

## Teaching the profession ethics course and its impact on joining the labor market and raising the level of work performance in organizations A study of its application to students of community colleges at King Khalid University

Reda Abdelfattah Ibrahim Mohamed

Community College || King Khalid University || KSA

**Abstract:** The main objective of the research lies in clarifying the relationship between the study and application of the professional ethics course and raising the performance level of workers in work organizations. In order to achieve the goal of the study, the descriptive analytical approach was used for all of the community's 102 vocabulary items. The study reached several results, the most important of which are: There is a significant correlation relationship with a statistical significance of 64.4% at the level of morality 0.05 between studying the profession ethics course and joining the labor market and raising the level of work performance in organizations from the point of view of graduates who joined the labor market, It also resulted in a positive correlation with a statistical significance of 61.8% at a significance level of 0.05 between the study of the professional ethics course and the promotion of work values in organizations. It also found a statistically significant correlation of 57.2% at the level of significance of 0.05 between ethical standards and controls and employee performance in business organizations. The study recommended the necessity of including the profession ethics course in the various stages of education so that the student is aware of these ethics and their importance before practicing them in the profession to which he joins.

**Keywords:** Ethics, professional ethics, professional ethics decision, job performance.

### تدريس مقرر أخلاقيات المهنة وأثره على الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات

### دراسة تطبيقية على طلاب كليات المجتمع بجامعة الملك خالد

رضا عبد الفتاح إبراهيم محمد

كلية المجتمع || جامعة الملك خالد || المملكة العربية السعودية

المستخلص: يكمن الهدف الرئيسي للبحث في توضيح العلاقة بين دراسة وتطبيق مقرر أخلاقيات المهنة وبين رفع مستوى أداء العاملين في منظمات العمل، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجميع مفردات المجتمع البالغ عددهم (102) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بنسبة 64.4% عند مستوى معنوية 0.05 بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل، وأسفرت أيضاً عن وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بنسبة 61.8% عند مستوى معنوية 0.05 بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 57.2%

عند مستوى معنوية 0.05 بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال. وأوصت الدراسة بضرورة تضمين مقرر أخلاقيات المهنة في مراحل التعليم المختلفة حتى يكون الطالب على دراية بهذه الأخلاقيات وأهميتها قبل مزاولتها في المهنة التي يلتحق بها. الكلمات المفتاحية: الأخلاق، أخلاق المهنة، مقرر أخلاق المهنة، الأداء الوظيفي.

## المقدمة.

الأخلاق هي البنية الأساسية التي تساعد على حفظ الأمم والمجتمعات، وهي الدليل على تقدم الحضارات، فكلما زاد التمسك بالأخلاق كلما ساعد على التقدم والازدهار، ذلك لأنها العنوان الذي يمثل الشعوب في كل الدول، ولقد حثت عليها جميع الأديان السماوية، كما أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعملية التربوية للفرد ومن ثم المجتمع ككل، لأنها محصلة القيم التي يتعلمها الإنسان من بداية نشأته سواء كان من المجتمع أو الأسرة أو المدرسة أو من أصدقائه. هذه القيم تتجلى في مدى التزام الفرد بالمهنة التي ينتهي إليها ومدى سعيه إلى تقديم نموذج مشرف في عمله، فلا بد لكل منظمة أن تهتم بالأخلاقيات المهنية في أعمالها حتى تصل إلى التقدم المهني. إن الالتزام بأخلاقيات المهنة يعد من أهم أساسيات نجاح المنظمات، فهو بمثابة دستور أخلاقي للمنظمة وفيه تتمثل ثقة المنظمة بكل من موظفيها وأجهزتها وبمجتمعها الخارجي أيضاً، كما أنها تعد من العوامل الهامة التي تساعد على تطوير مهارات وأداء العاملين في العمل، وتنمية العلاقات المهنية فيما بينهم، ومن ثم تؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة، لأن العاملين هم عنصر الأداء والنجاح وأعظم استثمار لدى المنظمة. والأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمة يشكل السلوكيات التي تساهم في انجاز المهام الأساسية، كما يعد حصيلة الاستثمار الحقيقي لمهارات وقدرات ومعارف العاملين ودافعيتهم داخل المنظمة، من أجل تحقيق أهدافها، ومستوى أداء العاملين يمثل مقياساً حقيقياً لمدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المنظمة. لذا يجب على كل طالب أن يتعرف على الدستور الأخلاقي وضوابط وأخلاقيات مهنته المستقبلية ويلتزم بالميثاق المهني في سلوكه اليومي، حيث أن معرفة الطالب بأخلاقيات المهنة في مجال تخصصه يعد ركناً أساسياً لتأهيله لسوق العمل. لقد تنامي اهتمام المؤسسات الصناعية والإدارية بوضع ميثاق شرف يلزم منتسبيها باتباعه لحفظ مقوماتها وادائها وسبل تعاملها مع الآخرين ومن ثم كان على المؤسسات الجامعية ان تأخذ السبق وتؤهل خريجها لدراسة الإطار العام لمثل هذه المواثيق من خلال مقرر أخلاقيات المهنة.

## مشكلة الدراسة:

تنبع مشكلة البحث في مدى احتياج المنظمات في الوقت الراهن إلى ضرورة التحلي بكل مبادئ أخلاقيات المهنة حين الالتحاق بسوق العمل لما لها من أهمية قصوى في زيادة فاعلية ورفع مستوى أداء العاملين بالمنظمات". ويمكن بلورة مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل الآتي:

هل هناك علاقة بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين رفع مستوى أداء العاملين في منظمات الأعمال؟  
وتنبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

- 1- هل يمتلك طلاب كليات المجتمع فهم واضح عن مفهوم أخلاقيات المهنة والوظيفة العامة والصفات التي يجب أن يتحلى بها الموظف العام؟
- 2- هل يمتلك الطلاب في الكليات موضوع الدراسة تصوراً واضحاً عن العلاقة بين المعايير الأخلاقية والمهنية للوظيفة العامة وتحسين الأداء؟
- 3- هل المحتوى الدراسي ملائم لسوق العمل ومستوى التأهيل؟

### فروض البحث:

- بناء على مشكلة البحث والدراسات السابقة، تم صياغة فروض البحث على النحو التالي:
- الفرض الأول: توجد علاقة معنوية ارتباطية بين تدريس مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر خريجي والتحقوا بسوق العمل.
  - الفرض الثاني: توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات.
  - الفرض الثالث: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف.

### أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى تعريف الأخلاقيات المهنية التي يجب أن يتحلى بها خريجي جامعة الملك خالد أثناء ممارسة الأعمال بالمنظمات المختلفة من خلال الآتي:
- 1- بيان واضح عن مفهوم أخلاقيات المهنة والوظيفة العامة والصفات التي يجب أن يتحلى بها الموظف العام
  - 2- توضيح العلاقة بين المعايير الأخلاقية والمهنية للوظيفة العامة وتحسين الأداء
  - 3- قياس مدى ملاءمة المحتوى الدراسي لسوق العمل ومستوى التأهيل
  - 4- وضع السبل والخطوات الناجحة للحد من تدنى القيم والأخلاقيات المهنية للعاملين ومعالجتها بأسرع وقت.

### أهمية البحث:

- تنبع أهمية البحث من خلال النقاط التالية:
- أ- من الناحية العلمية: تستمد الدراسة أهميتها في أنها تتناول قضية هامة تعاني منها كثير من المنظمات، قد تكون سبب لارتقائها، وقد تكون سبب لانحدارها، إضافة إلى قلة الأبحاث والدراسات التي تناولت بشكل مباشر موضوع دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وأثره على الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العاملين بمختلف المنظمات لعينه الدراسة بصورته المباشرة في البيئة العربية، وبالتالي فإن هذا البحث يعتبر إثراء للمكتبة العربية بوجه عام.
  - ب- من الناحية التطبيقية: يستمد هذا البحث أهميته من أهمية الموارد البشرية وإدارتها في منظمات الأعمال في العصر الحديث، وربط الطلاب بالواقع العملي لجعل المقررات أكثر فائدة من الناحية العملية، ويعتبر مفهوم أخلاقيات المهنة قضية ومشكلة إدارية ما زالت بحاجة إلى العديد من الأبحاث والدراسات العلمية لفك الغموض الذي يحيط بها، وما زال بها العديد من الفجوات العلمية التي تستحق البحث والدراسة.

### حدود الدراسة:

- تمثلت حدود الدراسة في:
- حدود منهجية: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لأنه المنهج الذي مكن الباحثة من دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي ووصفها وصفاً دقيقاً، ومن ثم الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع المدرس، وهذا ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه.
  - حدود بشرية: عينة من طلاب وطالبات جامعة الملك خالد
  - حدود مكانية: كليات المجتمع (مجمع المحالة - أهبها) بجامعة الملك خالد
  - حدود زمنية: تم تطبيق الأدوات الخاصة بالدراسة منذ 2021/12/1 وحتى 2022/2/5م

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

### (1) المقصود بأخلاقيات المهنة:

أخلاقيات المهنة هي مجموعة القيم والنظم، التي تحقق المعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء كل من الأعمال الوظيفية والتخصصية، وايضاً في أساليب التعامل بداخل بيئة العمل ومع المستفيدين والمحافظة على سلامة البيئة وصحة الإنسان. (سعيد الغامدي، 2012، 110)

وهي الأحكام القيمية المتعلقة بالأفعال الإنسانية من حيث أنها خير أو شر، والسلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يعترف به المجتمع ويعمل به، وهذا السلوك يتكون من مجموعة القواعد التي توضح للأفراد كيفية التصرف في المواقف، والحالات التي تعرض لهم دون مخالفة العرف السائد في مجتمعهم. (عبد الحميد، الحيارى، 1984، 69).

يرى القبلان أن المجتمع بنهض من خلال مجموعة من القواعد التي تحكم علاقات الافراد بعضهم البعض ومؤسساته وتعمل على ضبط سلوكياتهم وتحديد حقوقهم وواجباتهم، ومهما تنوعت وتعددت مصادر تلك القواعد إلا أنها لا تتمكن من القيام بالمهمة المسندة بها إلا اذا كانت تتمتع بدرجة عالية من الالتزام والاحترام، هذا الالتزام هو ما يطلق عليه مصطلح الأخلاقيات. (القبلان، 2002، 9)

ويعرف دياب أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة القواعد السلوكية التي تنظم نسيج المجتمع إلى ما هو صواب وخير في مواجهة ما هو شر وخطأ. (دياب، 2014، 65)

وهي الوثيقة التي تحدد كل من المعايير المهنية والأخلاقية والسلوكية، والمطلوب اتباعها من قبل أفراد مجموعة معينة، وبيان المعايير المثالية لمهنة من المهن التي تتبناها مؤسسة أو جماعة معينة، بهدف توجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية. (الهوش، 2002، 81: 82)

والمشكلة الأخلاقية تظهر في الوظيفة حينما يقدم الموظف مصالحة الشخصية على المصالح العامة أو عندما يستغل الموظف وظيفته لتحقيق مصالح خاصة له، حيث يؤدي ذلك إلى فقدان ثقة الجمهور بالأجهزة الخاصة بالخدمة المدنية. (محمد باغي، 1995، 39).

والقيم الأخلاقية للفرد عبارة عن المعتقدات الأساسية التي تشكل سلوك الفرد، وتوجه اختياراته، وهي تمثل الممارسة القوية لوعي الفرد بذاته. (Hospitality, Irelan, 2016)

وتعرف الباحثة أخلاقيات المهنة للخريجات في الدراسة الحالية بأنها مجموعة المبادئ والقيم الأخلاقية التي يجب أن تتحلّى بها الطالبات، والتي تساعدن على الممارسات الوظيفية والالتزام بها من خلال تعاملهن الوظيفي مع الآخرين في العمل، المتمثلة في الأمانة وحسن الخلق، احترام الآخرين، الالتزام بمواعيد العمل، الولاء والالتزام الوظيفي، الطاعة للرؤساء، تجنب جميع أشكال الانحراف الوظيفي، والتعامل بإيجابية مع زملاء العمل.

### مصادر أخلاقيات المهنة

يرى الباحثون أن هناك مجموعة مصادر تعتبر هي الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهنة، وتتمثل في الآتي:

1- المصدر الديني: تمثل الاديان أهم مصادر الأخلاقيات في المهن، فأغلب الشرائع السماوية تأمر الانسان بطاعة الله والتقوى، والاستقامة، وحسن المعاملة للموظف، والذي ينعكس على أخلاقيات الموظف في عمله، حيث أن الأخلاق المهنية تستمد من الدين والعقيدة الاسلامية في السلوك. (باغي، 2003، 20)

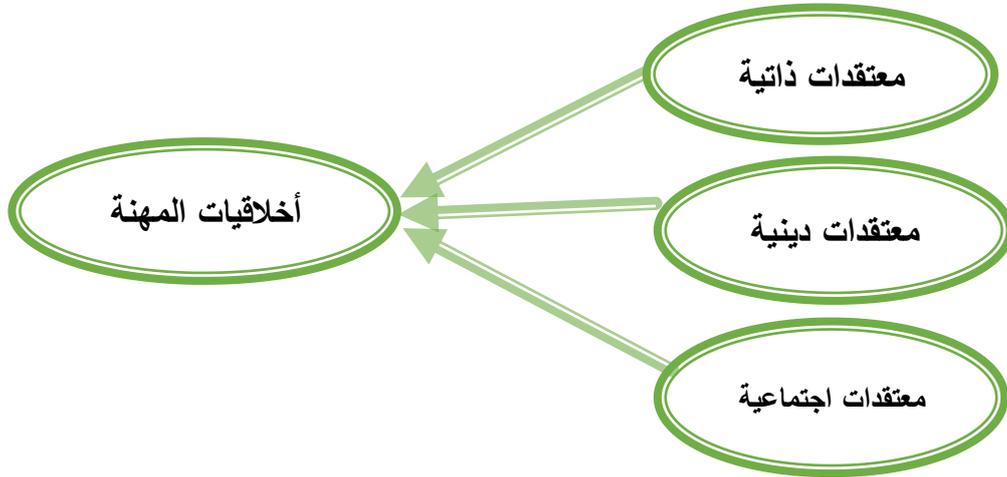
يمثل أهم المصادر لأخلاقيات المهنة في المجتمع الإسلامي، حيث يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد.

2- المصدر الاجتماعي: ويتمثل في قيم المجتمع التي يعمل بها الفرد الذي يعمل في المنظمة بكل ما تحتويه من لوائح وقوانين وأنظمة عمل، حيث أن أخلاقيات المهنة تتأثر بالعادات والتقاليد، والقيم السائدة في المجتمع. (سلمان، 2012، 14)

3- الأسرة: الأسرة هي المسؤولة عن تربية أبنائها على المبادئ، وعلى المثل الدينية من صدق وأمانة واحترام، ويعبر السلوك الإنساني عن واقع البيئة المعاشرة، وعن ظروف الحياة المادية للفرد.

4- الذات: الذاتية تستخدم في إخضاع القواعد الأخلاقية إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، فالإنسان لا يسعى لتحقيق غاية ما إلا إذا كان لها أثر في نفسه.

5- القيادة القدوة: القيادة الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت روح الحياة في الهياكل الجامدة، وذلك عن طريق إشعار كل فرد في الإدارة بأنه عضو مساند في المجموعة، والتي تعمل معاً لتحقيق أهداف المنظمة. (كامل، 2016، 343)



الشكل رقم (1): مصادر أخلاقيات المهنة (البوتي، 2019)

#### معايير أخلاقيات المهنة

المعايير الأخلاقية هي المرجع القيمي، والذي ينتج من نتائج الفعل أو ردة الفعل، للحكم بما هو أخلاقي أو غير ذلك، ويوجد العديد من المعايير منها: (العبودي، 2014، 102: 104)

المعيار الذاتي: هو الذي يحدد الفعل الأخلاقي من عدمه مستند إلى الحالة العقلية والنفسية لفرد محدد، وزمن ومكان محدد، وموافقته لرغباته وأفكاره بغض النظر عن أفكار الآخرين.

المعيار الطبيعي: فيه يتم التسليم بأن الفعل يحقق الخير لأغلب أفراد المجتمع.

المعيار القانوني: من خلال هذا المعيار يتم التمييز بين أساسين، أحدهما الأساس الذاتي الذي يتمتع فيه الحكم بمرونة ومراعاة الظروف الداخلية والخارجية التي رافقت ارتكاب الفعل، والآخر الأساس الموضوعي الذي يميز الفعل القانوني وبين الفعل الإصلاحي، فكلما كان السلوك مذموم من الناحية الأخلاقية، كلما كان سلوكاً خاطئاً وضاراً من الناحية الاجتماعية.

المعيار التطوري: أخلاقيات الفرد وسلوكياته لها انعكاس لمعايير وأخلاقيات، مثل التوافق مع الظروف الراهنة ولا مع السلوكيات الطبيعية.

العوامل التي تساعد على ترسيخ أخلاقيات المهنة: (السكرانه، 2009، 65)

ترسيخ الأخلاق يتم من خلال مراحل ووسائل معينة ترتبط بينها بعلاقات تكاملية وتفاعلية تقوم على التأمل الفكري وعلى التحليل والتركيب حتى يكون أرسخ في الذهن منها ما يلي:  
تنمية الرقابة الذاتية: وهي تعني استثارة الوازع الديني أي نفس الإنسان، وبذل الإنسان الجهد بهدف الرقي إلى درجة الإحسان.

- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: على الموظف الاقتناع بأن العمل عبادة يتقرب بها إلى الله، وعليه مراعاة الأخلاقيات والحقوق والواجبات، وحسن تأديتها.
- أدوات الضبط الإداري: كل نظام يتم تصميمه يجب أن يحتوي على الأجهزة والوسائل الرقابية التي تضمن سير النظام بالشكل المطلوب والمخطط له.
- تحقيق الرضا الوظيفي: يعني تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته من جميع جوانبه، وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية.
- تطوير مهارات العاملين: العامل إذا طور من نفسه وطورته المؤسسة التي يعمل فيها أو المهنة التي يمارسها، فإن هذه من الوسائل التي تساعد وتعينه بأن يستمر على أخلاقه وقيمه.. (السكرانه، 2009، 65)
- ضبط الإدارة المهنية: قبل ترسيخ الأخلاقيات لكل ما تحتويه المنظمة من موظفين ومدبرين ومسؤولين مهنيين يجب أن تتوفر في الإدارة المهنية أخلاقيات وقيم مهنية وإيجابية في العمل المهني.
- تقييم الموظفين الإيجابي: وذلك عن طريق إعطاء كل موظف قيمه وتقدير لكافة سلوكياته وتصرفاته المهنية في المنظمة. <https://e3arabi.com/?p=629771>

يوجد العديد من التحديات التي تواجه بشكل عام المنظمات، والتي تؤثر على الاعداد الخلقى للموظفين مثل الفساد الأخلاقي، ومعوقات الالتزام بأخلاقيات المهنة تتمثل في الآتي:

- عدم تطبيق العقوبات: التساهل في التجاوزات الأخلاقية، وعدم تطبيق النظام المتبع في وقع العقوبة على المخالف يؤدي إلى كثير من التهاون في الالتزام بأخلاقيات المهنة. (أبو الكاس، 2015، 36)
- اضطراب العلاقة بين الإدارة والموظفين، وغياب القدوة الحسنة.
- ضعف الحس الديني والوطني، وتفضيل المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.
- عدم وجود أو وضوح النظام أو تفعيله، أسباب تراجع الالتزام أخلاقيات المهنة في المنظمات
- فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين. (السكرانه، مرجع سبق ذكره، 68)

أهمية دراسة أخلاقيات المهنة:

ظهرت الحاجة إلى دراسة أخلاقيات المهنة وتدريبها على المستوى الأكاديمي بعد سيطرة العلم جميع مقاليد الأنشطة الحياتية، وتجلت منها سياسات وآليات لم تخطر تظهر من قبل، وخاصة بعد أن انفتح العالم عبر شبكات الاتصال والفضائيات، حيث دعت الحاجة إلى دراسة أخلاقيات المهنة بكافة عناصرها الأربعة المتمثلة في: العامل، صاحب العمل، المستفيدين، المجتمع

العامل: زادت حاجته إلى الرعاية، وخلق الرحمة والإحسان، بعد أن تم الاستغناء عن الأيدي العاملة في بعض المهن بإتباع أنظمة الأتمته، فضلاً عن انتشار الهجرة بهدف العمل نتيجة تضحية العامل بالابتعاد عن أهله ووطنه.

صاحب العمل: ازدادت حاجة صاحب العمل إلى خلق الأمانة والصدق والمبادرة، لملاحقه التطور السريع، وأصبح لا يوجد مكان لمتكاسل.

المستفيد: زادت حاجة المستفيد إلى خلق الإتقان واللياقة بعد تعدد المنتجات واقتربت أشكالها وتفاوتت من حيث قيمها وقيمتها، وزادت الإجراءات المتبعة.

المجتمع: ازدادت حاجة المجتمع إلى خلق العلم والتعاون وحسن السمعة، نتيجة ارتباط نسبة الصادرات بالإتقان وحسن السمعة الإنتاجية التي لا تنتج إلا عن طريق إتباع القواعد العلمية وتعاون العاملين والمؤسسات من أجل الصالح العام. (سعيد هلاي، ص141: 142)

- أخلاقيات المهنة من الأمور الضرورية اللازمة في ممارسة أو مزاولة أصحاب المهن ولها أهمية بالغة في الحياة المهنية، وتمثل في:

- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له رد فعل إيجابي على المنظمة.
- القيم الأخلاقية تساعد على تقليل التكاليف التي تتكبدها المنظمة عند اتخاذ القرار المناسب، والقواعد الأخلاقية تخفض من الوقت والجهد المبذول في قياس الشيء الصحيح.
- ضبط السعي وراء المصلحة الشخصية الذي يمكن أن تهدد مصالح المجتمع، قواعد المعايير الأخلاقية تراقب السلوك، وتساعد على ترسيخ الحالات المرغوبة في المؤسسة.. (بودراع، 2013، 26)
- التوافق الأخلاقي، هو الذي يعكس مدى توافق ممارسات أعضاء المؤسسة مع المعايير الأخلاقية أو الموضوعية المتعارف عليها.
- إن المسؤولية الأخلاقية السليمة في مجال العلاقات بالعمل، تستوحي ضرورة التمتع بتوافر المعلومات الكافية عن كيفية استخدامها ومكوناتها. (الطويل، 2016، 83)
- للأخلاق أهمية بالغة، حيث تمثل أفضل العلوم وأشرفها وأكثرها مقدارا.
- السلوكيات الأخلاقية وأدائها، هي التي تميز سلوك الإنسان عن غيره، وتحقيق حاجاته الطبيعية.
- الأخلاق وسيلة للنهوض بالأمة، فالتاريخ يخبرنا إن من أسباب سقوط كثير من الأمم والحضارات هو انهيار أخلاقها.
- الأخلاق وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة، فالإنسان الشرير هو الذي يعتدي على أموال الناس وأعراضهم.. (السكرانه، 23)

#### أخلاقيات المهنة في نظام المؤسسات التعليمية:

مهنة التعليم من المهنة السامية التي تعتمد على مؤهلات وتحتاج إلى قدرات خاصة، لأنها تربي النشء وتبني الفكر، قال ابن جماعة "وليكن - المعلم - إن أمكن ممن كملت أهليته، وتحققت شفقتة، وظهرت مروءته، وعرفت عفته، واشتهرت صيانتة، وأحسن تعليماً وأجود تفهيماً، وكلف الله تعالى نبيه بهذه المهنة: فقال سبحانه وتعالى ﴿هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ﴾ (الجمعة: 2)، وحصر النبي صلى الله عليه وسلم رسالته في هذه المهنة فقال (إنما بعثت معلماً). ويمكن إيجاز الأخلاق المهنية التي يحتاجها المعلم كالتالي: (أبو حيمد، 2010)

- (1) احترام العلم، وإعزازه، وصيانتته عن الابتذال؛ ليبقى المعلم محل احترام الجميع، لأن العلم أشرف المهن، ومتى تنزل المعلم لبيتغي الدنيا وحدها بعلمه، فإنه يسيء إلى المهنة.
- (2) الرفق بالطلاب لتحفيزهم على العلم، وتشجيعهم على الاستمرار وعدم النفور منه، فإن الطالب يبقى طوال عمره يكن الاحترام للمعلم الرفيق به المحبوب في تعامله الرحيم بطلابه، وهناك بعض الطلبة الذين يحتاجون إلى رفق زائد كضيق الفهم، وعيى النطق، وثقيل السمع، فلا بدّ من مراعاة أحوالهم أثناء الشرح، وخارجه فيعطهم الفرصة خارج الدرس لمن احتاج إلى استشارة أو سؤال، ويكرر المسألة لمن بحاجة إلى التكرار. ويحذر المعلم من إهانة الطالب إذا أخطأ، فلا بد أن يخطئ الطالب حتى يتعلم، وعلى المعلم أن يكون حكيماً فطناً في تنبيه الطالب بخطئه، وحثهم على المنافسة من أجل الوصول للجواب الصحيح دون توبيخ.
- (3) استشعار الطالب بأن المعلم قدوه له، ذلك لأنهم يعتبرونه مربّ، فلا بدّ أن يستحضر في ذهنه وهو يعامل طلابه أنهم يكتسبون منه الأخلاق الحميدة كما يكتسبون العلم.
- (4) العدل بين الطلاب في المعاملة والتقييم، وعدم تمييز أحد عن الآخرين دون مسوّغ من اجتهاد أو نشاط، فإن تمييز بعضهم باهتمام خاصّ يوغر صدور الآخرين، ويبتّ فهم الحسد، كما وقع لإخوة يوسف عليه السلام مع أبيهم، وإذا ميّز بعضهم بسبب جدّه واجتهاده فلا بدّ أن يكون ذلك واضحاً أمام المتعلمين.
- (5) عدم استغلال المعلم لحاجة الطلاب باستخدامهم في خدمته وقضاء مصالحه، بل عليه القيام بخدمتهم إذا لزم الأمر، ومساعدة المحتاج، وزيارة المريض، ومواساة مصابهم وستر عيوبهم.

#### القيم الأخلاقية التي ترتبط بالمهنة أيّاً كان نوعها أو درجتها أو شاغلوها:

تعرف القيم الأخلاقية للفرد بأنها بمثابة الممارسة الرشيدة لوعي الفرد، وتتمثل في المعتقدات التي توجه سلوكيات الفرد، والتي تؤثر على اختياراته. (Hospitality Irelan, 2016)، ويوجد مجموعة من القيم الأخلاقية تختص بجميع المهن، وقد وضع الإسلام منهجاً وقائياً مليء بالقيم والضوابط الحازمة، بهدف وقاية الفرد من الوقوع في الانحرافات لحماية مصالح كل من الفرد والمجتمع والمنظمة، وهذه القيم الأخلاقية تتمثل في الآتي:

- (1) العمل عبادة: فالعمل فريضة تعبدية مطالب بأدائها المسلم حيث يقول الله سبحانه وتعالى (وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) (التوبة: 105)، فالمسلم في أي مكان عمل شريف يؤدي عملاً فكرياً أو حرفياً يكتسب منه رزقه، فهو يعبد الله في هذا المكان الذي يعمل فيه، والإسلام دعانا على العمل والإنتاج وعمارة الأرض، سعياً لطلب غي الحياة، ولم يدعو إلى العزلة والانقطاع عن الدنيا.
- (2) العمل مقياس التفاضل في الإسلام: الإسلام أرسى ميزان العمل من أجل المفاضلة بين الناس، ونفى الموازين الأرضية التي تعتمد على النسب والحسب والثروة لتفاضل الناس ولكن جعلهم سواسية يتميزون بالعمل " (فلا فضل لعربي على أعجبي ولا لأعجبي على عربي ولا لأحمر على أسود ولا أسود على أحمر إلا بالتقوى". (مسند أحمد حديث رقم 22391) فمنزلة المسلم وقيمته في المجتمع الإسلامي تظهر من عمله الذي يبذله، وليس بحسبه أو نسبه.
- (3) الإخلاص والإتقان في العمل: الإسلام حرص على تحصين العمل من الانحراف مثل النفاق والرياء وغيره فجعل النية هي أساس الأعمال، وتكون مخلصه لله سبحانه وتعالى كما ورد في الحديث (إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى)، ويتجه المسلم في عمله مخلصاً ومبتغياً مرضات الله، وهو بذلك يحافظ على المصلحة العامة للجماعة وللمجتمع فيصون عمله من الفساد والانحراف من إرضاء مصالحته الشخصية أو أن يستغل

عمله لتحقيق مصالحه الذاتية على حساب المصالح العامة. وعلى الفرد أن يستغل طاقته ومهاراته في أداء وتطوير عمله وإتقانه. (الغفيلي، 1991، 56).

(4) احترام وقت العمل: الإسلام قدم أهمية قصوى للوقت، وحث المسلم على حسن الاستفادة من الوقت في العبادة وفي العمل الصالح للدنيا والآخرة، ونجد أن الله سبحانه وتعالى ربط بين جميع العبادات الأساسية من صلاة وحج، وصيام وزكاة بمواقيت محددة، وأمر المسلمين بأدائها في مواقيتها. ولعله السبب الرئيسي في تنظيم الأفراد لأوقاتهم، وكان الرسول (صلي الله عليه وسلم) وأصحابه يستثمرون كل أوقاتهم فيما يقيدهم جسدياً وروحياً ومادياً. (البرعي، 1987، 278).

### القيم الأخلاقية التي ترتبط ببعض المهن دون بعض:

بعض المهن تحتاج إلى التركيز على القيم الأخلاقية حتى يتحلى بها أصحابها، وذلك وفقاً لطبيعة الوظيفة المهنية التي يشغلونها. وتتمثل في:

(1) القدوة الحسنة: ينبغي على القائد الإداري أن يكون المثل الأعلى لمؤسسيه في الكفاءة الوظيفية والقدرة الإنتاجية والسلوك القويم، ذلك باعتباره المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين ويجب أن يتحلى بالخلق الكريم والالتزام بواجباته واحترامه للوقت، ولا يضيعه فيما لا يفيد العمل، كما أن العاملين يتأثرون بما يلقيه عليهم رؤسائهم من قرارات تعاليم تسيطر على مشاعرهم وحماسهم ولكن سرعان ما تتحول هذه التعاليم القرارات، وتتخذ مادة للسخرية، وذلك إذا تبين للمرؤوسين أن أقوال القادة لا تطابق أفعالهم، وقد كان عمر بن الخطاب رضي الله عنه يقول لولاته: (ألا وإني لم أبعثكم أمراء ولا جبارين ولكن بعثتكم أئمة مهتدي بهم) (موسوعة عمر بن الخطاب، 123).

(2) لذلك ينبغي على القائد الإداري أن يقيم العدل ويتولى النظر في المظالم ويفقد أحوالهم بنفسه، وأن ينزل الناس منازلهم فيقول للمحسن أحسنت، ويقول للمسيء أسأت، ولا يساوي بين المحسن والمسيء في الترقيات والمكافآت، وعليه أن يخلص إدارته من مرض المحسوبية والانحرافات الإدارية ودفعها نحو الاستقامة حسب قواعد الجدارة والاستحقاق في العمل. ولا شك أن شعور الموظف بعدالة الإدارة سيزيد من مشاعره نحوها وينمي روح ولاءه لها مما يترتب عليه بذل أقصى جهده لرفع مستوى الأداء والإنتاج. (مرجع سبق ذكره، ص 23).

(3) الشورى والتفويض: يجب على القائد الإداري ألا يمسك بيده كل خيوط العمل، سواء كانت صغيرة أو كبيرة، حيث أن طاقة الإنسان وساعات عمله محدودة، كما أن جسده في حاجة إلى الراحة، وأيضاً عقله يكل من كثرة التفكير، وذاكرته لا تستوعب كل شيء، لذلك لا بد أن يتخذ له معاونين أكفاء يعهد إليهم ببعض الصلاحيات ويوكل لهم التصرف بعد أن يوضح لهم الطريق. الشكل التالي يوح العلاقة التي تربط القيم الأخلاقية الثلاثة على النحو التالي:



ج- القدوة الحسنة: إذا كان المدير لا يلتزم بأخلاق المهنة، فإنهم يقلدونه. رسول الله هو القدوة الأولى فهو مثال العدل والنزاهة والإخلاص، والصدق وحب الخير للآخرين والالتزام بما يقوله، وحسن التعامل، وغير ذلك من الصفات الحسنة والأخلاق الكريمة، قال سبحانه وتعالى " لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا" (الأحزاب: 21). القدوة الحسنة ضرورة لإنجاح عملية التوجيه، وهي محط أنظار الناس ومقياس تصرفاتهم.

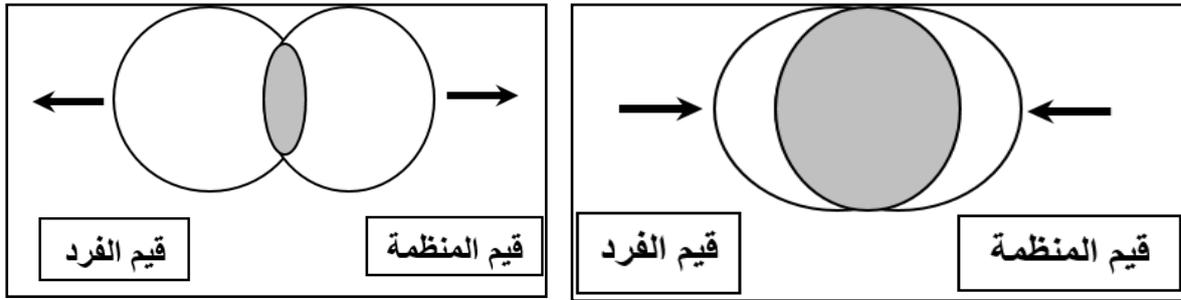
وقد بين حوليان فيليب وألان كنيدي أنه عندما تكون توجيهات وقرارات الرجل القيادي الأول في المنظمة منسجمة مع القيم السائدة في المنظمة ومتسقة معها، فسوف يلتزم جميع الموظفين بها، وإذا تصرف القيادي بما يخالف هذه القيم، فيصبح الموظفون في حالة تناقض وإرباك وتتلاشى القيم المشتركة فيما بينهم،

ويمكن التعبير عن هذه الفكرة من خلال النموذجين التاليين: (Schmidt, warren H. and Posner, 1982,

15)

النموذج الأول: التطابق بين كل من قيم الفرد وقيم المنظمة

النموذج الثاني: التنافر بين كل من قيم الفرد وقيم المنظمة



شكل رقم (3): التطابق والتنافر في القيم (المصدر: من إعداد الباحثة).

وهذا يعني أنه كلما ازدادت المساحة المشتركة بين قيم المنظمة وقيم الأفراد، كلما أدى إلى تطابق القيم بينهما وأدعي إلى المزيد من الولاء والنجاح والعمل على تحقيق جميع الأهداف التي تدفعها قيمة مشتركة والعكس صحيح. وقد بين شميدت وبوزنر أن الاختلاف في قيم الأفراد والمنظمات التي يعملون فيها يؤدي إلى تصادمات في المنظمة، ولكن بعض هذه التصادمات يمكن معالجتها بفاعلية إذا تمكن الأفراد من فهم قيم منظماتهم واستطاعوا التجاوب معها.

د- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: إذا اقتنع الموظف بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة لازدهار الوطن، وتنمية البلد، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق مهنته.

هـ- محاسبة كل من المسؤولين والموظفين: لا بد من وجود الأجهزة الرقابية التي تقوم بالإشراف على تطبيق النظام، ومحاسبة المقصرين والمخالفين. ولذلك شرع الإسلام الحدود لتكون رادعاً لكل من تجاوز الأنظمة الإسلامية، وكان النبي صلى الله عليه وسلم والخلفاء الراشدين من بعده يحاسبون الولاة، ومحاسبة المسئول تحميه من ضعف نفسه، ومن الاستغلال، وتحمي المنظمة من الخسارة، وتنقي المجتمع من الأمراض الاجتماعية والظواهر السلبية.

و- التقييم بشكل مستمر للموظفين: التقييم يساعد المسئول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم والتعرف على مواطن إبداعهم. وحتى يكون التقييم فعالاً، لا بد أن يكون نزهاً دقيقاً.

## (2) سوق العمل والأداء الوظيفي والقيم الأخلاقية.

### سوق العمل:

يعرف سوق العمل بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه حيث يتم تحديد فرصه العمل المطلوبة وتقدير حجم البطالة، اضافة إلى تحديد الأجر. كما يعرف بأنه قوة العمل وعرضها في السوق وطلبها واستهلاكها في العملية الإنتاجية. (مريان وآخرون، 2006، 5).

### الأداء الوظيفي:

مصطلح الأداء يشير إلى القيام ببذل جهد من أجل تحقيق هدف معين، وهو " كمية محصلة من طرف شخص أو مجموعة من الأشخاص بعد القيام ببذل جهد معين، ويحكم عليه بالكفاءة والفعالية. وتطوير الموارد البشرية يعتبر أحد العوامل التي تساعد على تطوير المنظمات، وتقييم أداء العاملين من أهم عوامل التطوير. (رضا محمد، 2021، 311)

الأداء هو تحصيل قدرة المنظمة للاستفادة من مواردها، وتوجيهها لتحقيق الأهداف المنشودة، وهو انعكاس لكيفية استعمال المنظمة للموارد البشرية والمادية، والاستفادة منها بالصورة التي تمكنها من تحقيق اهدافها. (ادريس، 2009، 38)

تقييم أداء العاملين من المواضيع التي تحظى بأهمية مرموقة في العملية الإدارية، لأنه الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بكل حيوية ونشاط، حيث تدفع الرؤساء بمتابعة واجبات ومسئوليات مرؤوسهم بشكل مستمر، وتشجع المرؤوسين على العمل بفعالية. (أبو شيخة، 332)

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: قيام الطلاب بتنفيذ المهام والواجبات المسندة لهم بفاعلية، والالتزام بأخلاقيات المهنة وأدائها وفقاً للوائح والتعليمات المعمول بها في المنظمات.

ويعتبر الأداء هو أحد أهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي، فإذا كان الأداء متميز في ظل مناخ عمل يسوده العدل والمساواة، فمن المنطقي أن ينقل هذا الأداء صاحبه إلى مكانة مرموقة في المؤسسة التي يعمل بها. (محمد أبو العز، ص 66)

ويمثل حجم التأثير الذي يؤثر على الافراد بشكل إيجابي تجاه أعمالهم في المنظمات التي يعملون بها. (14): (Arnold & Publick, 2003).

### محددات الأداء الوظيفي:

إن سلوك الأداء الذي يقوم به الفرد يحدده ثلاثة عوامل رئيسية، (سلطان، ص 213) قد تؤثر على الأداء بالسلب أو بالإيجاب، وهذه العوامل تنقسم إلى محددات داخلية ومحددات خارجية. (المحاسنة، 2013، 71: 72)

- أ- المحددات الداخلية، وتمثل في:
  - الجهد المبذول: وهو الذي يعكس انسجام الفرد في تأدية عمله.
  - القدرات والخصائص الفردية: تعني قدرات الفرد وخبرته السابقة، التي تساعد على تحديد درجة الفعالية للجهد المبذول.
  - قدرات الفرد الوظيفية: تمثل تصورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة الخاصة بعمله وعن الكيفية ممارسة دوره في المنظمة.
- ب- المحددات الخارجية، وهي العناصر التي تؤثر على أداء العامل، وتخرج عن سيطرته وتمثل في:

- متطلبات العمل: تتمثل في كل الواجبات والمهام والتوقعات المأمولة من الموظف لأعماله ومهامه.
- البيئة التنظيمية: وتتمثل في البيئة ومناخ العمل التي تؤدي الوظيفة فيها وتتضمن الانظمة الادارية والسلطة، واساليب العمل والثواب والعقاب.
- البيئة الخارجية: تؤثر كل من البيئة الخارجية والتحديات الاقتصادية على الأداء، وقد يكون التأثير بالسلب أو بالإيجاب، والذي يؤثر في النهاية على أداء الموظف.

#### تأثير القيم الأخلاقية على أداء الأفراد والمنظمات:

للقيم دوراً بارزاً في تشكيل وتجسيد ثقافة المنظمة، كما أن لهذه القيم تأثيراً ملموساً على أداء الأفراد سواء كانت هذه القيم من موروثات الأفراد أنفسهم أو من منظماتهم، ومما لا شك فيه أن قيم المنظمة تؤثر بشكل كبيراً على مخرجات الأعمال التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة بما يؤثر سلباً أو إيجاباً على قيمهم الذاتية.

وقد أوضح متدل وجوردان بأن قائمة القيم الإدارية تستخدم بوجه عام كأداة فهم أعمق بين المدير وبين موظفيه فيما يتعلق بالأساس المنطقي للعمل، وفق أسلوب معين، ويمكن استخدام قائمة القيم الإدارية كأداة لحل المشكلات، حيث أنها تمكن المديرين والموظفين من التركيز على أوجه الاختلاف والتشابه في قيمهم، وتساعد المدير من تغيير أسلوبه الإداري بما يتناسب مع قيم الموظفين بهدف لتحسين أدائهم. (متدل وجوردان، 1981، ص 56).

وأداء الفرد يكون منسجماً ومتسقاً مع قيمه، فعلى سبيل المثال الأفراد الذين يحملون قيم الاستقلالية في العمل سيعملون على نحو يحقق تلك الاستقلالية، وإذا عجز الموظفون عن تحقيق الحافز المادي ذي القيمة لديهم من خلال العمل، فإن نوعية الأداء سوف تنخفض، وحين تكون قيم الموظف شبيهه بقيم الموظفين الآخرين في نفس مجموعة العمل فإن ذلك يقوده للتفاعل معهم في العديد من الطرق الإيجابية، وبالتالي سوف يرتفع أداءه لعمله، وفي المقابل فإن الموظف الذي يرى أنه على خلاف في القيم مع المجموعة يتصرف بشكل مختلف، والشعور بالاختلاف دائماً يؤدي إلى الصراع، وحين يقع الصراع يقل الانجذاب ويتوقف نحو الجماعة، وبالتالي يسوء الأداء ويتدنى. (المرجع السابق، ص 23)

#### الآثار المترتبة على التزام الخريجات اللاتي التحقن بأخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي

الموظف هو جزء من المجتمع، وكل ما يصدر عنه من سلوكيات سواء كانت مرتبطة بسلوكه، أو بمدى التزامه بواجباته الوظيفية، كفرد داخل المنظمة تنعكس على أدائه لجميع المهام الموكلة له بحكم منصبه الوظيفي، فالالتزام بأخلاقيات المهنة من عدمه من شأنه خلق عدة آثار قانونية، واجتماعية وإدارية، على أداء الادارات الخاصة بالخدمات العمومية المرتبطة بها من عدة مميزات تتمثل في: (رايحي، 2016، 800: 801)

- 1- الالتزام بأخلاقيات المهنة يؤدي إلى توجيه سلوكيات العاملين نحو توظيف قدراتهم في الجانب الايجابي، وتحفيزهم نحو تعزيز أداء المهام الموكلة لهم.
- 2- التحلي بأخلاقيات المهنة يؤدي إلى احترام الآخرين، وتعزيز ثقة المواطنين في الادارة التي يتعاملون معها، مما يساعد على تحسين سلوكياتهم، من خلال احترام القوانين.
- 3- انتشار أخلاقيات المهنة داخل الادارة يقود إلى تعزيز بيئة العمل، بما يؤثر بالإيجاب على أداء العاملين.
- 4- أخلاقيات المهنة تؤثر على الإدارة في حد ذاتها، حيث تقود لتنظيم العمل الوظيفي وتطويره، وتسهيل الخدمات المقدمة للجماهير.
- 5- السلوك الأخلاقي ينعكس على المناخ التنظيمي، مما يقود إلى الاهتمام بالعمل وتحمل المسؤولية.

## ثانياً- الدراسات السابقة:

ويمكن عرض ملخص الدراسات مع ترتيبها تنازلياً على النحو التالي:

- 1- دراسة (أصالة، 2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي لدى موظفي الإدارة بمديريات الخدمات الجامعية في الجزائر، والتعرف على الأسباب الكامنة وراء السلوكيات السلبية التنظيمية، والتي نتج عنها كثير من الظواهر السلبية المنافية للقيم الأخلاقية، توصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة المؤشرات الخاصة بأخلاقيات المهنة، وثبت مؤشر السلوك التنظيمي بدرجة متوسطة، حيث توصلت إلى وجود الولاء التنظيمي لدى الموظفين الخدمات الجامعية بالمديرية بدرجة متوسطة، بينما ارتفعت درجة التزامهم بكل من المسؤولية المهنية، والضمير المهني، والمسؤولية الاجتماعية.
- 2- دراسة (الهادي، 2020)، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيم الأخلاقية لعضو هيئة التدريس الذي يقوم بتدريس مقرر أخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطالبات المعلمات بقسم التربية الخاصة وعلاقتها الأخلاقية المهنية لديهن، وتكشفت الدراسة عن تأثير متغيري الرضا لمقرر أخلاقيات المهنة، التخصص الأكاديمي للطالبات، وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ارتباطية بين القيم الأخلاقية التدريسية لعضو هيئة التدريس، وبين الكفايات الأخلاقية لديهن، ولا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قيمة القدوة الحسنة، وبين كل من بعد الصفات الأخلاقية، وبعد علاقة الطالبات المعلمات بزملائهم بالمدرسة بمقياس الكفايات الأخلاقية المهنية لديهن، كما توصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى القيم الأخلاقية الخاصة بالتدريس بأبعادها المختلفة لدى عضو هيئة التدريس، وأيضاً ارتفاع مستوى الكفايات الأخلاقية المهنية بأبعادها المختلفة للطالبات بقسم التربية الخاصة.
- 3- دراسة (بلزرق، 2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تحسين الاداء الوظيفي وأثر ذلك في الحد من مظاهر الفساد الاداري وانعكاساته على الوظيفة، توصلت الدراسة إلى وجود أخلاقيات المهنة يساعد على تحسين البيئة الوظيفية لأنها من أهم ركائز النظام الوظيفي، ويجب عدم تفعيلها بشكل شعارات مرفوعة بل ينبغي تعزيزها بقوة القانون إلى أن تصبح ممارسات، وتوصلت أيضاً إلى أن وجود الاستراتيجيات الجديدة ضرورة لتنمية وتطوير أخلاقيات المهنة وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية بشكل مستمر بهدف تطوير أخلاقيات الوظيفة العمومية.
- 4- دراسة (رايح، عامر، 2019)، هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية لبلديتي (محمد بوضياف- أولاد سليمان) بالمسيلة، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير متوسط للالتزام بأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية محل الدراسة، ووجود تأثير متوسط للالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه المجتمع المحلي على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية محل الدراسة، ووجود تأثير متوسط تجاه المواطنين على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية محل الدراسة، وأوصت الدراسة بضرورة وضع قوانين ومدونات خاصة بقواعد أخلاقيات المهنة، ورفع المستوى الوعي بأهمية أخلاقيات المهنة وضع قوانين ومدونات خاصة بقواعد أخلاقيات المهنة.
- 5- دراسة (Torres- Gastelu & Kiss, 2016) وهدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات الطلاب تجاه كفاياتهم الأخلاقية، عينة الدراسة تكونت من 567 طالب جامعي، طبقت الدراسة 14 عبارة تدل على التعامل بالأخلاقيات المهنية، وتمثلت في التعاون والمسؤولية والتواصل الاجتماعي والتقدير، توصلت الدراسة

إلى عدد من النتائج منها ارتفاع نسبة تصور طلاب الجامعة تجاه أهمية كفاياتهم الأخلاقية، كما توصلت إلى أن عبارات التواصل الاجتماعي والتعاون احتلت أولى المراتب في عبارات الكفايات الأخلاقية.

6- دراسة (Huff & Furchert, 2014) هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الرئيسي لدراسة مقرر أخلاقيات البرمجة المحوسبة في اكتسابهم للممارسات الأخلاقية، وقد أسفرت النتائج عن ضرورة وجود مجموعة من الممارسات الأخلاقية المهنية وهي ضرورة الاهتمام بالشفافية والانفتاح واحتياجات الآخرين، وتم إعداد مسح وتحليل واجراء مقابلات لعدد 24 نموذج أخلاقي.

#### الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية:

- بعد إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة المتاحة في أخلاقيات المهنة، لاحظت أن هناك بعض الدراسات السابقة العربية التي أشارت نتائجها بشكل مباشر أو غير مباشر إلى العلاقة بين القيم الأخلاقية وبين المهنة مثل دراسة (أصالة، 2021)، دراسة (الهادي، 2020)، حيث بينت العلاقة بين القيم الأخلاقية وتدريب مقرر أخلاقيات المهنة.
- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة (رابح، عامر، 2019)، دراسة (بلزرق، 2020)، من حيث التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تحسين الاداء الوظيفي، بينما تختلف معها من حيث مكان التطبيق، وتتشابه مع دراسة (Huff & Furchert, 2014) من حيث بيان أهمية دراسة مقرر أخلاقيات المهنة، وتتشابه مع دراسة (Torres- Gastelu & Kiss, 2016) من حيث نوع عينة الدراسة وهي طلاب الجامعة.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مكان التطبيق والزمان ومتغير مقرر أخلاقيات المهنة باعتباره أحد المناهج التي لها علاقة وتأثير على العمل كما أنها تحاول الربط بين الالتزام بأخلاقيات المهنة والأداء.
- بعض الدراسات السابقة تناولت موضوع أخلاقيات المهنة بشكل عام بينما تناولت الدراسة الحالية الموضوع من حيث الاستفادة من تدريس مقرر أخلاقيات المهنة، وأهمية تضمينه بمناهج الجامعة من أجل تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمختلف المنظمات وهو ما دفع الباحثة للقيام بالدراسة الحالية.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تكون الإطار النظري والخلفية العلمية لموضوع الدراسة، ومن ثم وضع الفروض، ومن خلال ما سبق عرضه تتفق الدراسة الحالية من حيث الهدف الرئيسي، ولكنها تختلف عنهم من حيث دور دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وأثره في الالتحاق بسوق العمل وارتفاع مستوى الاداء في المنظمات.
- الدراسة الحالية اعتمدت في الجانب الميداني على عدد متنوع من العينات، حيث تكونت من طالبات تخرجن من كليات المجتمع بجامعة الملك خالد والتحقن بسوق العمل، ومن أصحاب العمل بالبنك الراجحي، وأسواق الغنيم بخميس مشيط. بهدف الوصول إلى النتائج اللازمة بأسلوب دقيق.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تبرز:

- الربط بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي، ثم تطبيق الدراسة على خريجات كليات المجتمع بجامعة الملك خالد.
- تطوير المعرفة وتزويدنا بالمعلومات، التي تم الحصول عليها من الدراسات السابقة.

### 3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

خطة الدراسة: استعانت الباحثة في جمع المعلومات بعدد من المصادر التي ساهمت في تزويدها بالمعلومات وهذه المصادر على النحو التالي:

المصادر الأولية: ويتم قياس متغيرات البحث من خلال استبانته تعرض على ثلاثة فئات ذوى الصلة بكليات المجتمع للبنات وسوف يتناول الاستبانة عددا من الأسئلة لقياس مدى ملائمة المحتوى الدراسي لسوق العمل ومستوى التأهيل الذي قامت به الكلية للخريجات وتأثير مقرر أخلاقيات المهنة تحديدا في أدائهن لعملهن وقياس تطور المعرفة للطالبات من مستوى لأخر داخل الكلية وفيما يخص فئة أصحاب الأعمال والمديرين سوف يستهدف الاستقصاء تقديرهم لمستوى أداء الخريجات ومدى حاجتهم للتدريب على نظم العمل المختلفة كل حسب مجاله، ويتم الإجابة من خلال مقياس ليكرت الخماسي.

المصادر الثانوية: استعانت الباحثة بعدد من المراجع العربية والأجنبية والأبحاث وبعض مواقع الانترنت وكذلك الدوريات المعنية بموضوع الدراسة.

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

- أ- مجتمع الدراسة: يتمثل في فئة طالبات كليات المجتمع بجامعة الملك خالد اللاتي تخرجن بالفعل والتحقن بسوق العمل وفئة المسؤولين (الرؤساء والمشرفين) بمختلف درجاتهم الوظيفية الذين يشرفون بشكل مباشر على موظفي خريجات كليات المجتمع في وظائفهن الجديدة.
- ب- عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية، حيث تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، وذلك عند معامل ثقة 95% ونسبة خطأ 5، %، وتم تحديد العينة من مجتمع الدراسة باستخدام الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينات حيث بلغ حجم العينة 102 مفردة.
- ج- وصف العينة:

تبين الجداول الآتية وصفا للعينة من خلال المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة، وعلى النحو الآتي:

#### 1. متغير الوظيفة

جدول رقم (1) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة

الرتبة	النسبة المئوية	العدد	الوصف الوظيفي
2	22 %	22	مسؤول عمل
1	78 %	80	موظف(خريج التحق بسوق العمل)
	100 %	102	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين من خريجات الجامعة اللاتي التحقن لسوق العمل أعلى من نسبة المسؤولين حيث وصلن لعدد 78 % بينما بلغت نسبة المسؤولين من مشرفين وإداريين ورؤساء 22% ويعزى ذلك إلى زياده عدد خريجات الجامعة وانخفاض نسبة التوظيف، ويتضح من ذلك أن الفئة الوظيفية الكبرى لخريجات الجامعة، وهذا مؤشر جيد لأنها الفئة المستهدفة مما يعطى اجاباتهم وزنا.

#### 2. متغير مصدر المعرفة بمفهوم أخلاقيات المهنة

جدول رقم (2) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير مصدر المعرفة

الرتبة	النسبة المئوية	العدد	مصدر المعرفة
1	48 %	49	المقررات الدراسية

الرتبة	النسبة المئوية	العدد	مصدر المعرفة
3	% 21	21	التعليم الذاتي
2	% 31	32	مواقع متنوعة
	% 100	102	المجموع

الجدول أعلاه يعكس إلى أي مدى يعتبر مقرر أخلاقيات المهنة مصدراً هاماً للمعرفة حيث تبين أن أعلى نسبة (48%) من العينة أجاب أن مصدر معرفتهم بأخلاقيات المهنة هي المقررات الدراسية، وأن (31%) منهم وضح إن مصدر تعلمهم يرجع لمواقع متعددة، بينما كانت أقل نسبة (21%) منهم حددوا أنه من التعليم الذاتي. وهذا يدل على مدى اهتمامهم بمفردات مقرر أخلاقيات المهنة، واهتمامهم بالاطلاع على المصادر المتنوعة للمعرفة.

3. سنوات الخبرة

جدول رقم (3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الرتبة	النسبة المئوية	العدد	مصدر المعرفة
1	% 87	89	أقل من 5 سنوات
2	% 21	34	من 6 إلى 10 سنوات
	-	-	أكثر من 10 سنوات
	% 100	102	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن سنوات الخبرة للخريجات أقل من 5 سنوات حصلت على أعلى عدد بنسبة (87%)، بينما الخريجات الحاصلات على سنوات خبره تزيد عن الخمس سنوات وتقل عن العشر بلغن عدد 43 بنسبة (21%)، وتبين عدم امتلاك سنوات خبرة تزيد عن العشر ويعزى ذلك بأن معظم الخريجات التحقن لسوق العمل منذ سنوات قليلة.

4. أداة الدراسة: تم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية للدراسة، وذلك للحصول على البيانات الأولية لأنها الأكثر ملائمة في تقصي آراء وجهات نظر عينة الدراسة، ولقد تم تصميم قائمة الاستبانة من أجل معرفة آراء العينة حول موضوع الدراسة، وتم اعدادها بالشكل الذي يتضمن كل متغيرات موضوع الدراسة، وتم تجزئتها إلى جزئين، الجزء الأول يحتوى على البيانات الشخصية، والثاني يحتوى على أسئلة فرضية الدراسة، واستخدمت الباحثة الأسئلة المغلقة لتحديد الإجابات وذلك لأهمية الموضوع وحيويته، وكذلك المقياس الخماسي لاختيار الإجابة المناسبة وهي أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة.

5. الثبات والصدق: يوضح معامل الثبات الاستقرار النسبي للنتائج في استجابات أفراد العينة إذا ما تم تكرار أو إعادة الاستبانة عليهم مرة أخرى في ظل نفس الظروف وخلال فترة محددة، ويتبين أن درجة معامل ثبات جميع أبعاد محاور الاستبانة تتراوح ما بين (0.795 - 0.944)، كما أن معامل الثبات لجميع عبارات الاستبانة بلغت (0.971)، وهذا يعني أن قيمة معامل الثبات لجميع الأبعاد مرتفعة، وهي بذلك أعلى من الحد الأدنى المطلوب للوصول إلى مستوى الثبات المقبول (0.50)، وبذلك تعتبر درجة الثبات لجميع مجالات الاستبانة مقبولة.

يشير معامل الصدق إلى مدى صلاحية أداة الدراسة (الاستبانة) للغرض الذي استخدمت من أجله، ويتبين أن جميع معاملات الصدق لجميع أبعاد محاور الاستبانة تتراوح ما بين (0.892 - 0.972)، كما أن معامل الصدق لجميع عبارات الاستبانة بلغت (0.985)، وهذا يعني أن قيمة معاملات الصدق لجميع أبعاد الاستبانة مرتفعة، وهي

بذلك أعلى من مستوى الحد الأدنى المطلوب للوصول إلى مستوى الصدق المقبول (0.60) وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت له.

## 6. معايير قياس الاستبانة:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق الاستبانة من خلال الآتي-

صدق المحكمين (الصدق الظاهري)، (صدق القياس)، ثم عرضت الباحثة الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المختصين بمجالات مختلفة تمثلت في كل من الإدارة والإحصاء والمحاسبة، وتم اعتماد جميع الآراء المتفق عليها من قبل المحكمون.

## معاملات الصدق والثبات لقائمة الاستبانة

### أ- الصدق الداخلي لعبارات الاستبانة

#### 1. الصدق الداخلي لعبارات الجزء الأول

جدول رقم (4) معامل الارتباط الداخلي بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل.

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	يتعامل الموظف مع المشرفين والرؤساء بكل احترام	0.780	0.000
2	يتقبل الموظف النقد من الرؤساء ويحترمون الرأي الآخر	0.809	0.000
3	يحرص الموظف على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل	0.918	0.000
4	يقبل الموظفون المهام الإضافية الموكلة إليهم وينجزونها في الوقت المناسب	0.730	0.000
5	يلتزم الموظف باحترام ميثاق أخلاقيات المهنة في العمل	0.945	0.000
6	الموظف لديه وعي بالمسؤولية الاجتماعية تجاه التنظيم الإداري والآخرين بالعمل	0.776	0.000
7	احترام الموظف لخصوصية العمل يساعد على فعالية التنظيم	0.313	0.005
8	يلتزم الموظف باستخدام وقت العمل لصالح المنظمة	0.816	0.000
9	الانضباط بالعمل راجع لدراسة الموظف مقرر أخلاقيات المهنة فقط	0.748	0.000
10	تكافئ المنظمة كل من يقوم بتقديم أفكار ابتكارية جديدة لتطوير الأداء الوظيفي.	0.719	0.000
11	الموظف يمتلك المعارف والخبرات الجيدة والمتعلقة بزيادة مستوى أدائه بالعمل.	0.708	0.000
12	يلتزم الموظف بضوابط العمل في المنظمة	0.422	0.000

#### 2. الصدق الداخلي لعبارات الجزء الثاني

جدول رقم (5) معامل الارتباط الداخلي بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات.

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	أحافظ على ممتلكات المنظمة	0.708	0.000
2	يوجد لدى مفهوم واضح عن الصفات التي يجب أن يتحلى بها الموظف.	0.401	0.000
3	تسلسل المحتوى العلمي للمقرر ساعدني بشكل جيد على فهم أهداف المقرر.	0.265	0.018
4	الجامعة (أساتذة وموظفين) تمارس أخلاقيات المهنة في تعاملها مع الطالبات.	0.805	0.000
5	التعامل الجيد والراقي للطلاب فيما بينهم والتزامهم بحضور المحاضرات هو تطبيق عملي لمفهوم أخلاقيات المهنة.	0.739	0.000
6	المقرر ساعدني على اكتساب بعض المهارات المهنية التي تفيد في الحياة العملية وسوق العمل.	0.450	0.000

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
7	محتويات المقرر ساعدتني على تدبر القيم الأخلاقية والمبادئ الإنسانية التي ينبغي أن يتحلّى بها العامل مثل (الحوار - التسامح - الأمانة - الرقابة الذاتية)	0.593	0.000
8	دراستي لمقرر أخلاقيات المهنة ليس له علاقة بمستوى أدائي في العمل.	0.763	0.000
9	دراسة مقرر أخلاقيات المهنة جعلني أحرص على التعاون والعمل بروح الفريق.	0.543	0.000
10	المقرر ساعدني على الالتزام بالدين الإسلامي في جميع الأقوال والأفعال.	0.673	0.000
11	دراسة مقرر أخلاقيات المهنة هي العامل الأساسي لالتزام الموظف وحسن تعامله مع الآخرين.	0.338	0.002
12	لأخلاقيات العمل دورا هاما في تعزيز قيم المهنة ورفع مستوى أداء العاملين.	0.601	0.000

### 3. الصديق الداخلي لعبارات بعد الجزء الثالث

جدول رقم (6) معامل الارتباط الداخلي بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال.

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	الكفاءة في العمل تتوقف على مدى الإخلاص والإتقان في العمل.	0.731	0.000
2	الالتزام بالقيم الأخلاقية لها أثر في تقليل الانحرافات والفساد الإداري	0.592	0.000
3	استفدت من دراسة مقرر أخلاقيات المهنة في التعامل مع الزملاء والمديرين في العمل.	0.506	0.000
4	يوجد في المنظمة عاملون يعملون بالوساطة.	0.644	0.000
5	الأخلاق هي العنصر الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح وتطور المؤسسات.	0.568	0.000
6	يوجد ميثاق أخلاقي معلن في المنظمة التي أعمل بها.	0.324	0.004
7	يتميز صاحب العمل بالعدالة والبعد عن التحيز.	0.322	0.004
8	الرقابة الذاتية هي صمام الأمان ضد الانحراف والفساد الإداري.	0.693	0.000
9	عدم الالتزام بالمعايير الأخلاقية سبب رئيسي في إفشاء أسرار العمل.	0.445	0.004
10	القيم الأخلاقية ليست مرتبطة فقط بالخريج بل تتسع وتشمل جميع القيادات الإدارية.	0.272	0.015
11	يؤدي كل عضو من أعضاء العمل عمله في المنظمة بحرية وبدون التزام بحرفية الأنظمة والتعليمات.	0.592	0.000
12	يوجد العديد من العاملين بالخريجين بالمنظمة يخرجون أثناء الدوام لقضاء مصالحهم الشخصية.	0.392	0.000

### 4. معامل الثبات لعبارات الاستبانة

جدول رقم (7) نتائج معاملات الثبات لأبعاد قائمة الاستبانة

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الجزء الأول	12	0.879
الجزء الثاني	12	0.735
الجزء الثالث	12	0.578
جميع عبارات الاستبانة	36	0.867

المصدر: من إعداد الباحثة.

#### أساليب التحليل الإحصائي:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ذلك لأنه المنهج الذي مكّنها من دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، كما أنه يمكن من الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع، وهذا ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه.

قامت الباحثة بجمع البيانات، ويليها الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصاراً بالرمز (SPSS)<sup>(1)</sup>، من أجل تفرغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتلك البيانات واختبار صحة فروض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي وذلك كما يلي:

#### أ- الإحصاء الوصفي (تحليل العبارات):

تم الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية الوصفية وتشمل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لتوصيف عبارات ومتغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها، وكذلك تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى الثبات لعبارات وأبعاد قائمة الاستبانة ومن ثم تم حساب معامل الصدق للتأكد من صدق عبارات وأبعاد عبارات الاستبانة.

#### ب- الإحصاء الاستدلالي (اختبارات الفروض):

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي لاختبار صحة الفروض وهذه الأساليب ما يلي:

1. معامل الارتباط لتحديد نوع وطبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
2. معامل التحديد لقياس تأثير المتغيرات المستقلة والتابعة.
3. تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA لاختبار معنوية الفروق.
4. تحليل الانحدار الخطي البسيط واختبار (t) لاختبار معنوية الفروق الإحصائية.

#### 4- النتائج وتفسيرها.

##### الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية

1/1 تحليل عبارات الالتزام بقيم أخلاقيات المهنة تجاه الرؤساء

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات الالتزام بقيم أخلاقيات المهنة تجاه الرؤساء مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
6	الموظف لديه وعي بالمسؤولية لاجتماعية تجاه التنظيم الإداري والآخرين بالعمل	4.19	0.56	83.80%	1
3	يحرص الموظف على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل	4.18	0.66	83.54%	2

(1) Statistical Package for the Social Sciences

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
2	يتقبل الموظف النقد من الرؤساء ويحترمون الرأي الآخر	4.14	0.59	82.78%	3
1	يتعامل الموظف مع المشرفين والرؤساء بكل احترام	4.13	0.84	82.53%	4
4	يقبل الموظفون المهام الإضافية الموكلة إليهم وينجزونها في الوقت المناسب	4.03	0.68	80.51%	5
5	يلتزم الموظف باحترام ميثاق أخلاقيات المهنة في العمل	4.01	0.76	80.25%	6
	متوسط البعد	4.11	0.563	82.28%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على العبارات المرتبطة بالالتزام بقيم أخلاقيات المهنة تجاه الرؤساء جاءت مرتفعة حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.11) وانحراف معياري (0.563).
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للعبرة التي تنص على: "الموظف لديه وعي بالمسؤولية لاجتماعية تجاه التنظيم الإداري والآخرين بالعمل".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للعبرة التي تنص على: "يلتزم الموظف باحترام ميثاق أخلاقيات المهنة في العمل". وقد يرجع هذا إلى لقصور بعض المنظمات في علانية الميثاق الأخلاقي لموظفيها، وعدم نشر الدستور الأخلاقي.

2/ 1 تحليل عبارات الالتزام بقيم أخلاقيات المهنة تجاه المنظمة والعمل

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات الالتزام بقيم أخلاقيات المهنة تجاه المنظمة والعمل مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1	احترام الموظف لخصوصية العمل يساعد على فعالية التنظيم	4.71	0.56	94.18%	1
4	تكافئ المنظمة كل من يقوم بتقديم أفكار ابتكارية جديدة لتطوير الأداء الوظيفي.	4.23	0.77	84.56%	2
6	يلتزم الموظف بضوابط العمل في المنظمة	4.09	0.64	81.77%	3
5	الموظف يمتلك المعارف والخبرات الجيدة والمتعلقة بزيادة مستوى أدائه بالعمل.	4.06	0.77	81.27%	4
2	يلتزم الموظف باستخدام وقت العمل لصالح المنظمة	3.65	0.79	72.91%	5
3	الانضباط بالعمل راجع لدراسة الموظف مقرر أخلاقيات المهنة.	3.58	1.03	71.65%	6
	متوسط البعد	4.05	0.493	81.01%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على العبارات المرتبطة بالالتزام بقيم أخلاقيات المهنة تجاه المنظمة والعمل جاءت مرتفعة حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.05) وانحراف معياري (0.493).

- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للعبارة التي تنص على: "احترام الموظف لخصوصية العمل يساعد على فعالية التنظيم".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للعبارة التي تنص على: " الانضباط بالعمل راجع لدراسة الموظف مقرر أخلاقيات المهنة فقط"، مما يدل على أن عامل الانضباط في العمل ليس راجع فقط لدراسة مقرر أخلاقيات المهنة بل قد يرجع التزام العينة بالأخلاق التي يفرضها علينا ديننا الاسلامي، وقد يرجع أيضا لتربية الأسرة وغرس القيم الأخلاقية في نفوس أبنائها.
- أولا: هل توجد علاقة ارتباطيه بين الالتزام بالقيم التي يوفرها دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل.
- حيث ركز الفرض على ابراز (دور الالتزام بقيم أخلاقيات المهنة تجاه الرؤساء وتجاه المنظمة)

## 2. تحليل عبارات دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وتعزيز قيم العمل بالمنظمات:

جدول رقم (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وتعزيز قيم العمل بالمنظمات مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
2	يوجد لدى مفهوم واضح عن الصفات التي يجب أن يتحلى بها الموظف.	4.75	0.47	94.94%	1
9	دراسة مقرر أخلاقيات المهنة جعلني أحرص على التعاون والعمل بروح الفريق.	4.56	0.59	91.14%	2
12	ضرورة تضمين مقرر أخلاقيات المهنة في كل مراحل التعليم الثانوي والجامعي.	4.53	0.60	90.63%	3
7	محتويات المقرر ساعدتني على تدبر القيم الأخلاقية والمبادئ الإنسانية التي ينبغي أن يتحلى بها العامل مثل (الحوار - التسامح - الأمانة - الرقابة الذاتية)	4.52	0.57	90.38%	4
1	أحافظ على ممتلكات المنظمة	4.46	0.60	89.11%	5
10	المقرر ساعدني على الالتزام بالدين الإسلامي في جميع الأقوال والأفعال.	4.44	0.50	88.86%	6
4	الجامعة (أساتذة وموظفين) تمارس أخلاقيات المهنة في تعاملها مع الطالبات.	4.35	0.51	87.09%	7
8	دراستي لمقرر أخلاقيات المهنة ليس له علاقة بمستوى أدائي في العمل.	4.30	0.69	86.08%	8
5	التعامل الجيد والراقي للطلاب فيما بينهم والتزامهم بحضور المحاضرات هو تطبيق عملي لمفهوم أخلاقيات المهنة.	4.23	0.62	84.56%	9
6	المقرر ساعدني على اكتساب بعض المهارات المهنية التي تفيد في الحياة العملية وسوق العمل.	3.96	0.72	79.24%	10
3	تسلسل المحتوى العلمي للمقرر ساعدني بشكل جيد على فهم أهداف المقرر.	2.68	1.49	53.67%	11
11	دراسة مقرر أخلاقيات المهنة هي العامل الاساسي لالتزام الموظف وحسن تعامله مع الآخرين.	2.30	0.74	46.08%	12
	متوسط البعد	4.09	0.365	81.77%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على العبارات المرتبطة بدراسة مقرر أخلاقيات المهنة تعزيز قيم العمل بالمنظمات جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.09) وانحراف معياري (0.365).
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للعبارة التي تنص على: " يوجد لدى مفهوم واضح عن الصفات التي يجب أن يتحلى بها الموظف. "

- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للعبارة التي تنص على: " دراسة مقرر أخلاقيات المهنة هي العامل الاساسي للالتزام الموظف وحسن تعامله مع الاخرين."

3/ تحليل عبارات المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال

جدول رقم (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
10	القيم الأخلاقية ليست مرتبطة فقط بالخرج بل تتسع وتشمل جميع المستويات والقيادات الإدارية.	4.90	0.50	97.97%	1
8	الرقابة الذاتية هي صمام الأمان ضد الانحراف والفساد الإداري.	4.62	0.49	92.41%	2
5	الأخلاق هي العنصر الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح وتطور المؤسسات.	4.61	0.49	92.15%	3
2	الالتزام بالقيم الأخلاقية لها أثر في تقليل الانحرافات والفساد الإداري	4.58	0.50	91.65%	4
1	الكفاءة في العمل تتوقف على مدى الإخلاص والإنقان في العمل.	4.56	0.55	91.14%	5
9	عدم الالتزام بالمعايير الأخلاقية سبب رئيسي في إفشاء أسرار العمل.	4.42	0.57	88.35%	6
7	يتميز صاحب العمل بالعدالة والبعد عن التحيز.	4.27	1.48	85.32%	7
4	يوجد في المنظمة عاملون يعملون بالوساطة.	4.20	1.21	84.05%	8
6	يوجد ميثاق أخلاقي معلن في المنظمة التي تعمل بها.	3.71	1.35	74.18%	9
3	استفدت من دراسة مقرر أخلاقيات المهنة في التعامل مع الزملاء والمدربين في العمل.	3.61	1.44	72.15%	10
11	يؤدي كل عضو من أعضاء العمل عمله في المنظمة بحرية وبدون التزام بحرفية الأنظمة والتعليمات.	2.68	0.93	53.67%	11
12	يوجد العديد من العاملين الخريجين بالمنظمة تم تعيينهم بالوساطة	2.56	0.94	51.14%	12
	متوسط البعد	4.06	0.401	81.27%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على العبارات المرتبطة ببعد المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال جاءت مرتفعة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.25) وبانحراف معياري (4.06).
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للعبارة التي تنص على أن "القيم الأخلاقية ليست مرتبطة فقط بالخرج بل تتسع وتشمل جميع القيادات الإدارية."
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للعبارة التي تنص على أن "يوجد العديد من العاملين الخريجين بالمنظمة تم تعيينهم بالوساطة". مما يدل على عدم وجود ضمير أخلاقي لدى البعض من أصحاب العمل وهذا يعزى وجود ممارسات سلبية قد تفتح باباً للفساد الإداري والمالي، ومن تم حل هذه المشكلة بغرس القيم الأخلاقية لدى القلة الفاسدة.

اختبارات الفروض:

1. الفرضية الأولى:

توجد علاقة معنوية ارتباطية بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل.

ولاختبار هذا الفرض تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

أ- معامل الارتباط:

جدول رقم (12): معامل الارتباط للفرضية الأولى

المتغير التابع	الاختبار	المتغير المستقل
0.644	معامل الارتباط	
0.000	المعنوية	

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بنسبة 64.4% عند مستوى معنوية 0.05 بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل.

ب- معامل التحديد:

جدول رقم (13): معامل التحديد للفرضية الأولى

الخطأ المعياري	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد
0.3799	0.407	0.414

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد  $R^2 = 0.414$  وهو ما يعني أن المتغير المستقل يفسر التغير في المتغير التابع بنسبة 41.4%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ج- تحليل التباين ANOVA Test:

جدول رقم (14): تحليل التباين للفرضية الأولى

المعنوية	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
0.000	54.449	7.86	7.86	الانحدار
		0.144	11.115	البواقي
			18.975	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

د- تحليل الانحدار:

جدول رقم (15): تحليل نتائج الانحدار للفرضية الأولى

المعنوية	اختبارت	المعاملات المعيارية		المعاملات الغير معيارية		النموذج
		بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	الخطأ المعياري	
0.000	5.48		0.317	1.736	الثابت	1
0.000	7.379	0.644	0.076	0.563	المتغير المستقل	

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل.

- مما سبق يتضح صحة الفرضية ولذا يمكن قبول الفرضية أي أنه:  
توجد علاقة معنوية ارتباطيه بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل.  
هـ- الفرضية الثانية: "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات".  
ولاختبار هذا الفرض تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:  
و- معامل الارتباط:

جدول رقم (16): معامل الارتباط للفرضية الثانية

المتغير التابع		الاختبار	المتغير المستقل
0.618		معامل الارتباط	
0.000		المعنوية	

- يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بنسبة 61.8% عند مستوى معنوية 0.05 بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات.  
ز- معامل التحديد:

جدول رقم (17): معامل التحديد للفرضية الثانية

الخطأ المعياري	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد
0.3442	0.373	0.382

- يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد  $R^2 = 0.382$  وهو ما يعني أن المتغير المستقل يفسر التغير في المتغير التابع بنسبة 38.2%. أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.  
ح- تحليل التباين ANOVA Test:

جدول رقم (18): تحليل التباين للفرضية الثانية

المعنوية	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
0.000	47.497	5.626	5.626	الانحدار
		0.118	9.121	البواقي
			14.747	المجموع

- يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.  
ط- تحليل الانحدار:

جدول رقم (19): تحليل نتائج الانحدار للفرضية الثانية

المعنوية	اختبارت	المعاملات المعيارية		المعاملات الغير معيارية		النموذج
		بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	الخطأ المعياري	
0.002	3.15		0.417	1.313	الثابت	1
0.000	6.892	0.618	0.104	0.714	التطوير	

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات.

- مما سبق يتضح صحة الفرضية ولذا يمكن قبول الفرضية أي أنه:  
توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات.  
ي- الفرضية الثالثة: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال".  
ولاختبار هذا الفرض تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:  
ك- معامل الارتباط:

جدول رقم (20): معامل الارتباط للفرضية الثانية

المتغير التابع	المتغير المستقل	الاختبار
0.572	معامل الارتباط	
0.000	المعنوية	

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 57.2% عند مستوى معنوية 0.05 بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال.  
ل- معامل التحديد:

جدول رقم (21): معامل التحديد للفرضية الثانية

الخطأ المعياري	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد
0.3098	0.319	0.327

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد  $R^2 = 0.327$  وهو ما يعني أن المتغير المستقل يفسر التغير في المتغير التابع بنسبة 32.7%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.  
م- تحليل التباين ANOVA Test:

جدول رقم (22): تحليل التباين للفرضية الثانية

المعنوية	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
0.000	37.486	3.597	3.597	الانحدار
		0.096	7.389	البواقي
			10.986	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.  
ن- تحليل الانحدار:

جدول رقم (23): تحليل نتائج الانحدار للفرضية الثانية

المعنوية	اختبارت	المعاملات المعيارية		المعاملات الغير معيارية		النموذج
		بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	الخطأ المعياري	
0.000	7.755	0.572	0.283	2.191	الثابت	1
0.000	6.123		0.067	0.408	التطوير	

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 وبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال.

- مما سبق يتضح عدم صحة الفرضية ولذا يمكن قبول الفرضية البديلة أي أنه:  
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال.

#### خلاصة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- 1- وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بنسبة 64.4% عند مستوى معنوية 0.05 بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل.
- 2- وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بنسبة 61.8% عند مستوى معنوية 0.05 بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات.
- 3- توصلت إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 57.2% عند مستوى معنوية 0.05 بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات الأعمال
- 4- أن الموظف لديه وعي بالمسؤولية الاجتماعية تجاه التنظيم الإداري والموظفين بالعمل.
- 5- الموظف يحرص على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين، ويلتزم بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل.
- 6- الموظف يتقبل النقد من الرؤساء ويحترمون الرأي الآخر.
- 7- الانضباط في العمل ليس راجع فقط لدراسة مقرر أخلاقيات المهنة ولكنه قد يرجع إلى الالتزام بالدين الاسلامي.
- 8- الموظف يحترم خصوصية العمل، كما أن المنظمة تكافئ كل من يقوم بتقديم أفكار ابتكارية بهدف تطوير المنظمة.
- 9- دراسة مقرر أخلاقيات المهنة يساعد على تعزيز قيم العمل بالمنظمة، حيث يوجد لدى الموظفين فهم واضح عن الصفات التي يجب أن يتمتع بها الموظف تجاه وظيفته والآخرين بالعمل.
- 10- دراسة مقرر أخلاقيات المهنة يساعد على التعاون والعمل بروح الفريق، كما أن له دور فعال في تعزيز قيم المهنة ورفع مستوى أداء العاملين.
- 11- القيم الأخلاقية ليست مرتبطة فقط بالخريجين بل يجب أن تشمل جميع المستويات والقيادات الإدارية.
- 12- الرقابة الذاتية هي صمام الأمان الذي يحد من الانحرافات والفساد الإداري داخل العمل.

#### توصيات الدراسة ومقترحاتها:

- 1- ضرورة نشر الميثاق الأخلاقي من أجل تعزيز مبادئ الحوكمة التي تستند على المسؤولية والشفافية، وذلك من خلال تفعيل الدور الإعلامي في تسليط الأضواء على أخلاقيات المهنة.
- 2- ضرورة تكثيف المؤتمرات والندوات والمحاضرات وورش العمل التي تناقش موضوعات القيم الأخلاقية ودورها في نجاح المنظمات، بهدف تجنب كل مظاهر الفساد الإداري والوساطة عن التعيين، ومعالجة الانحرافات الإدارية وأضرارها بصراحة وموضوعية.
- 3- ضرورة تضمين المناهج الدراسية لمقرر أخلاقيات المهنة في مراحل التعليم المختلفة، بحيث يكون الطالب على دراية بهذه الأخلاقيات وأهميتها قبل مزاولتها عمليا.

- 4- عقد ورش عمل على مستوى الجامعات والكليات والأقسام تهدف لشرح وتوضيح الأهداف التفصيلية لأخلاقيات للتعليم العالي والأساليب الممكنة لتحقيقها وذلك ليتمكن الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس من إعادة تكييف قيمهم الأخلاقية على ضوء تلك الأهداف بما يكفل عدم التعارض بينهما.

## قائمة المراجع

### أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو الكاس، المعتصم بالله هاني علي، أخلاقيات المهنة ودورها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسات للدراسات العليا، تخصص الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى بغزة، 2015.
- أبو حيمد، تيسير سعد راشد، "أخلاقيات المهنة في الاسلام" جامعة الملك سعود، الرياض، 2015.
- أبو على احمد بن يعقوب مسكوية، "تهذيب الأخلاق"، مكتبة الثقافة الدينية، ط1، بغداد- بيروت، 2011.
- أحمد الغامدي، خالد عبدا لله الدهيش، "أخلاقيات مهنة التعليم وسبل تعزيزها في نظام التعليم السعودي" ورقة مقدمة لندوة "أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي" المنعقدة في معهد الإدارة العامة في الرياض- المملكة العربية السعودية، 2005.
- إدريس، وائل محمد صبحي، طاهر محسن منصور الغالبي، "اساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن"، ط، وائل للنشر، الأردن، سنة 2009.
- أصاله، بوعلي، " أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي لدى موظفي الإدارة- دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بأم البواقي"، رساله ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، 2021.
- أمية فارس بدران، "مدى انطباق الحكم الأخلاقي على طلبة المرحلتين الإعدادية والثانوية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، 1981.
- باغي، محمد عبد الفتاح، "الأخلاقيات في الإدارة"، الأردن، 1995.
- باغي، محمد عبد الفتاح، "الأخلاقيات في الادارة"، دار وائل النشر والتوزيع، 2003.
- بلرزق، عبد السلام، " دور أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد حيزر بسكره، 2020
- البوتي، أحمد محمود حبيب، " أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري"، 2019. [www.nazaha.iq/comf7/conf7- csoci5.pdf](http://www.nazaha.iq/comf7/conf7- csoci5.pdf) cite visite 22/04/2019 a01.50
- بودراع، أمينة، " دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2013.
- خضراوي رايح، علاوة عامر، "أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية- دراسة حالة لبلديتي (محمد بوضياف- أولاد سليمان) بالمسيلة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019.
- دياب، وليد خلف الله، " أخلاقيات ممارسات العلاقات العامة"، ط1، عمان، الاردن، داريازوري للنشر والتوزيع، 2014.

- رايحي، سهام، " أخلاقيات الوظيفة العمومية بين الواقع في آليات التفعيل لتحسين أداء الإدارة للخدمات العامة"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، الجزائر، العدد 13، 2016.
- رشيد عبد الحميد ومحمود الحيارى، "أخلاقيات المهنة" دار الفكر للنشر، عمان، ، 1984.
- سعيد الدين هلالى، " المهنة وأخلاقيها"، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ط1، الكويت، 2006.
- سعيد الغامدي، على بادحدح، "أخلاقيات المهنة، أصالة اسلامية ورؤية عصرية"، دار حافظ، ط3، جدة، 2012.
- السكارنه، بلال خلف، "أخلاقيات العمل"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009.
- سلمان، عطا إبراهيم أحمد، "درجة الالتزام معلمي المدارس الإعدادية في الغوث الأولية بمحافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين وسبل تفعيلها"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسلامية، غزة، 2012.
- الطويل، أكرم أحمد، "إدارة الجودة الشاملة"، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
- العكاشة، رندا، "الأثار الناتجة عن تطبيق أخلاقيات المهنة في العمل والمؤسسات المهنية"، ارشاد مهني، العلوم التربوية، 2 نوفمبر 2020. [/https://e3arabi.com](https://e3arabi.com)
- الغفيلي، ابراهيم فهد، "القيم الإدارية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية لعينة من المديرين السعوديين، 1991، معدل من إبراهيم فهد الغفيلي، 2001.
- غيلان العبودي، عثمان سلمان، "أخلاقيات الوظيفة العامة دراسة مقارنة في الاطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها"، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، 2014.
- قبيلان، القبلان نجاح، " أخلاقيات المكتبات والمعلومات ومكانتها من وجهة نظر العاملين في مكتبة الملك فهد"، دراسات عربية في المكتبات وعلم المكتبات، المجلد السابع، العدد 1، القاهرة، مصر، 2002.
- كامل، حيان حاتم، "أخلاقيات المهنة وعلاقتها بضغط العمل لدى المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعاونين"، مجلة بحوث العلوم النفسية والتربوية، العدد 23، سنة 2016.
- مارك مندل، وليام جوردان، "قيم الموظفين في مجتمع متغير" ترجمة محمد حامد حسنين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1981.
- محمد البرعي، "الإدارة في التراث الإسلامي"، دار الأصفهاني للطباعة، جدة، 1987.
- محمد، رضا عبد الفتاح ابراهيم، "دور إدارة المعرفة في إحداث التطوير التنظيمي ورفع مستوى أداء العاملين في مؤسسات التعليم الجامعي "دراسة ميدانية في كليات مجمع المحالة بخميس مشيط- جامعة امملك خالد"، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد العاشر، العدد 2، 2021.
- مسند أحمد، كتاب باقي مسند المكثرين، حديث رقم 22391
- نادر مريان، ممدوح السلامة، خميس الرداد،: "دليل مؤشرات سوق العمل"، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المملكة الاردنية الهاشمية، 2006.
- الهادي، مروه السيد علي، "القيم الأخلاقية التدريسية لدى عضو هيئة التدريس القائم بتدريس مقرر أخلاقيات المهنة كما تدرکها الطالبات المعلمات بقسم التربية الخاصة وعلاقتها بالكفايات الأخلاقية المهنية لديهن"، جامعة بنها، 2020.

- هندي، عبد المعين سعدالدين "الوعي الاقتصادي لدى طلاب كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية بالمنطقة الجنوبية الغربية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، 2012.
- الهوش، محمود أبو بكر، "الحاجة إلى دستور أخلاقي لمهنة المعلومات"، مجلة المكتبات والمعلومات العربية، العدد الأول، 2002.

#### ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Arnold, E& Public, M. C, Managing Effectively in the Downsized Organization, Health Care Manager 22, (1)2003.
- Brown, M. E., & Mitchell, M. S, . Ethical and unethical leadership. Business Ethics Quarterly, 20(4), 2010.
- Capiello, J., Beal, M., & Gallogly- Hudson, K., Applying Ethical Practice Competencies to The prevention and Management of Unintended Pregnancy. Journal of obstetric, gynecologic, and neonatal nursing, Jognn, 40(6), 2011.
- Hospitality Ireland, .The Core Competencies Of Ethical Leadership., 2016.
- Huff, C., & Furchert, A., . Computing Ethics Toward a Pedagogy of Ethical Practice: Teaching computing ethics in a manner that allows students to address both abstract ethical knowledge and actual ethical practice. Communications of the ACM, 57(7), 2014.
- Ibrahimoglu, N., &Sani Mert, I, . An Explanatory Research to Detect the Managerial Businesss Ethics Competencies and Unethical Managerial Behaviors. Journal of Academic Research in Economics, 8(1), 2016.
- Schmidt, W. H. and B. Z. Posner, , Managerial Values and Expectations: The Silent Power in Personal and Organizational Life (AMACOM, New York, NY), 1982.
- Torres- Gastelu, C., & Kiss, G.. Perceptions of Students Towards ICT Competencies at the University. Informatics in Education, 15(2), 2016.