يتم وفق قواعد وقوانين وأن مخالفي هذه القواعد يتعرَّضون للعقوبات (هذه هي العدالة الجزائيَّة)، وينجم عن مخالفة القواعد أضرار وضحايا لابدَّ من تعويضهم بما يتناسب مع تلك الأضرار (وهذه هي العدالة التعويضيَّة).

**3- العوامل المؤثِّرة على أخلاقيَّات العمل:**

هناك العديد من العوامل والمتغيرات في تأثير وتكوين هذه الأخلاقيَّات لدى الفرد، ولعلَّ من أهم العوامل المؤثِّرة التي تساعد في تكوين الاتِّجاهات نحو سلوك معيَّن: [15]

- **البيئة الاجتماعيَّة:** يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنَّها البيئة التي تجمع بين المنزل والحي والعمل والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد وعادات ومعتقدات وأحوال اقتصادية واجتماعية وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتِّجاهاته، إذ تنمو هذه الاتِّجاهات والممارسات السلوكيَّة وتتطوَّر بتطوُّر مراحل النمو التي يمرُّ بها الفرد.
- **البيئة الاقتصاديَّة:** تلعب الأوضاع الاقتصاديَّة في المجتمع الذي يعيش فيه الموظَّف – من غنى وفقر وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدنِّي مستوى الرواتب والأجور – دوراً كبيراً في تكوين أخلاقيَّات الوظيفة من مبادئ واتجاهات وسلوك. كما أنَّها تؤدِّي إلى نشوء طبقات اقتصاديَّة متعدِّدة داخل المجتمع الواحد الأمر الذي يؤدِّي بأن تعتنق كل جماعة مجموعة من المبادئ والاتِّجاهات حول الجماعة الأخرى ونوع السلوك الذي يجب اتِّخاذه حيال كل طبقة.
- **البيئة السياسيَّة:** لا شكَّ في أنَّ البيئة السياسيَّة التي يعيش الموظَّف العام في ظلها تلعب دوراً مهمَّاً في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكياته. إذ أنَّ نمط سلوكه – أخلاقياً أو لا أخلاقياً – يتأثَّر بدون شك بطبيعة وخصائص تلك البيئة السياسيَّة السائدة ومدى فعالية الرقابة على أنماط السلوك الإداري للموظَّف العام بحيث تحفِّز السلوك الإداري الأخلاقي وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي.

**4- خصائص المنظَّمات الأخلاقيَّة:**

توجَّهت جهود الباحثين في هذا المجال نحو تحديد ما يميِّز المنظَّمة الأخلاقيَّة عن غيرها من المنظَّمات، فقد أشار البعض إلى أنَّ المنظَّمات الأخلاقيَّة هي المنظَّمات ذات الاستقامة الأخلاقيَّة العالية والتي تمتلك خصائص متميِّزة تتمثَّل بالآتي: [16]

- احتفاظها برؤية واضحة عن الاستقامة نحو الجهات الخارجية.
- يتم إقرار وتنفيذ تلك الرؤية من قبل الإدارة العليا بمرور الوقت.
- يتم تحديد أنظمة المكافأة في المنظَّمة طبقاً لرؤية الاستقامة في المنظَّمة.

- يتم تحديد السياسات والممارسات في المنظَّمة طبقاً للرؤية الاستراتيجيَّة.
- تسود المنظمة حالة من الفهم، وهي أنَّ القرارات الإداريَّة المهمَّة تتضمَّن أبعاداً أخلاقيَّة.
- الكل في المنظَّمة يتوقَّع أن يمارس عمله في إطار الصراع فيما بين الأفراد الناشئ عن اختلاف القيم التي يحملها المشاركون بوجود المنظمة.

وفي الاتِّجاه ذاته أشار [17] إلى المبادئ الأربعة الأساسيَّة كمواصفات للمنظَّمة الأخلاقيَّة، وهي:

- هادئة في تفاعلها داخلياً ومع المشاركون، وإنَّ القاعدة الأساسية لهذا النوع من المنظمات هي القيام بتنفيذ كل ما هو جيِّد لتلك الأطراف كجزء من الجودة الخاصة التي تمتلكها.
- تركِّز على مسألة جوهريَّة تتمثَّل في أنَّ الآخرين ينتفعون منها مثلما تنتفع هي من الآخرين.
- المسؤوليَّة فيها فردية وليست جماعية، وتنشأ بتفويض الأفراد للمسؤوليَّة الفردية عن الأعمال التي يقومون بها، وتكمن القاعدة الأساسية لهذا النوع من المنظمات في هذا المجال في شرعية أن الأفراد مسؤولين عن أنفسهم.
- ترى أنَّ أنشطتها تتم في إطار الأغراض المحددة سلفاً، وأنَّ هذه الأغراض هي الطريق السليم للعمليات التي يمارسها الأعضاء الذين يمتلكون القيم العالية، كما أنَّ هذه الأغراض تستخدم لتحديد موقع المنظمة في بيئتها.

**5- مفهوم أداء الموارد البشريَّة وأهميَّته:**

ينظر للأداء على أنَّه درجة تحقيق وإتمام المهام المكوِّنة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفيَّة التي يحقِّق أو يشبع الفرد بها متطلَّبات الوظيفة [18]. وعرَّفه آخرون بأنَّه يعني الكيفيَّة التي يؤدِّي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج لإجراء التَّحويلات الكميَّة والكيفيَّة المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية والأهداف المحدِّدة للوحدة الإنتاجية من خلال الفترة الزمنيَّة المدروسة [19]. كما يُعرَّف أداء العاملين على أنَّه يمثِّل مخرجات أو كميَّة الإنتاج للعامل الواحد مقدَّرة بوحدة زمنيَّة محدَّدة، وهو يمثِّل انعكاس لمدى قدرته من عدمها في تحقيق الأهداف المتعلِّقة بعمله أياً كانت طبيعة هذا العمل [20].

كما أنَّ أهمِّيَّة تحديد مستوى أداء الموارد البشريَّة تتمثَّل بالآتي: [21]

- تمثِّل العملية أحد أهم الأنشطة الرَّئيسة لإدارة الموارد البشريَّة التي تعتبر عملية تنظيميَّة مستمرَّة يقاس من خلالها أداء الموارد البشريَّة.
- تستطيع المنظَّمة من خلال تحديد مستوى أداء مواردها البشريَّة، الوقوف على نقاط القوَّة والضَّعف وانعكاساتها السلبيَّة والإيجابيَّة على إنتاجيَّة الفرد وفاعلية المنظَّمة.
- رفع معنويات العاملين، حيث إنَّ توفير جو من التَّفاهم والعلاقات ينساب بين العاملين والإدارة عندما يشعر العاملون أنَّ جهودهم وطاقاتهم في تأدية أعمالهم هي موضع تقدير الإدارة، وأنَّ الهدف الأساس من تحديد مستوى أداء الموارد البشريَّة هو معالجة نقاط الضَّعف في أدائهم على ضوء ما تظهره نتائج التَّقييم للأداء.
- يسهم في الكشف عن الكفاءات غير المستغلَّة للعاملين، ويسهم في تعديل معايير الأداء ورفع أداء العاملين، ويسهم في رسم خطَّة القوى العاملة للمنظَّمة وما تتطلَّبه من تنمية وتدريب وتوفير المكافآت والحوافز للعاملين.
- تشكِّل فرصاً للعاملين لتدارك أخطائهم والعمل على تجنُّبها وتنمية مهاراتهم وتحقيق ما يصبون إليه من ترقية وتسلُّق السلَّم الوظيفي والحصول على مكافآت وتعويضات مجزية.

**6- مفهوم ومعايير تقييم أداء الموارد البشريَّة:**

يمكن تعريف عملية تقييم الأداء على أنَّها: عمليَّة تقييم كل شخص من العاملين في المنظمة على أساس الأعمال التي أتمَّها خلال فترة زمنيَّة معيَّنة وتصرفاته مع من يعملون معه، أو عمليَّة يقوم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكلٍ منصف وعادل لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدَّلات تتمُّ على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون به [22].

يقصد بمعايير الأداء: الأساس الذي ينتسب إليه الفرد، وبالتَّالي يقارَن به للحكم عليه، أو هي المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيِّداً أو مُرضياً، وأنَّ تحديد هذه المعايير أمر ضروري لنجاح عملية تقويم الأداء، حيث أنَّها تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المنظَّمة وتوجيه المديرين على الأمور التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء. ولابدَّ أن تصاغ هذه المعايير بمشاركة العاملين ممَّا يساعد على رفع درجة أدائهم للعمل وإخلاصهم للمنظَّمة ومن ثمَّ التزامهم [23]. ويقصد بها أيضاً المعايير التي تؤثِّر على أداء الفرد العامل مباشرةً والتي على أساسها يتمُّ تقييم هذا الفرد، مثل كميَّة الإنتاج ونوعية الخدمة المقدَّمة للعملاء، المعرفة الجيِّدة للعمليات، الكفاءة. ويركِّز تقييم الأداء الفعَّال على المعايير التي يمكن ملاحظتها مثل سلوك العاملين أثناء العمل والنَّتائج التي يحقِّقونها. كذلك يقصد بها تلك العناصر التي تستخدم كركائز للتَّقييم [24]. ويشترط في المعيار مهما كانت نوعيَّته أن يكون دقيقاً في التَّعبير عن الأداء المراد قياسه، ويكون المعيار هكذا إذا تميَّز بالخصائص الآتية: [25]

- **صدق المقياس:** أي أنَّ العوامل الداخليَّة في المقياس يجب أن تعبِّر عن تلك العناصر التي تتطلَّب العمل بدون زيادة أو نقصان، وهناك حالتان يكون فيها المقياس غير صادق في حالة عدم احتواء المقياس على عوامل أساسيَّة في الأداء وهذا النَّوع من الخطأ يعرف بقصور المقياس، أو احتوائه على مؤثِّرات خارجة عن إرادة الفرد العامل.
- **ثبات المقياس:** يعني أن تكون نتائج أعمال الفرد العامل من خلال المقياس ثابتة عندما يكون أداؤه ثابتاً، أو عندما تختلف نتائج القياس باختلاف درجات أو مستويات أدائه وأنَّ ذلك ليس عيباً فيه وإنَّما حالة طبيعيَّة.
- **التَّمييز:** يشير إلى درجة حساسيَّة المقياس بإظهار الاختلافات في مستويات الأداء مهما كانت بسيطة، فيميِّز بين أداء الفرد أو مجموعة من الأفراد.
- **سهولة استخدام المقياس:** يشير إلى وضوح المقياس وإمكانيَّة استخدامه من قبل الرُّؤساء في العمل.

## النَّتائج والمناقشة:

**1- أداة الدراسة:**

بعد إطِّلاع الباحث على مجموعة من الدِّراسات والأبحاث العربيَّة والأجنبيَّة التي تناولت دراسة وتحليل أثر أخلاقيات العمل على أداء الموارد البشرية، وبناءً على نتائج الدِّراسة الاستطلاعيَّة التي قام بها للجامعات محلِّ الدِّراسة، قام الباحث بتصميم استبانة تضمَّنت مجموعة من الأسئلة المتعلِّقة بموضوع البحث.

قام الباحث بتوزيع (120) استبياناً على عينة من العاملين في الجامعات محلِّ الدِّراسة (ومن كافة المستويات الإدارية)، تم استرداد (109) استبياناً، واستبعاد (7) استبانات منها لعدم استكمال بياناتها، وبذلك يكون عدد الاستبانات التي تمَّ تفريغها هو (102) استبانة. قام الباحث بتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (**SPSS** 25).

**2- اختبار صدق وثبات الاستبانة:**

تمَّ التأكُّد من صدق الاستبانة بأن قام الباحث بعرضها على (5) من المحكِّمين المتخصِّصين في الإدارة والإحصاء. وفي ضوء الملاحظات والتَّوجيهات التي قدَّمها المحكِّمون قام الباحث بإجراء التَّعديلات التي تركَّزت معظمها على تحسين صياغة بعض العبارات وحذف بعض العبارات غير الملائمة.

تمَّ التأكُّد من "ثبات الاستبانة" عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ. يتم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ عن طريق برنامج (SPSS)، وعادةً ما تكون قيمته مقبولة إذا زادت عن (0.60)، قام الباحث بحساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة من جهة، ولجميع فقرات الاستبانة من جهةٍ ثانية:

**الجدول رقم (1): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة**

| م | المحور | معامل ألفا كرونباخ |
|---|---|---|
| 1 | التَّعاون | 0.935 |
| 2 | الالتزام بأنظمة العمل | 0.911 |
| 3 | الاستقامة | 0.942 |
| 4 | الشَّفافيَّة | 0.864 |
| 5 | الإتقان | 0.897 |
| 7 | أداء الموارد البشريَّة | 0.879 |
| جميع المحاور السَّابقة معاً | | 0.897 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يظهر من الجدول رقم (1) أنَّ قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل محور من محاور الاستبانة، فهي تتراوح بين (0.864) و (0.942)، أمَّا قيمة هذا المعامل لجميع محاور الاستبانة مجتمعة فقد بلغت (0.897).

وبذلك يمكن القول أنَّ الاستبانة تتمتَّع بدرجة جيِّدة جدَّاً من الصِّدق والثَّبات، ممَّا يعني أنَّها قابلة للتَّوزيع على أفراد العيِّنة وصالحة للحصول على البيانات المطلوبة.

**3- اختبار فرضيَّات البحث:**

لاختبار فرضيَّات البحث تمَّ إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي تمهيداً لمعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 25)، حيث تمَّت المقارنة بين احتمال ثقة الباحث (P = Sig.) مع مستوى الدّلالة ($\alpha = 0.05$)، وتمَّ تقرير النَّتيجة كما يلي: يتم قبول الفرضيَّة الابتدائيَّة إذا كانت القيمة الاحتماليَّة (P = Sig.) أكبر من مستوى الدّلالة ($\alpha = 0.05$)، بينما يتم رفض الفرضيَّة الابتدائيَّة إذا كانت القيمة الاحتماليَّة (P = Sig.) تساوي أو أصغر من مستوى الدّلالة ($\alpha = 0.05$).

**3-1- اختبار الفرضيَّة الفرعيَّة الأولى:**

**H0**: لا يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث **التعاون**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

قام الباحث بحساب المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**التعاون**"، وذلك كما هو وارد في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (2): متوسط إجابات أفراد العيِّنة على عبارات المتغيِّر: التعاون**

| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|
| التعاون | 102 | 4.224 | .763 | .08435 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغير "**التعاون**" قد بلغت (4.224)، وهو ما يعني أنَّ إجابات أفراد العيِّنة تميل باتجاه "الموافقة بشِّدة" على العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**التعاون**".

لاختبار هذه الفرضيَّة قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار البسيط لتأثير "**التعاون**" على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة، وكانت النَّتائج كما هي واردة في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (3): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير التعاون على أداء الموارد البشريَّة**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | DF1 | DF2 | Sig. F Change |
| 1 | .915 | .837 | .835 | .624 | .837 | 147.382 | 1 | 100 | .000 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يتَّضح من الجدول رقم (3) أنَّ قيمة معامل الارتباط تبلغ (R = 0.915)، مِمَّا يعني أنَّ العلاقة طرديَّة ومتينة جدَّاً بين **التعاون** وأداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة معامل التَّحديد تبلغ (0.837)، مِمَّا يعني أنَّ **التعاون** يؤثِّر تقريباً بنسبة (84%) على أداء الموارد البشريَّة في الجامعة محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول أنَّ قيمة معامل التَّباين بلغت (147.382) عند القيمة الاحتماليَّة (Sig. = 0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وهو ما يعني أنَّ الارتباط معنوي، وبالتَّالي تمَّ **رفض الفرضيَّة الفرعيَّة الأولى**.

**3-2- اختبار الفرضيَّة الفرعيَّة الثَّانيَّة:**

**H0:** لا يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث **الالتزام بأنظمة العمل**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

قام الباحث بحساب المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**الالتزام بأنظمة العمل**"، وذلك كما هو وارد في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (4): متوسط إجابات أفراد العيِّنة على عبارات المتغيِّر: الالتزام بأنظمة العمل**

| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|
| الالتزام بأنظمة العمل | 102 | 4.446 | .853 | .09276 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغير "**الالتزام بأنظمة العمل**" قد بلغت (4.446)، وهو ما يعني أنَّ إجابات أفراد العيِّنة تميل باتجاه "الموافقة بشِّدة" على العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**الالتزام بأنظمة العمل**".

لاختبار هذه الفرضيَّة قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار البسيط لتأثير "**الالتزام بأنظمة العمل**" على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة، وكانت النَّتائج كما هي واردة في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (5): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الالتزام بأنظمة العمل على أداء الموارد البشريَّة**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | DF1 | DF2 | Sig. F Change |
| 1 | .954 | .910 | .908 | .842 | .910 | 171.425 | 1 | 100 | .000 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يتَّضح من الجدول رقم (5) أنَّ قيمة معامل الارتباط تبلغ (R = 0.954)، مِمَّا يعني أنَّ العلاقة طرديَّة ومتينة جدَّاً بين **الالتزام بأنظمة العمل** وأداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة معامل التَّحديد تبلغ (0.910)، مِمَّا يعني أنَّ **الالتزام بأنظمة العمل** يؤثِّر تقريباً بنسبة (91%) على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول أنَّ قيمة معامل التَّباين بلغت (171.425) عند القيمة الاحتماليَّة ( Sig. = 0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha$ = 0.01)، وهو ما يعني أنَّ الارتباط معنوي، وبالتَّالي تمَّ **رفض الفرضيَّة الفرعيَّة الثَّانية**.

**3-3- اختبار الفرضيَّة الفرعيَّة الثَّالثة:**

**H0:** لا يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث **الاستقامة**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

قام الباحث بحساب المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**الاستقامة**"، وذلك كما هو وارد في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (6): متوسط إجابات أفراد العيِّنة على عبارات المتغيِّر: الاستقامة**

| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|
| الاستقامة | 102 | 3.868 | .681 | .07278 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغير " **الاستقامة**" قد بلغت (3.868)، وهو ما يعني أنَّ إجابات أفراد العيِّنة تميل باتجاه "الموافقة" على العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**الاستقامة**".

لاختبار هذه الفرضيَّة قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار البسيط لتأثير "**الاستقامة**" على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة، وكانت النَّتائج كما هي واردة في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (7): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الاستقامة على أداء الموارد البشريَّة**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | DF1 | DF2 | Sig. F Change |
| 1 | .785 | .616 | .614 | .322 | .616 | 133.814 | 1 | 100 | .000 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يتَّضح من الجدول رقم (7) أنَّ قيمة معامل الارتباط تبلغ (R = 0.785)، مِمَّا يعني أنَّ العلاقة طرديَّة ومقبولة بين **الاستقامة** وأداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة معامل التَّحديد تبلغ (0.616)، مِمَّا يعني أنَّ **الاستقامة** تؤثِّر تقريباً بنسبة (62%) على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول أنَّ قيمة معامل التَّباين بلغت (133.814) عند القيمة الاحتماليَّة (Sig. = 0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وهو ما يعني أنَّ الارتباط معنوي، وبالتَّالي تمَّ **رفض الفرضيَّة الفرعيَّة الثَّالثة**.

**3-4- اختبار الفرضيَّة الفرعيَّة الرَّابعة:**

**H0:** لا يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث **الشَّفافيَّة**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

قام الباحث بحساب المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**الشَّفافيَّة**"، وذلك كما هو وارد في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (8): متوسط إجابات أفراد العيِّنة على عبارات المتغيِّر: الشَّفافيَّة**

| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|
| الشَّفافيَّة | 102 | 3.561 | .608 | .06583 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغير "**الشَّفافيَّة**" قد بلغت (3.561)، وهو ما يعني أنَّ إجابات أفراد العيِّنة تميل باتجاه "الموافقة" على العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**الشَّفافيَّة**".

لاختبار هذه الفرضيَّة قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار البسيط لتأثير "**الشَّفافيَّة**" على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة، وكانت النَّتائج كما هي واردة في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (9): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الشَّفافيَّة على أداء الموارد البشريَّة**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | DF1 | DF2 | Sig. F Change |
| 1 | .819 | .670 | .668 | .546 | .670 | 108.263 | 1 | 100 | .000 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يتَّضح من الجدول رقم (9) أنَّ قيمة معامل الارتباط تبلغ (R = 0.819)، مِمَّا يعني أنَّ العلاقة طرديَّة ومتينة بين **الشَّفافيَّة** وأداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة معامل التَّحديد تبلغ (0.670)، مِمَّا يعني أنَّ **الشَّفافيَّة** تؤثِّر تقريباً بنسبة (67%) على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول أنَّ قيمة معامل التَّباين بلغت (108.263) عند القيمة الاحتماليَّة (Sig. = 0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وهو ما يعني أنَّ الارتباط معنوي، وبالتَّالي تمَّ **رفض الفرضيَّة الفرعيَّة الرَّابعة**.

**3-5- اختبار الفرضيَّة الفرعيَّة الخامسة:**

**H0:** لا يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث **الاتقان**، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

قام الباحث بحساب المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**الاتقان**"، وذلك كما هو وارد في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (10): متوسط إجابات أفراد العيِّنة على عبارات المتغيِّر: الاتقان**

| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|
| الاتقان | 102 | 4.126 | .932 | .08965 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة المتوسِّط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العيِّنة على جميع العبارات الَّتي تقيس متغير "**الاتقان**" قد بلغت (4.126)، وهو ما يعني أنَّ إجابات أفراد العيِّنة تميل باتجاه "الموافقة الشَّديدة" على العبارات الَّتي تقيس متغيِّر "**الاتقان**".

لاختبار هذه الفرضيَّة قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار البسيط لتأثير "**الاتقان**" على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة، وكانت النَّتائج كما هي واردة في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (11): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الاتقان على أداء الموارد البشريَّة**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | DF1 | DF2 | Sig. F Change |
| 1 | .924 | .853 | .851 | .748 | .853 | 169.351 | 1 | 100 | .000 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يتَّضح من الجدول رقم (11) أنَّ قيمة معامل الارتباط تبلغ (R = 0.924)، مِمَّا يعني أنَّ العلاقة طرديَّة ومتينة جداً بين **الاتقان** وأداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة معامل التَّحديد تبلغ (0.853)، مِمَّا يعني أنَّ **الاتقان** تؤثِّر تقريباً بنسبة (85%) على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول أنَّ قيمة معامل التَّباين بلغت (169.351) عند القيمة الاحتماليَّة (Sig. = 0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وهو ما يعني أنَّ الارتباط معنوي، وبالتَّالي تمَّ **رفض الفرضيَّة الفرعيَّة الخامسة**.

**3-6- اختبار الفرضيَّة الرَّئيسة:**

**H0:** لا يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل "**مجتمعة**" على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

لاختبار هذه الفرضيَّة قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار المتعدِّد لتأثير "**أخلاقيات العمل** "**مجتمعة**" على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة، وكانت النَّتائج كما هي واردة في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (12): نتائج تحليل الانحدار المتعدِّد لتأثير أخلاقيات العمل على أداء الموارد البشريَّة**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | DF 1 | DF2 | Sig. F Change |
| 1 | .857 | .734 | .732 | .638 | .734 | 104.634 | 1 | 100 | .000 |

**المصدر: الجدول من إعداد الباحث بناءً على نتائج التَّحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS 25)**

يتَّضح من الجدول رقم (12) أنَّ قيمة معامل الارتباط تبلغ (R = 0.857)، مِمَّا يعني أنَّ العلاقة طرديَّة ومتينة بين **أخلاقيات العمل** وأداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول السَّابق أنَّ قيمة معامل التَّحديد تبلغ (0.734)، مِمَّا يعني أنَّ **أخلاقيات العمل** تؤثِّر تقريباً بنسبة (73%) على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة. كما يبيِّن الجدول أنَّ قيمة معامل التَّباين بلغت (104.634) عند القيمة الاحتماليَّة (Sig. = 0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha$ = 0.01)، وهو ما يعني أنَّ الارتباط معنوي، وبالتَّالي تمَّ **رفض الفرضيَّة الرَّئيسة**.

## الاستنتاجات والتَّوصيات:

**أسفر البحث عن التوصُّل إلى الاستنتاجات الآتية:**

**1**-أكد البحث على توافر مستوى جيد لأخلاقيات العمل (التَّعاون، الالتزام بأنظمة العمل، الاستقامة، الشَّفافيَّة، والاتقان) في الجامعات محلِّ الدِّراسة، حيث أن هذه الجامعات تولي أخلاقيات العمل أهمية كبيرة في العمل وتسعى لمواكبة أحدث التَّطورات في هذا المجال. فأخلاقيات العمل المطبقة في الجامعات أدَّت إلى سرعة إنجاز العمل وتحسين مستوى جودة الخدمات التَّعليميَّة المقدَّمة.

**2**-تتمتع جميع الجامعات محل الدراسة بهيكل تنظيمي جيد يتوافق مع طبيعة ومهام العاملين في الجامعة، كما أن هناك درجة كبيرة من التزام الأفراد العاملين في الجامعات بطبيعة العمل من جهة، ومن إتقانهم للأعمال والمهام الملقاة على عاتقهم من جهة ثانية، بالإضافة إلى وجود مستوى عالٍ من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي.

**3**-تستخدم الجامعات محلِّ الدِّراسة تكنولوجيا ووسائل اتصالات حديثة ومتطورة تساعد في سرعة إنجاز الأعمال، كما يوفر نظام الاتصال في الجامعات المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

**4**-تستخدم الجامعات محل الدراسة أسلوب القيادة الأمثل الذي يساعد على تقدمها والرقي بها، كما أن هناك ثقة وتعاوناً بين المرؤوسين والمستويات الإدارية العليا في الجامعة تشجع العاملين على إبداء وجهة النظر والاقتراحات وعلى حل مشكلات العمل بأنفسهم.

**5**-يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث بُعد التعاون، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**6**-يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث بُعد الالتزام بأنظمة العمل، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**7**-يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث بُعد الاستقامة، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**8**-يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث بُعد الشفافية، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**9**-يوجد تأثير معنوي لأخلاقيات العمل، من حيث بُعد الاتقان، على أداء الموارد البشريَّة في الجامعات محلِّ الدِّراسة.

**10**- وجد تأثير معنوي للمناخ التنظيمي بعناصره "مجتمعةً" على أداء الموارد البشريَّة في الجامعة محلِّ الدِّراسة.

## الاستنتاجات و التوصيات:

**1**-ضرورة ترسيخ أخلاقيات العمل في الجامعات محل الدراسة، وتسخير جميع الإمكانيَّات اللَّازمة لإنجاح هذه العمليَّة، وذلك من خلال الموازنة بين مصالح وأرباح هذه الجامعات وخدمة النَّاس والمجتمع، والعمل على تعزيز العدالة والشَّفافيَّة والنَّزاهة في عمل هذه الجامعات داخليَّاً وخارجيَّاً.

**2**-ضرورة قيام الجامعات محلِّ الدِّراسة بتحليل بيئتها الدَّاخليَّة بصفة مستمرَّة من أجل التَّعرُّف على نقاط الضَّعف ومعالجتها في الوقت المناسب واكتشاف نقاط القوَّة واستثمارها، وضرورة تعيين الأفراد الَّذين يتمتَّعون بالخبرة والمهارة والكفاءة العالية والمناسبة لتحليل البيئة.

**3**-التركيز على اعتبار أخلاقيات العمل مسألة إداريَّة تتعلَّق بثقافة وقيم المنظَّمة، وأنه لا بدَّ من إعداد الأفراد فيها وتدريبهم عليها. والكف نهائياً عن الاعتقاد بأنَّ أخلاقيَّات العمل هي مسألة ذاتيَّة وشخصيَّة لا يمكن تعليمها أو التَّدريب عليها.

**4**-الانتقال من الاهتمام بمعايير الكفاءة فقط من أجل تحقيق أهداف الجامعات محلِّ الدِّراسة إلى الاهتمام بالمعايير الأخلاقيَّة إلى جانب معايير الكفاءة لتحقيق أهداف الجامعات محلِّ الدِّراسة المتعدِّدة، إذ أنَّ السمعة الأخلاقيَّة هي مال أيضاً كما هي الكفاءة تعني تحقيق ربح أكبر.

**5**-ضرورة زيادة مرونة الهياكل التنظيمية للجامعات محل الدراسة، وذلك لتتمكن من تعزيز قدرتها على التكيف مع الظروف الطارئة والمستجدات الخارجية والظروف البيئية التي تواجهها.

**6**-المساهمة في حل المشكلات التي تواجه وحدات العمل في الجامعات محلِّ الدِّراسة بشكل جماعي، والحرص على زيادة مشاركة العاملين في وضع أهداف وحدات العمل وصنع القرارات المتعلقة بها، وتعزيز معاملة العاملين بالعدل والمساواة مع بعضهم البعض دون أي تمييز، وترسيخ الشعور بالعدالة في كل الأمور التي تتم بين العاملين من ترقيات وحوافز ومكافآت وغيره.

**7**-ضرورة استمرار اهتمام إدارة الجامعات محلِّ الدِّراسة بالتعرُّف على رغبات العاملين فيها، والعمل على تحقيقها وتوفيرها لهم، فضلاً عن ضرورة الاهتمام بالتحسين المستمر لأداء العاملين لديها ومواكبة التطورات في عالم التكنولوجيا وتحسين الاتصالات بما يتفق مع أهداف كل جامعة من الجامعات محلِّ الدِّراسة.

## References:

**1-** HAJI, IBRAHIM; AL-SAWAF, ABDULLAH. *Ethics of public office and its impact on the performance of business organizations*. Journal of Management Science Studies 52 (2), 2015, 24-46.

**2-** AHMAD, JINAN. *Business Ethics: A Contemporary Management Perspective in Promoting the Social Responsibility of Organizations - An Analytical Study of the Opinions of Employees of Al-Shari Foundation for Social Charities*. PhD thesis, University of Jordan, Jordan, 2017, 234.

**3-** AL-RAWASHDEH, REEM, *The effect of adherence to public job ethics on the level of organizational loyalty among workers in Jordanian public institutions*. Thesis submitted to complement the requirements for obtaining a Master's degree in Public Administration, University of Jordan, Jordan, 2018, 145.

**4-** ROUINA, MYRIAM. *The role of business ethics in facing corruption. International* Journal of Humanities and Social Science, 6 (8): 2018, 270-292.

**5-** MAGUAD, MARK; KRONE, EVA. *Ethical leadership and leadership European* Journal of law and economics,.11 (2), 2018, 153-164.

**6-** HAMDI, AMIN ABD AL-HADI. *Theory of efficiency in public office*. The first edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2006, 245.

**7-** BASSIOUNI, MOHAMED EL-BARADEI. *Development of skills in overcoming human resources.* Track for publication and distribution, 2005, 247.

**8-** NAJM, ABBOUD NAJM. *Management ethics and business responsibility in business companies*. First edition, Jordan, Al-Warraq Institution for Publishing and Distribution, 2006, 321.

**9-** GRACE, D., COHEN, S. *Business Ethics Australian Problems and Cases.* Oxford, New York, Press, 2005, 389.

**10-** MUHAMMAD, FALEH SALEH. *Human Resources Management*. First edition, Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution, 2004, 367.

**11-** ABU AL-NASR, MEDHAT MUHAMMAD. *The concept, stages and ethics of the profession of training in Arab organizations*. Cairo: Turkish for printing, publishing and distribution, 2007, 256.

**12-** THOMSEN. *Business Ethics as corporate governance***.** European Journal of law and economics, 11 (2), 2001, 153-164.

**13-** AL-ASHARI, AHMAD DAWOOD. *Al-Wajeez in Business Ethics*. Riyadh, the scientific algorithm for publication and distribution, 2008, 295.

**14-** AL-BUTI, AHMED MAHMOUD HABIB. *Business ethics and its impact on reducing administrative corruption*. Technical Institutes Authority, Amadiyah, Erbil, 2015, 190.

**15-** WOLLER, G.M. *Business Ethics society and Adam Smith: Some observations on the liberal business ethos.* Journal of Socio Economies, 2015, 25 (3), 311-332.

**16-** BARIN, ROBERT A. *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work***,** 3ed, Boston, Allen and Bancon, 2000, 298.

**17-** FAWZI, HABISH. *Public Service and Personnel Management*. Arab Organization for Administrative Sciences, Amman, Jordan, 2005, 365.

**18-** BARNOUTI, SOUAD NAYEF. *Human Resources Management: Personnel Management*. Amman: Wael Publishing House, 2004, 450.

**19-** AL-OTHAIMEEN, FAHD SAUD. *Management ethics in the public office and its applications in the Kingdom of Saudi Arabia*. Riyadh, Repentance Library, 2004, 180.

**20-** AL-SAKAMEH, BILAL KHALAF. *Business Ethics and its Impact on the Performance of the Mental Image in Business Organizations - A Field Study on Jordanian Telecom Companies.* Baghdad College Journal of Economic Sciences, 2012, (33) 373-407.
**21-** PAINE, L.S**.** *Is Ethics good Business?* Challenge, Vol 46, no 2, March- April, 2003, 6-12.
**22-** AL-SHEIKHLY, ABD AL-QADIR. *Ethics of the public service*. First Edition, Jordan: Dar Majdalawi, 1991, 412.
**23-** AL-GHAMDI, SAEED BIN NASSER. *Business ethics (a development imperative and a legitimate interest).* Saudi Arabia, the Muslim World Association for Publishing, Mecca, 2009, 364.
**24-** BLAKE, ROBERT, R. *Leadership Dilemmas- Grid Solutions***.** Houston gulf publishing company, 2004, 320.
**25-** ABU AL-KASS, AL-MU'TASIM BILLAH. *Ethics of the profession and its role in the job performance of workers in NGOs in the Gaza Strip*. Master Thesis, Al-Aqsa University, Gaza, 2016, 377.