

## قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات

<sup>1</sup>د. سامية بن رمضان

<sup>1</sup>جامعة خنشلة ( الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2018/11/05 ؛ تاريخ المراجعة : 2019/ 01 /23 ؛ تاريخ القبول : 2019/01/31

### ملخص

يؤكد الباحثون في علم الاجتماع وعلم اجتماع التنظيمات أن أخلاقيات العمل أضحت موضوعا حيويا اليوم لمدى تأثيرها في نجاعة المنظمات وزيادة فعاليتها الاقتصادية، وهذا لا يتحقق إلا من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية على الصعيد الفردي في الوظيفة وفي ضوء قيم ومعايير تشكيل الوعاء المجتمعي. وعليه يأتي هذا المقال كقراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات. وهذا من خلال تسليط الضوء على أهمية الأخلاق في المهنة وإدارة المنظمة، والتعرف على قواعد السلوك الأخلاقي ومدخل التفسير، وأخيرا مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي (الفرد، المنظمة، البيئة، ...) وفق قراءة سوسيولوجية.

**الكلمات المفتاحية:** الأخلاق، الوظيفة، العمل، المنظمة.

### Abstract

Sociology and sociology researchers confirm that work ethic has become a vital topic today for its impact on the effectiveness of organizations and their economic efficiency. This can only be achieved by adhering to ethical values at the individual level in the job and in light of the values and criteria of community structure. This article is thus a sociological reading of the sources of work ethic within organizations. This is done by shedding light on the importance of ethics in the profession and management of the organization, the identification of moral codes of conduct and the entrances to interpretation, and finally the sources of work ethics (individual, organization, environment, etc.).

**Keywords:** Ethics, Job, Work, Organization.

### Résumé

Les chercheurs en sociologie et en sociologie confirment que l'éthique du travail est devenue un enjeu essentiel pour l'efficacité des organisations et leur efficacité économique, et ce, uniquement en adhérant aux valeurs éthiques individuelles et en respectant les valeurs et les critères de la structure communautaire. Cet article est donc une lecture sociologique des sources de l'éthique du travail au sein des organisations. Cela se fait en mettant en lumière l'importance de l'éthique dans la profession et la gestion de l'organisation, l'identification des codes moraux de conduite et d'accès à l'interprétation, enfin les sources d'éthique du travail (individuel, organisation, environnement, etc.).

**Mots-clés:** Ethique, Emploi, Travail, Organisation.

## مقدمة:

إن الأخلاق هي مادة بناء كل أمة، وأساس تقدمها، ورمز حضارتها وثمره عقيدتها ومبادئها وتفاوت الأخلاق بين الأمم قليلا أو كثيرا، بيد أنها تتقارب إلى حد ما بحكم ما بينها من قواسم مشتركة. وقد تكون هذه القواسم دينية أو اعتبارات إنسانية. ويعد السلوك السليم من السمات الشخصية الطيبة التي ينبغي أن يتمتع بها كل إنسان ضمن المنظمة التي ينتمي إليها. ودراسة أخلاقيات المهنة ما هي إلا دراسة للواقع الذي يفرض نفسه بحق، فهي دراسة عالمية لا تحدها حدود ثقافية ولا مادية، فالاحترام والمسؤولية والعدالة والأمانة والتعاطف قيم لا يعارضها أحد.

فالالتزام بالأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص وإدارة ضمن مؤسسة العمل. بالنظر إلى المنظمة على أنها وظيفة تحتوي على نشاط أو تصرفات مثالية يقوم بها المديرين لتحديد واجبات وإيجاد ضوابط معيارية، وهذا للوصول إلى الأهداف المحددة، هذا أقل ما يتوقعه المجتمع من سلوك الموظفين في المنظمة، ولكن الأمر يتطلب من أصحاب المنظمات الالتزام بالسلوك الأخلاقي المستوعب للجوانب القيمية والمعتقدات في المجتمع الذي يتواجدون فيه. ولتوضيح مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي، ولتحقيق هذا المسعى أجريت قراءة سوسيولوجية لأهم مصادر أخلاقيات العمل وقواعد السلوك الأخلاقي وسبل ترسيخ أخلاقيات المهنة والتوافق بينها وبين متطلبات الوظيفة، مما يدفع هذه الأخيرة إلى وضع ثقافة حديثة مؤيدة لنشر أخلاقيات المهنة بين الموظفين.

## مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

في خضم التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تعرفها منظمات العمل خاصة المؤسسة الجزائرية، ومن خلال تحليل لواقع الحياة العملية نجد أن هذه المنظمات تختلف فيما بينها في كيفية معالجة الإشكالية المطروحة المتمثلة في ظاهرة تدني الأخلاق التي تعاني منها منظمات العمل وهذا من خلال النسب المرتفعة لحدّة الصراعات، والتناظر واستغلال المناصب داخل المنظمة. وربما يعود ذلك إلى اختلاف المصادر أو المؤثرات في السلوك الأخلاقي للموظفين داخل المؤسسة، ومن المعروف أن أخلاقيات الأعمال تساهم في نجاح المنظمة، وزيادة الفعالية الاقتصادية لها.

وما نحاول مناقشته ضمن هذه الورقة أنه يجب على كل مؤسسة أو منظمة أن تضع ضمن ثقافتها وسياساتها مدونة أخلاقية تشجع فيها الممارسة الأخلاقية في جميع ظروف ومواقف العمل، تستمد مصادرها من: الفرد، المؤسسة، البيئة: القوانين والأعراف.. الخ. مع تحديد لبعض وسائل وآليات ترسيخ هذه الأخلاقيات في الوظيفة كالرقابة والقُدوة وتقييم الموظفين.. الخ، وإلزام الموظفين على التحلي بأخلاقيات المهنة وترسيخها ضمن ثقافتهم، ويأتي هذا المقال كقراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي بين ما جاءت به النصوص القانونية وما هو موجود في الواقع وأهم التحديات المستقبلية، وهذا وفق المتغيرات الفاعلة في مسار القيم الأخلاقية، ونصل بذلك إلى تحديد إشكالية واضحة المعالم من خلال طرح التساؤل الآتي:

## ما هي مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي بالمنظمات وفق قراءة سوسيولوجية؟

أهداف الدراسة تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- معرفة أهمية الأخلاق في المهنة وإدارة المنظمة.

- التعرف على قواعد السلوك الأخلاقي ومداخل التفسير

- التعرف على مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي ومدى التزام الموظفين بها داخل المنظمات وفق قراءة سوسيولوجية

## أولاً - مفاهيم أساسية: الأخلاق، الوظيفة، المنظمة: المفهوم والدلالات. 1- الأخلاق Ethics:

الأخلاق *ethiques* دراسة القيم، وعلاقتها بأنماط السلوك، فعندما يدرس علم الاجتماع موضوعات مثل الانحراف والقوى والعلاقات الاجتماعية، فإنه يدخل ميدان الأخلاق أما كلمة الأخلاق دون إضافة مصطلح الاجتماعية إليها، تشير إلى فلسفة الصواب والخطأ في السلوك<sup>1</sup>.

يتوجب علينا أن نعود إلى أصل كلمة أخلاق *moral*، وأخلاق نظرية *ethique*، أن الاشتقاق اللغوي لـ *ethique* الأخلاق النظرية ترجع للكلمة اليونانية *ethe*، التي تعني العادات الأخلاقية، بينما تعود الأخلاق *morale* إلى الكلمة اللاتينية *mores* والتي تعني الأعراف، والكلمتان وأن كانتا تتسمان بدلالات متقاربة غاية القرب، وتحيلان على مضامين متشابهة إلى فكرة العادات الأخلاقية وسبل العمل التي يحددها الاستعمال، إلا أن التحليل يعطي لنا تمييزاً بينهما حيث تتسم *ethique* بالسمة النظرية، وتنتج نحو التفكير في أسس الأخلاق التي تبحث في قواعد السلوك وتشكل الأحكام الأخلاقية حول الخير والشر<sup>2</sup>.

وبقصد أيضاً بهذا المصطلح التصورات والتمثيلات التي تساعد البشر على إدراك الخير والشر، وما هو صحيح وما هو خاطئ، كما يقصد به العلم الفلسفي الذي يتناول جميع هذه المسائل<sup>3</sup> أصبح من المؤلف استنباط مفهوم إجرائي محدد لمعنى الأخلاق، وفي ضوء هذه المهمة يمكن القول أن الأخلاق هي: مجموعة من القواعد والمعايير التي يتفق حولها أطراف داخل المجتمع، مرتبطة بمجالات مختلفة ويسعى إلى ضبط الممارسة الأخلاقية.

2- الوظيفة : جمع وظائف : وهي كل ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك (وظيفة العامل اليومي)، عمل مسند إلى عامل ليؤديه مع اختصاصات يحددها له القانون<sup>4</sup>.

وتتفق فقهاء الإدارة، على اختلاف المدارس التي ينتمون إليها، على أن الوظيفة هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات، تحددها سلطة ذات اختصاص، كما ويرى البعض أن الوظيفة فيمكن أن نطلق على كل عمل يشغله الإنسان لدى الآخر أو لدى مصلحة حكومية أو شركة مساهمة مقابل أجر محدد أو متفق عليه<sup>5</sup>. ويمكن القول في الأخير أنها كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية.

3- المنظمة : نظمه- منظمة: جمع: منظمات.: هيئة مؤلفة تختص بأعمال معينة تستعين على إنجازها بالمختصين وتشتمل على مبادئ أساسية يلتزم بها أعضاؤها "منظمة الشباب" "منظمة العمل الدولية"<sup>6</sup>.

ويمكن القول أن المنظمة هي "وحدة اجتماعية هادفة، والفرد لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن غيره ويشكل انتماؤه للمنظمة ضرورة إنسانية تتبثق عن طبيعة السلوك الاجتماعي للإنسان. وتعمل على ديمومة وجود الفرد بالجماعة"<sup>7</sup>. ولقد تفاوتت المدارس في المنطلقات، والمتغيرات، والتوجه العام.

<sup>1</sup> - فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، سلسلة قواميس المنار، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص11

<sup>2</sup> - أبو النور حمدي أبو النور حسن، يوروجين هابرماس، الأخلاق والتواصل، التتوير للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2012، ص242.

<sup>3</sup> - جيل فيربول، ت: أنسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار مكتبة الهلال للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ط2011، ص81

<sup>4</sup> - جماعة كبار اللغويين العرب، المعجم الأساسي العربي، الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون، لاروس، 1988، ص1318

<sup>5</sup> - حنفي عوض، العمل وقضايا الصناعة في الإسلام، سلسلة علم الاجتماع الصناعي، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1996، ص26.

<sup>6</sup> - جماعة كبار اللغويين العرب، المرجع السابق، ص1207.

فالنظريات التقليدية أعطت لمفهوم المنظمة مساراً شبه جامد في العلاقات الهيكلية الرسمية من: السلطة، والأهداف، وتقسيم العمل،.. الخ، والتي عادة ما توجد عندما تعمل مجموعة من الأفراد مع بعضها رسمياً.

وأما المدرسة السلوكية فقد أعطت للمنظمة مفهوماً ينسجم مع منطلقاتها الفكرية التي استندت إلى الاهتمام بتحقيق الرضا للأفراد العاملين ورفع معنوياتهم، على أساس أن المنظمة هي مجموعة من الأفراد ذوي أهداف مشتركة.

بينما شملت المدرسة الحديثة مجموعة من الاتجاهات الفكرية التي ترى أن المنظمة هي نظام متكامل هادف ومتفاعل من العلاقات المترابطة مع بعضها تؤثر وتتأثر بالبيئة التي تعمل به، وفي إطار مختلف متغيراتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية... الخ. وهكذا يتضح مدى التغيير الكبير الذي تعرض له مفهوم المنظمة. ومن أشهر وأبسط هذه التعريفات هو **لدافت daft** يرى أن المنظمات هي عبارة "عن وحدات اجتماعية موجهة نحو تحقيق أهداف محددة من خلال أنشطة مقننة وفي إطار حدود معينة"<sup>8</sup>

لهذا أصبح من المألوف استنباط مفهوم إجرائي محدد لمهمة تحديد دلالة لمعنى منظمة، فالمنظمة مكان محدد يجتمع به مجموعة من الأفراد العاملين والآلات والمواد بشكل منظم وهادف للمجتمع.

### ثانياً - أهمية الأخلاق في المهنة وإدارة المنظمة

يرى العالم **مورس كوكن** أن مصطلح المهنة "وظيفة يعتمد أدائها على معلومات نظامية يحصلها الفرد من مؤسسة تعليمية كما تعتمد على القابلية والمهارة الذاتية للفرد الذي ينجزها"<sup>9</sup>. لكن جميع العلماء يركزون على المطلب الأخلاقي الذي ينبغي توفره بالمهنة وهو تكريس جهودها لخدمة مصلحة عامة. وتعني بذلك حرفة وخدمة تعتمد على مجموعة معلومات والمهارات يستعملها الشخص وقت قيامه بالخدمة التي يحتاجها المجتمع.

كما أن لكلمة المهنة مدلول وصفي تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من المهن مثل الطب والمحاماة وتتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة. ويرى "**Blackington**": "بأنها عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة"<sup>10</sup> ويرى بعض المربين ضرورة توفر في المهنة معيار أساسي هو أخلاقية مهنية تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلت بها الممارسين للمهنة

لذلك فإن مسائل الأخلاق من المسائل التي يجب أن يهتم بها كل إنسان فكل امرئ محتاج لأن يبني تصرفاته ويبرر ها بالرجوع إلى مبدأ خلقي. وإذا لم يتخذ الإنسان لنفسه موقفاً بالنسبة للمشكلات التي تعرض له وآخر أن يكون سلبياً، فإن هذه السلبية تكون ضد الأخلاقية، يتعين على كل إنسان إذن أن يتخذ له مبدأً خلقياً يسير عليه، ونقيس له تصرفاته وأفعاله ويحكم به على تصرفات الآخرين وأفعالهم.

وهذا المبدأ الأخلاقي كما يقول علماء الاجتماع فهم مقيد كثيراً بما يسود بالمجتمع من عادات وتقاليد وما نحاول إبرازه أن الحاسة الأخلاقية هي حاسة متأصلة بالإنسان.<sup>11</sup> أين يرى **كونت** أن الأخلاق يجب أن يكون لها علم ينظمها، كما كان يرى أن الأخلاق هي انفع العلوم لأنها تنظم السلوك الإنساني، ووضع قواعد ثابتة لتنظيم علاقة الإنسان بغيره وبالمجتمع .

<sup>7</sup> - خليل محمد حسن الشماخ، خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة عمان، الأردن، ط1، 2000، ص 20.

<sup>8</sup> - صالح بن نوار، فعالية التنظيم، في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص32.

<sup>9</sup> - دينكن ميتشل، معجم علم الاجتماع، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، ط1، 1981 ص 166.

<sup>10</sup> - المهنة عبد الهادي الجوهري، معجم علم الاجتماع، مكتبة نهضة الشرق، مصر، د.ت. ص 244.

<sup>11</sup> - محمد بدوي، الأخلاق بين الفلسفة وعلم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2000.ص18.

ولا نجد بين علماء الاجتماع في العصر الحديث غير ليفي برون الذي استطاع أن يتحرر من جهة النظر الذاتية وأن يميز بوضوح بين القواعد التي تنظم السلوك وبين البحث عن القوانين التي تفسر هذا السلوك، وقد وضح أن الأخلاق هي "مجموعة القواعد والأوامر والنواهي والواجبات لها وجود خاص كوجود الأديان واللغات والقوانين، فإذن هي معطيات يمكن دراستها من الخارج".<sup>12</sup> فالأخلاق كما يدرسها علماء الاجتماع اليوم، عبارة عن دراسة وضعية لأنواع السلوك التي يسلكها الناس في بيئة معينة وفي عصر معين. واستخدموا منهجا كيميا استقرائيا يقوم على الملاحظة والإحصاء والظواهر التي يجعل منها عالم الاجتماع الأخلاقي موضوعا لدراسته هي ظواهر لها طبيعتها تتمثل في القوانين السائدة والعادات المتبعة، والتقاليد الموروثة.

ولقد اهتم دوركايم أيضا بالعلاقة بين الفرد (الموظف) والمجتمع، وبطبيعة المجتمع كحقيقة متجانسة، وينظر إلى المجتمع باعتباره مصدر الأخلاق والدين والشعور، وهذا ما حدا به إلى الاهتمام بدراسة المجتمعات المهنية. واهتم بهذا الخصوص بدراسة دور الأخلاق والقوانين التي تحكم الحياة العملية والمهنية. ورأى أن الأخلاق هي أساس الحياة الاجتماعية في التنظيمات المهنية ولا يمكن لأي تنظيم اجتماعي أو مهني أن يقدر له الوجود والاستمرار دون أن يصاحبه نظام أخلاقي يعمل على إيجاد الوحدة العضوية بين المنظمة والعلاقات القائمة بين أعضائها.<sup>13</sup> فدوركايم يلقى أهمية كبيرة على دور الأخلاق المهنية كأساس لقيام الجماعة. فهو يرى أن الجماعة المهنية هي الجماعة القادرة على أن تصل بين مشاعر الأفراد وذواتهم، يهدف إلى الوصول إلى المشاعر الجمعية التي تربط بين عمال المهنة الواحدة، وبالتالي روابط الجماعة المهنية أقوى من روابط النقابات والاتحادات وأن روابط الجماعة المهنية تتسم بقوة أخلاقية تؤدي إلى دمج الفرد في المجموعة ولها صفة الاستمرار والدوام.

فعلى جماعات العمل تصميم رموز للمعايير الأخلاقية التي تحمي الموظفين والأفراد العاملين بالمنظمة. وهذه الرموز تكون مكتوبة وغير مكتوبة وقد تشمل مدى أوسع نطاقا من علاقات العمل بين الممارسين للمهنة وبين غيرهم. والرموز الأخلاقية يمكن النظر إليها كنمط من أنماط النسق المعياري ويعبر عن جزء من أجزاء ثقافة العمل بالمنظمات وهذا يفسر طبيعة العلاقة بين المهارة ونوعية السلوك المهني في ارتباطها بالمعايير الأخلاقية للجماعة.<sup>14</sup> إن منظمات العمل اليوم تقع تحت ضغوط نتيجة التغيرات السريعة تضعها في مأزق أخلاقي وتجعل المنظمات تتجاوز مسؤوليتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية، وهذه العوامل تتمثل بالمنافسة الشديدة بين منظمات الأعمال وتزايد الاتجاه نحو العولمة والفساد الإداري وتطوره في القطاع الحكومي والممارسات المهنية الخاطئة التي تظهر بالمهنة لاعتمادها على المنفعة مع إلحاق الضرر بالعملاء إن هذه العوامل وغيرها أدت إلى تزايد الاهتمام بأخلاقيات الإدارة وما يرتبط بها من سياسات وبرامج للارتقاء بها والتدريب عليها .

لقد طرأ على هذه العلاقة القوية والايجابية بين المهنة والأخلاق تغيرات كثيرة خلال العقدين الأخيرين مما مكن المختصين من معالجة هذه العلاقة في ظل القوانين والأخلاق الطيبة لا تعفي الموظف نفسه من مسؤوليته نحوًا لتعامل فيما بينهم أو مع العملاء، إلا أن المجتمع يلقي دائماً على عاتق الموظف مسؤولية التحلي بالصفات الأخلاقية ضمن مجال عمله كمسؤولية ضمن مسؤولياته الكثيرة داخل المنظمة، إذ لا بد أن تكون ممارسة هذه المسؤولية في إطار نظام أخلاقي يحكم أصحابه. أما هذا النظام فقد يكون مكتوباً على شكل تشريع مثل: المبادئ الأخلاقية للمنظمات الأعمال، وقد يكون عرفاً أخلاقياً غير مدون يحكم فيه على الحادثة في حينها، أي لا يكفي أن تقوم بالمهنة بالطريقة الصحيحة بل يجب أن يكون

<sup>12</sup>-المرجع نفسه، ص153.

<sup>13</sup>-كما عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني (مدخل نظري)، مكتبة نهضة الرق، القاهرة، 1986، ص20.

<sup>14</sup>-نفس المرجع، ص66

سلوكك في تأدية هذه المهنة صحيح أيضاً، وعليه من الضروري الالتزام بالمنظور الأخلاقي داخل إدارة المنظمة والتي تعطي أهمية لهذا الالتزام .

### ثالثاً- قواعد السلوك الأخلاقي ومداخل التفسير:

تعد قواعد السلوك مجموعة مبادئ ومعايير تهدف إلى ضمان النزاهة والشفافية والمساءلة في جميع ما يتعلق بالمنظمات، وتعد هذه القواعد ملزمة بشكل قانوني. وتهدف قواعد السلوك الوظيفي إلى إرساء الانضباط الوظيفي والشفافية والنزاهة والموضوعية والكفاءة والولاء والفاعلية في سلوك موظفي المنظمات أثناء تأدية واجباتهم ومهامهم الوظيفية، كما تهدف إلى غرس القيم الأخلاقية لدى الموظف للنأي بنفسه عن مواطن الشبهات التي قد تتل من كرامة الوظيفة وهبتها، حيث انه ترسيخ لمفهوم الإدارة الرشيدة وتعزيز الأداء الوظيفي، ولتعزيز هذه الغايات لدى الموظفين يجب أن يلتزموا بالمبادئ والقيم التالية:<sup>15</sup>

- 1- **الشفافية:** إعلان المنظمة عن سياساتها وأهدافها وغاياتها ومعاييرها، وتطبيق مبدأ المساءلة في حدود القوانين .
  - 2- **النزاهة:** أن يكون الموظفين فوق كل مبدأ الشبهات وعليهم الالتزام بالترفع عن الانحياز وتطبيق مبدأ العدالة على الكل .
  - 3- **الحيادية والموضوعية:** يعتبر عنصر هاماً لتعزيز ثقة المجتمع بأعمال المنظمة، والالتزام بالحياد والنزاهة والشفافية، والالتزام بالقوانين والتشريعات لتحقيق الموضوعية.
  - 4- **العدالة والمساواة:** التعامل بعدل مع كافة موظفي المؤسسة، ولا يحق التلاعب وانتفاع شخص دون آخر.
  - 5- **الأمانة والاستقامة:** أي تحلي الموظف بقيم خلقية حميدة وأداء العمل بكل أمانة وتجرد وحياد ومسؤولية والحرص على الالتزام بالقوانين. حيث استعرض أحمد وركز علة بعض أخلاق العمل مثل: عنصر الأمانة والقوة.<sup>16</sup>
  - 6- **العلاقات الداخلية:** والتي ترتبط بالموظفين يتعامل معهم في المنظمة سواء مع زملاءهم أو مع مدراءهم، حيث يجب أن تتميز العلاقات بالاحترام والتوقير والسمع والطاعة، والمحافظة على أسرار المؤسسة، والتنسيق المستمر، والتعاون الدائم معهم، والعدل والإحسان، والاهتمام بمشاكل الموظفين.<sup>17</sup>
- إن المدراء والعاملين يستندون إلى رؤية أخلاقية مختلفة في تفسير السلوك المعتمد في المواقف المتنوعة وكذلك في تعاملهم مع القرارات المتخذة حيال مختلف الأطراف سواء كانت داخل المنظمة أو خارجها. إن المدير أو الموظف كفرد في المنظمة، يمكن أن يكون تفسيره للسلوك مرتبطين بمستوى المنظور المعنوي ونظراته الأخلاقية لتأثيرات هذا السلوك على مختلف الأطراف.

لقد طرح مجموعة من الباحثين الاجتماعيين والفلاسفة مداخل مختلفة لتفسير السلوك الأخلاقي للإدارة، وقد يركن المدير إلى مدخل واحد أو توليفة منها عند اتخاذ قرارات يثار في إطارها مواقف أخلاقية متباينة، وهذه المداخل هي:<sup>18</sup>

- 1- **المدخل الفردي (الشخصي):** إن السلوك الأخلاقي المقبول وفق هذا المدخل يقوم على أساس قدرته على تعظيم مصلحة الفرد بذاته على المدى البعيد. أن المديرين يتخذون قراراتهم ومواقفهم التي تحقق مصالحهم الشخصية أولاً، ثم تأتي بعد

<sup>15</sup>-قواعد السلوك وأخلاقيات العمل، بورصة البحرين، [www.bahrainbourse.com/resources/files](http://www.bahrainbourse.com/resources/files) تم استعمله بتاريخ، 15-01-2018،

ص3

<sup>16</sup>-فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، السعودية، رقم 52، ط1، 1999، ص23.

<sup>17</sup>- نفس المرجع، ص24

<sup>18</sup>-صالح محمد مهدي العامري، طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة والأعمال، مكتبتنا العربية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ط2، ص-83-84.

ذلك مصالح الأطراف الأخرى. هكذا يعطل المدير أي قرار يتعارض مع مصلحته الشخصية حتى لو أدى هذا القرار إلى تعظيم وتحقيق مصالح أطراف عديدة.

**2- المدخل النفعي:** من خلال هذا المدخل يعتبر السلوك الأخلاقي النابع منه له أكبر فائدة أو نفع لأكثر عدد من الناس. ومن منظمات الأعمال. فإن بعض المديرين ممن يؤثر هذا المدخل في قراراتهم قد يبررون تسريح نسبة معينة من العاملين بسبب ظروف السوق للاحتفاظ بالنسبة الأكبر الباقية من الموارد البشرية. إن العواقب الناجمة من القرار يفترض أن تقدم أكبر منفعة لأكثر عدد من العاملين والأطراف الأخرى.

**3- المدخل الحقوقي:** إن السلوك يعتبر أخلاقياً وفق هذا المدخل إذا احترم وحافظ على الحقوق الأساسية للأفراد. وفي إطار منظمات الأعمال لأن القرار الأخلاقي هو الذي يحافظ ويحترم حقوق المتأثرين به. إن الحقوق الأساسية تتضمن حقوق الإنسان في الحرية والرأي والمعتقد والمعاملة الإنسانية والعمل والصحة والأمان. وقد توسعت الحقوق وتطورت عبر الزمن ووضعت القوانين اللازمة لذلك.

**4- مدخل العدالة:** تستند السلوك الأخلاقية وفق هذا المدخل إلى معاملة الآخرين بحيادية واستقامة وعدالة اعتماداً على قواعد قانونية واضحة ومعروفة، وفي إطار منظمات الأعمال فإن الحكم على القرار يستند إلى مقدار عدالته واستقامته بين الجميع دون تمييز لقواعد غير مقبولة. ويرى الباحثون أن الاستقامة والأمانة ضرورية في تحقيق جوانب العدالة في السلوك الإداري. إن هذه العدالة يمكن أن تكون:

- **عدالة إجرائية:** وتعني مستوى ودرجة ووضوح صياغة سياسات العمل في المنظمة التي يجب أن تنطبق على كموظفيها دون استثناء في حالة وقع احدهم في خطأ.

- **عدالة موزعة:** تشير إلى درجة توزيع وتخصيص الموارد والمخرجات دون تمييز بين الموظفين (الخصائص الفردية) كالعمر أو الجنس... مثل المرتب أو الامتيازات.

- **عدالة تفاعلية:** تشير إلى مدى معاملة كل الموظفين باحترام وعدالة ونزاهة وتعامل مع بعضهم البعض. وعليه يتوجب على الموظفين من مديري وعمال الاهتمام الأكثر بالجوانب الأخلاقية في منظمة العمل وجعل الأمر يدخل ضمن ثقافة الفرد.

#### رابعاً- مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمة (الدين، الفرد، المنظمة، البيئة..) وفق قراءة سوسولوجية

إن رجال الاجتماع يثيرون دائماً سؤال ويقولون أن الضمير الأخلاقي عند الإنسان يتقيد كثيراً بما يسود في المجتمع من معتقدات وعادات وتقاليد، ولذلك فإن الإنسان يحكم على الأفعال والتصرفات لا من خلال ضميره فحسب، بل من خلال ضمير المجتمع، وما نحاول أن نؤكد أن الحاسة الخلقية هي حاسة متأصلة في الإنسان، بل هناك من يذهبون إلى القول بأنها غريزة.<sup>19</sup>

وعليه، فإن هذه المبادئ والقيم تشكلت من خلال مصادر عديدة تختلف من مجتمع لآخر فالتاريخ والدين واللغة والتقاليد والأعراف والثقافة والتكوين العائلي والعشائري والمرجعيات الدينية والسياسية ووسائل الإعلام والخبرة العلمية والعملية للفرد كلها تشكل مصادر مهمة لتشكل الأخلاق الفردية وكذلك تحدد السلوك الأخلاقي. إن هذا السلوك الأخلاقي وهو السلوك الذي يخضع للمبادئ والقيم الأخلاقية الصحيحة، ويتجسد بالمواقف العملية بسلامة وصحة الخيارات المعتمدة من قبل المدير وابتعادها عن مواقف خرق القانون العام وقواعد العمل النزيه.

ونستطيع تحديد بعض مصادر التوجيه الأخلاقي مثل: القرآن الكريم، والسنة النبوية، والإنجيل، والكتب المقدسة الأخرى، والضمير، والآباء والقوانين... الخ، إن هذه المصادر يجب عليها أن تقود معتقداتها أو قناعاتها عن ما هو صحيح

<sup>19</sup>-محمد بدوي، ص09.

أو خاطئ وليس أن يكون الأفراد مهتمين بكل ما هو ملائم ومفيد لهم، والقيم الأخلاقية للفرد تتشكل من مكونات عديدة تنتشر في ذاته وتتبادل التأثير مزيجاً من القيم تمنحه القدرة على الحكم على ما هو صحيح وما هو خاطئ في موقف معين وحالة معينة<sup>20</sup>.

إن مدراء المنظمات يواجهون العديد من المواقف التي تتطلب اتخاذ قرارات صائبة ولا تحدث ضرراً مقصوداً لفئات أصحاب المصالح أو البيئة الطبيعية التي تعمل بها المنظمة. لذلك هؤلاء المدراء توجه سلوكياتهم وقراراتهم في ظل المعايير الأخلاقية ومهنية واضحة، ونتوقع أن تكون الأخلاقيات الإدارية لديهم سليمة وتعي طبيعة المبادئ والقيم التي تستند عليها لكي لا تقع منظماتهم في إشكالات أخلاقية أو قانونية جراء هذه التصرفات والقرارات.

نتساءل اليوم عن المصادر التي يستمد منها المديرين والموظفين أخلاقهم؟ إن الباحث في واقع الحياة العملية داخل المنظمات يجد أنها تختلف في مواقفها الأخلاقية حيال الإشكالات المطروحة، وأسلوب معالجتها وربما يعود ذلك إلى اختلاف المصادر أو المؤثرات في السلوك الأخلاقي للموظفين تدخل المنظمات. ففي الواقع يتجسد سلوك العمل من خلال الممارسات الفعلية ضمن هذه المنظمة. وتصبح بعض الآليات سياسات وسلوك وثقافة ومدونات أخلاقية ضمنية أو مكتوبة، ويمكن إجمال هذه المصادر في ثلاثة مصادر أساسية:

**1- المصدر الديني:** يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي أهم المصادر أخلاقيات المهنة، إذ أنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية، فالمهني أو الموظف يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية والاجتماعية أو القانونية لكنه لن يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى . ويشمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان. فالأخلاق والقيم تمثل جانباً روحياً ومعنوياً تقوم عليه الحضارات وتتطور بفضل المنظمات وتستمر، هذه الأخلاق التي لم تكن يوماً من نتاج الفكر الإنساني بل هي وحيا أو حاه الله عز وجل وشرعه رسوله الكريم (ص) فكان مصدر التشريع الإسلامي.<sup>21</sup>

**2- الفرد :** إن الفرد كموظف أو كمدير هو أساس السلوك الأخلاقي للعمل داخل المنظمة، وإن سلوك هذا الفرد يتأثر بمجموعة من العوامل بعضها يرتبط بتكوينه العائلي والشخصي أو بنظامه القيمي والبعض الآخر يتشكل عبر مؤثرات أخرى. إن المعايير الشخصية والمؤثرات العائلية والمتطلبات المالية تدفع الفرد إلى سلوك أخلاقي أو غير أخلاقي.

وتشير دراسة أمريكية إلى أن (56%) من العاملين في أمريكا يشعرون بضغوطات قوية لممارسة سلوكيات غير أخلاقية. وإن (48%) منهم قد ارتكب فعلاً ممارسات تتضمن مساءلات قانونية وتصرفات غير أخلاقية. ومنه نجد الفرد معظم سلوكه الأخلاقي يأخذه من العائلة والدين والجماعة المرجعية ونظام التعليم والخبرة... وغيرها. فإذا لم يتقيد به قد يجره هذا لتعظيم مصلحة شخصيته فيبتعد عن الخلق الصحيح، فالمدير الذي يعزز قيم النزاهة، والاستقامة، والعدالة، الخ تكون قراراته مستندة لقاعدة أخلاقية سليمة ليصبح قوة لموظفيه.<sup>22</sup>

**3- المنظمة :** إن المنظمة هي المؤثر والمتأثر بالسلوك الأخلاقي أو اللأخلاقي الذي يمارسه المديرين والموظفين فيها. ويلاحظ أن مجمل مفردات عمل المنظمة وآليات تطوير القرارات وتوزيع الأدوار والصلاحيات في الهيكل التنظيمي وقواعد العمل ونظام التحفيز هي مفردات تجسد سلوكيات أخلاقية أو عكس ذلك.

كما أن الثقافة التنظيمية والتي هي في حقيقتها مجموعة المفاهيم والمعتقدات والقيم الراسخة والطقوس والشعائر لها فوائد تتمثل في كونها مرجعية للموظفين ومرشد للسلوك الملائم، ونجد اليوم إن جل المنظمات تحاول أن تصدر مدونات

<sup>20</sup>- سعيد بن علي بن وهف القحطاني، الأخلاق في الإسلام في ضوء الكتاب والسنة، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ج1، ط1، 2015، ص12

<sup>21</sup>- المرجع نفسه، ص7.

<sup>22</sup>- طاهر محسن منصور الغالبي، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر، عمان ، ط1، 2009، ص105.

أخلاقية تتضمن على الأقل مجموعة القيم والمبادئ المرتبطة بالسلوكيات المقبولة والغير المقبولة وكيفية التعامل مع مسيبيها. وهذا لحماية موظفين المنظمة من أي سوء تصرف غير أخلاقي.<sup>23</sup>

وتشكل بذلك الثقافة التنظيمية واحدة من أهم القوى في تكوين أخلاقيات الإدارة في المنظمة إذ إن تراث المنظمة على حد وصف الباحث له يكون في صياغة إطار العمل الكلي للقيم داخل المنظمة فالقيم الشخصية والتفسير الأخلاقي الذي يترجم هذه القيم إلى تصرفات هي ظاهرة مهمة في عملية صنع القرار الأخلاقي في المؤسسات.

كما تضم المنظمة المصادر التشريعية والقانونية الوضعية من الأوامر والنواهي التي وضعها الأفراد، لتنظيم الحياة العملية والمحافظة على حقوق الأفراد داخل المنظمة وحتى في المجتمع الكبير. فتغيير المصادر التشريعية والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدر من المصادر الأخلاقية، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين المنبثقة كافة عنه. فالوائح والتعليمات بالمنظمة فكلها تحتوى على أخلاقيات كثيرة، من حيث الضبط، والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وعدم إفشاء أسرار المنظمة.

### 3- البيئة:

إن المنظمات وهي تعمل في بيئة تنافسية، فإنها تتأثر بما يصدر من تعليمات وقوانين من قبل الحكومة وكذلك بما يوجد في هذه البيئة من أعراف وتقاليد اجتماعية سائدة، إن القوانين التي تصدرها أي دولة بمثابة معايير للتصرف وتحدد السلوكيات المقبولة، كذلك الحال بالنسبة للأعراف المقبولة في المجتمع تجد منظمة الأعمال ملزمة للالتزام بها وهكذا. إن البيئة بجمع أبعادها تؤثر وتتأثر في تشكيل السلوك الأخلاقي للمنظمات العاملة في تلك البيئة.

كما يرى السوسولوجيين أن البيئة الاجتماعية بين المنزل، والحي، والعمل، والمجتمع الذي يعي فيه الفرد. وما يسوده من تقاليد وعادات، ومعتقدات وأحوال اقتصادية واجتماعية وسياسية والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهات، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يعايشه في البيئة كما تساعد البيئة الاجتماعية على تنمية وتطوير السلوك الإنساني.

وعليه فالبيئة الخارجية وقوى السوق تشكل مجملها القوة الرابعة التي تسهم في تكوين أخلاقيات الإدارة وتوجهها باتجاه معين دون غيره سيما في عالم اليوم الذي يتصف بازدياد المنافسة وتحول الأسواق والتطور التكنولوجي. وقد رافق هذه على الريح التطورات زيادة الفضائح الأخلاقية نتيجة قيام رؤى الأعمال وإهمال المسؤولية الاجتماعية.

إن أخلاق المجتمع تمثل أساسا قويا لأخلاقيات الإدارة ليس فقط لأنها خلقية مسبقة في تكوين أفراد المجتمع الذين يأتي منهم الموظفين والمدراء، ومصدر في تكوين أخلاقيات الإدارة، بل وأيضا لأن الإدارة لا تعمل في الفراغ، وإنما في بيئة حية ومتفاعلة لابد من أخذ قيم هذه البيئة ومحدداتها الأخلاقية ينظر الاعتبار في قرارات الإدارة وعملياتها المختلفة لضمان قدر مناسب من تعاطف وتعاون الجمهور معا.

حيث يرى بيتر دراكر (P.F.Drucker) أن الأخلاق في الإدارة هي العلم الذي يعالج الاختبارات العقلانية على أساس القيم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف ويضيف أيضا بعدا موضوعيا للأخلاق.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص73.

<sup>24</sup> - مرجع نفسه، ص20.

ونحاول هنا تأكيد النظرة المتنورة للأخلاقيات التي تعالج الموضوع ببعديه الداخلي للأخلاق (يمثل جماعة الأعمال بالمنظمة) وبعديه الخارجي للأخلاق (وتمثل البيئة الاجتماعية والسياسية والقانونية أي المجتمع) وهو اتجاه ضد الاتجاه الذي يريد فصل الأخلاق عن الإدارة وهو اتجاه يؤكد العالم **كميكافيلي** حيث يرى أن التصرف للأخلاقي ضروري في قوله أن الرجال نادرا ما يرتقون من الموقع الأدنى إلى الموقع الأعلى دون استخدام الخداع.

#### خامسا - آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة :

هناك جملة من الآليات المساعدة على ترسيخ أخلاقيات العمل داخل المنظمة يجب العمل بها ومنها:

##### 1- القدوة:

وهي خير وسيلة لاجتذاب الآخرين وتوثيق الصلات بهم والتأثير فيهم، بحيث يكون القائد المثل والقدوة التي يحتذي بها الموظف، ويجب أن يكون القائد الإداري السابق في تنفيذ القوانين واللوائح على نفسه حتى يقتدي به جميع الموظفين، فكلما كان نشاط القائد أكثر تأثيرا في الآخرين كلما زادت أهمية أخلاقيات ذلك القائد. فالقيادة المؤثرة يمكن الوصول إليها من خلال التأثير الذي يكون في سلوك ويغني عني الكلام، ويترجم المهام القيادية في هدوئه، وانضباطه وأفعاله، وتواضعها، وواقعيته هذا يزيد من الإنتاج وتحقيق أهداف المنظمة.<sup>25</sup>

##### 4- العدالة:

والمقصود بالعدالة في توزيع المهام والمسؤوليات والخدمات والامتيازات بحيث لا تكون موجهة أو مقتصرة على فرد دون آخر أو فئة عمالية دون أخرى. وهذا الأمر موضح ضمن تعليمات قانونية تعمل عليها كل منظمة وفق نظامها الداخلي وعلى مسؤول المنظمة وهو بمثابة القائد والمسير للمنظمة أن يتخذ القرارات وتكون مبنية على الواقع وليس افتراضات وان يحقق العدالة والإنصاف ويساعد الموظفين على استخراج ما لديهم من مساهمات ومهارات ايجابية بصرف النظر عن دورهم، وهذا يساعد على إدراك الآخرين لأهميتهم<sup>26</sup>

##### 5- الرقابة الذاتية:

وهي إحساس الموظف والعامل بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه، من غير حاجة إلى مسؤول ليذكره بمسؤولياته، وهي مهمة لنجاح العمل وتحقيق الفعالية الاقتصادية للمنظمة. وهي تغني عن الكثير من النظم والتوجيهات والمحاسبة والتدقيق،... وغير ذلك. كما أنها شعور بالمسؤولية والعمل وعلى العامل الالتزام بها، فهي تعمل على تهذيب السلوك الوظيفي للعامل داخل المنظمة التي يعمل به .

##### 6- المحاسبة:

وهي مبدأ تحاول إدارة المنظمات تطبيقه على الموظف إذا لوحظ أن هناك أخطاء ارتكبها كإفشاء أسرار المنظمة أن تخليه عن واجباته ومهامه العملية، وإخلاله بالنظام الداخلي والعام والأخلاقي للمنظمة . حيث ينص في ذلك القانون على أنه " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الضرورة بالمتابعات الجزائية

27»

<sup>25</sup> - جمال ماضي، القيادة المؤثرة، المدائن للنشر والتوزيع، الأندلس والحجاز، ط1، 1995، ص37.

<sup>26</sup> - مارك اندرسن، ت: عائدة الباجوري، فن القيادة، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ط1، 2016، ص33.

<sup>27</sup> - نص المادة 160 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

**الخاتمة:**

نستخلص مما سبق أن أخلاقيات العمل هي مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ الأخلاقية التي يلتزم بها الموظف داخل المنظمة وأن المصادر التي تستند عليها الأخلاقيات تتعدد داخل المنظمة وأنها تختلف من مجتمع إلى آخر ومن فترة إلى أخرى، كالمصادر المتعلقة بالدين، والفرد والبيئة، وثقافة المنظمة وتعتبر كلها مصادر تساهم في تشكيل أخلاقيات الأعمال في أي مجتمع من المجتمعات. إن تطبيق أخلاقيات الأعمال داخل المنظمة يعني أن هذه الأخيرة مطالبة بالالتزام بها ووضع قوانين ومعايير للتعامل مع الأشياء في بيئتها والسير في اتجاهات رئيسية ثلاثة هي:

- التزام بالمعايير الأخلاقية داخل المنظمة.
- تحقيق علاقة تكاملية بين المهنة والأخلاق.
- تكريس القواعد والمبادئ التي تحقق السلوك الصحيح .

**الهوامش:**

- 1- فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، سلسلة قواميس المنار، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص11
- 2- أبو النور حمدي أبو النور حسن، بيروجين هابر ماس، الأخلاق والتواصل، التتوير للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2012، ص242
- 3- جيل فيريول، ت: أنسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار مكتبة الهلال للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2011، ص81
- 4- جماعة كبار اللغويين العرب، المعجم الأساسي العربي، الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون، لاروس، 1988، ص1318
- 5- حنفي عوض، العمل وقضايا الصناعة في الإسلام، سلسلة علم الاجتماع الصناعي، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1996، ص26.
- 6- جماعة كبار اللغويين العرب، المرجع السابق، ص1207.
- 7- خليل محمد حسن الشماع، خيضر كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة عمان، الأردن، ط2000، ص1، ص20.
- 8- صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص32.
- 9- دينكن ميتشل، معجم علم الاجتماع، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، ط1، 1981 ص 166.
- 10- المهنة عبد الهادي الجوهري، معجم علم الاجتماع، مكتبة نهضة الشرق، مصر، د. ت. ص 244.
- 11- محمد بدوي، الأخلاق بين الفلسفة وعلم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2000. ص18.
- 12- نفس المرجع، ص154.
- 13- كما عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني (مدخل نظري)، مكتبة نهضة الرق، القاهرة، 1986، ص20.
- 14- نفس المرجع، ص66
- 15- قواعد السلوك وأخلاقيات العمل، بورصة البحرين، ص3، انظر الموقع: www.bahrainbourse.com/ 2018-01-15
- 16- فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، السعودية، رقم 52، ط1، 1999، ص23.
- 17- نفس المرجع، ص24
- 18- صالح محمد مهدي العامري، طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة والأعمال، مكتبتنا العربية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ط2، ص83-84.
- 19- محمد بدوي، ص9.

- 20- سعيد بن علي بن وهف القحطاني، الأخلاق في الإسلام في ضوء الكتاب والسنة، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ج1، ط1، 2015، ص12
- 21- المرجع نفسه، ص7.
- 22- طاهر محسن منصور الغالبي، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2009، ص105
- 23- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص73.
- 24- المرجع نفسه، ص20.
- 25 - جمال ماضي، القيادة المؤثرة، المدائن للنشر والتوزيع، الأندلس والحجاز، ط1، 1995، ص37
- 26- مارك أندرسن، ت: عابدة الباجوري، فن القيادة، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ط1، 2016، ص33.
- 27- نص المادة 160 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

#### كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

سامية بن رمضان ، ( 2018 ) ، قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلد 10 (05) / 2018 الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص ( 193-204 )