

# السلوك الأخلاقي للقادة و انعكاساته على نشاط المؤسسة

## – دراسة نظرية تشخيصية –

أ.مراد بومنقار

أ.ريم قاسمي

المؤسسة: جامعة باجي مختار عنابة

البريد الإلكتروني: [boumankarmourad@yahoo.fr](mailto:boumankarmourad@yahoo.fr)

### الملخص:

تهدف هذه الأوراق البحثية إلى دراسة السلوكيات الأخلاقية داخل المؤسسة التي تعد من أهم المواضيع المتداولة في الآونة الأخيرة، و التي أصبحت محل اهتمام العديد من الباحثين نظرا لأهميتها و تأثيرها المباشر على الفرد و الجماعة عامة و على نشاط المؤسسة خاصة. و بناء على هذه الأخيرة، سنحاول في هذه المداخلة التركيز على السلوك الأخلاقي للقائد و ماله من انعكاسات سواء ايجابية او سلبية على المؤسسة و نشاطها، و تسليط الضوء على بعض الممارسات الغير أخلاقية للقادة (السلوكيات الغير أخلاقية)، بالإضافة إلى إبراز مجموعة من العناصر التي تساعد في ترسيخ السلوكيات الأخلاقية للقادة و الموظفين على حد سواء.

الكلمات المفتاحية هي : (السلوك الأخلاقي، القائد، نشاط المؤسسة)

### **Abstract**

Ethical behavior within institutions is considered as one of the most important issues in recent times. This topic has attracted attention of many researchers due to its importance and its direct impact on individual and community in general, and on institutions in particular. Based on this, the present research paper aims to focus on the ethical behavior of the leader, investigate its positive and negative influence on the institution's activity and highlight some of leaders' unethical practices (immoral behaviors). In addition to this, we seek through this work to highlight a set of elements that helps to establish the ethical behaviors of leaders and employees alike.

**Key words : (ethical behavior, leader, enterprise activity)**

### مقدمة

لقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالأخلاق و مدى أهميتها من قبل مختلف المؤسسات، بحيث أصبح من الضروري عدم الاهتمام بمعايير الربح فقط و إنما مضاعفة الاهتمام بالمعايير الأخلاقية التي لا تقل قيمة عنها. ذلك نظرا لتزايد الفضائح الأخلاقية، و بما أن المنافسة تعد الطريق الأقصر للمؤسسة لتحقيق ذاتها و إبراز إمكاناتها، حيث أن طبيعة كل منظمة تتماشى و التغييرات البيئية الحاصلة. و لتحقيق المؤسسة أهدافها تستند في ذلك على اختيار القائد الكفاء الذي يسعى للتقدم بها من خلال امتثاله بالقيم و المعايير و السلوكيات

الأخلاقية بما يتفق و الإسلام و تنميتها لدى العاملين لما لها من تأثير على نشاط المؤسسة وسمعتها، و تفاديا لما قد يتخلل المؤسسة من أشكال الفساد الإداري و انعكاسات سلبية جراء عدم الالتزام بها.

## 1. الأخلاق

عرف العلماء الأخلاق بتعريفات عديدة كثيرة لا يتسع المجال لذكرها و لكن سنذكر اهم التعريفات و منها:

1. **تعريف الغزالي:** حيث عرفها بأنها "هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال ببسر و سهولة من غير حاجة إلى فكر و روية .

2. عرفها **عبد الكريم زيدان** بقوله " هي مجموعة من المعاني و الصفات المستقرة في النفس و في ضوئها و ميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، و من ثم يقدم عليه أو يحجم عنه.<sup>1</sup>

3. و قد عرفت الأخلاق على أنها علم معياري يتناول مجموعة من القواعد و المبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته و يحتكم إليها تقييم سلوكه و هذه المبادئ و القواعد مستمدة من تصور فلسفي شامل يركز إما على العقل أو الدين أو على كليهما.<sup>2</sup>

بناء على التعاريف السابقة يمكننا القول أن الأخلاق هي مجموعة من المعايير و القيم المختلفة التي يتحلى بها الفرد و التي تميزه عن غيره من ذوي جنسه فهي ما يجعلنا نميز بين السلوكيات الصحيحة و الخاطئة .

## 2. أهمية الأخلاق :

لا تستقيم الحياة الإنسانية إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس، و من أهم هذه الضوابط "الأخلاق" التي حثت عليها الشريعة الإسلامية في القرآن الكريم و السنة الشريفة، حيث أن الغاية من الالتزام بالأخلاق هي تحقيق السعادة سواء داخل النفس البشرية أو خارجها.

ويذكر **ياالجين** أن أهمية الأخلاق تبرز في ما يلي:

1. إن الأخلاق أفضل العلوم و أشرفها.

2. إن السلوكيات الأخلاقية و آدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم.

3. أن هدف الأخلاق هو تحقيق السعادة في الحياة الفردية و الجماعية.

4. أن الأخلاق وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة.

5. إن الأخلاق وسيلة مهمة للنهوض بالأمة.

كما تنبع أهمية الأخلاق من كونها الإطار المرجعي الذي يوجه سلوك الفرد و المجتمع، كما أنها أساس لصلاح جميع الأعمال و العبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق السعادة في الدنيا و الآخرة. و تبرز أهمية ذلك في مجالات الحياة لما لها من تأثير فعال على فاعلية العاملين في المهن المختلفة، و من ثم إنتاجيتهم. و يذكر السعود و بطاح أن القوانين و اللوائح و الأنظمة وحدها لا تكفي ما لم تقترن بالالتزام الأدبي بتطبيقها من قبل الوطن.<sup>3</sup>

كذلك يمكننا القول أن الأخلاق لها علاقة بمختلف العلوم و سنخص بالذكر علم النفس و الأعمال ففيما يتعلق بعلم النفس، حيث يعتبر الخلق من سجايا النفس البشرية الأصيلة و بعضه يتم اكتسابه بالتعلم و التدريب، ولعل المشاكل النفسية التي يواجهها الإنسان تفسر على أساس السلوك العقلاني له و الذي لا يخلو من الإشارة إلى الأخلاق باعتبارها جزءا من الفطرة الإنسانية و العقل السليم .

أما على صعيد الأعمال فنجد أن الصلة قوية و وثيقة بين الأعمال و القواعد الأخلاقية التي تضبطها، إذ أن هذه القواعد تشير و بشكل واضح إلى ماهية السلوكيات المقبولة في مجال الأعمال، وعلى العموم فان الهدف من دراسة الأخلاق في مجال الأعمال : هو العمل على تهذيب الأخلاق و معرفة القواعد الأخلاقية التي تحكم الأعمال للتمكن من القدرة على نقد الأعمال و تقويمها.<sup>4</sup>

### 3. السلوك الأخلاقي :

إن التصرف الأخلاقي هو التصرف الذي يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام، أما التصرف غير الأخلاقي، فهو التصرف الذي لا يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام .ولذلك فان السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد وصحيح وعادل و شريف ويستحق الثناء، وان السلوك غير الأخلاقي هو التصرف الذي يحكم عليه بأنه خاطئ و توبيخي أو فاشل في تلبية الالتزام .

إن الحكم على السلوك على انه أخلاقي أو غير أخلاقي يستند إلى مبادئ أو قواعد ودلائل نابعة من نظرية أخلاقية محددة أو خصائص الشخص أو من القيم الاجتماعية .ولذلك فان تعريف السلوك الأخلاقي يواجه مسألتين شائكتين، الأولى :صعوبة إيجاد معيار للحكم يتفق عليه جميع الأفراد .والثانية :أن ما هو جيد وسيئ أو صحيح وخاطئ له معاني مختلفة لأشخاص مختلفين في مجتمعات مختلفة، وان أكثر التعارض والخلط يأتي من التمييز الموضوعي والذاتي للأخلاق، إذ أن فعل الشخص أخلاقي بشكل ذاتي إذا ما اعتقد الشخص بأن فعله أخلاقي، ويكون فعل الشخص أخلاقي بشكل موضوعي إذا مارس ذلك الشخص بان فعله بحسب القاعدة أو القانون.<sup>5</sup>

### 4. محددات السلوك الأخلاقي :

1. محددات شخصية: التأثير الأسري و الاجتماعي المبكر، الالتزام بالدين أو منظومات القيم الأخرى، الإيمان بدور المنظمة في المجتمع، علنية مدونة أخلاق المنظمة، نطاق الحاجات المالية و الشخصية الأخرى، نضج و مقامة الحاجة غير الصحية للتطابق.

2. محددات تنظيمية: التعبير عن فلسفة المنظمة، سلوك المشرفين داخل المنظمة، سلوك الزملاء داخل المنظمة، طبيعة و مدى سياسة المنظمة، وجود مدونة أخلاق في المنظمة، آثار السلوك الغير أخلاقي( الأعراف)، الضغوط للتطابق مع المعايير التنظيمية، الضغوط المفرطة للإنتاجية.

3. محددات بيئية/خارجية: المناخ الأخلاقي في الصناعة، المناخ الأخلاقي في الحكومة، القيم و التوقعات الأخلاقية للمجتمع، نطاق القوانين و القيود الأخرى ذات الصلة، نطاق المقاضاة و العقوبات المترتبة على خرق القانون، توكيد وسائل الإعلان على السلوك الغير الأخلاقي.<sup>6</sup>

#### 4. السلوك الأخلاقي للقائد:

هي عبارة عن مجموعة من السلوكيات و الممارسات الأخلاقية المبنية على أساس مجموعة من القيم الدينية و الشخصية و الأخلاقية و التنظيمية التي يتبعها القائد داخل المؤسسة والتي من شأنها التأثير المباشر على العاملين مما ينعكس ايجابيا على نشاط المؤسسة .

حيث يعتبر القائد بمثابة المسير للعاملين عامة و المنظمة خاصة بإتباعه مجموعة من السلوكيات الأخلاقية التي من شأنها أن تحدد له ما يجب عليه فعله في مختلف المواقف التي يتعرض لها و التي تكون بمثابة مثال أعلى للعاملين يقتدى به.

#### 5. أهم العناصر التي تساعد على ترسيخ السلوك الأخلاقي لدى القادة و العاملين معا:

##### ✓ تنمية الرقابة الذاتية:

باستشارة الوازع الديني في نفس الإنسان، وتيقنه باطلاع الله على ظاهره وباطنه، وبذل جهده بغية الرقي إلى درجة الإحسان فعن أبي هريرة أن المصطفى سئل عن الإحسان فقال: "أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ ، فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ"

##### ✓ تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:

فيستحضر عبودية الله تعالى في كل عمل تعبدية أو سلوكي أو معاشي، قال الله تعالى: "قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ" الأنعام: ١٦٢ ويقول النبي - ص - فيما رواه عمر بن الخطاب " إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ " وهو في كل هذا مطالب بالإتقان والإجادة، وهذا ما يقرره فإذا ما اقتنع الموظف بأن العمل عبادة، وأنه وسيلة للتنمية الوطنية، وازدهار الوطن، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة

##### ✓ القدوة القيادية في العمل:

يعتبر القائد بمثابة القدوة الحسنة للعاملين، من خلال تصرفاته و أفعاله الخالية من الخدوش الأخلاقية، حيث له الدور الأكبر في غرس المعاني الأخلاقية للعاملين و تعزيز القيم الإسلامية في أداء العمل، أما إذا رأى نظر العاملين لقائدهم على انه خال من القيم الأخلاقية فبالأكيد سيدرجون على نفس المنوال. فالموظف يتأثر سلبا وإيجابا بمن يتخذه قدوة له، ويمكن للقائد تعديل سلوك الأفراد أو تغييره بالاستناد إلى مصادر قوة وتأثير عديدة، منها: قوة المكافأة، وقوة العقاب، والسلطة المشروعة، وقوة الخبرة

##### ✓ عمل لوائح أخلاقية في كل وظيفة وتوزيعها على جميع الموظفين:

ذلك أن هناك بعض الممارسات الوظيفية غير الأخلاقية تنتج عن ضعف في فهم أخلاقيات الوظيفة، وعدم معرفة بضوابط وقيم المهنة، ومن هنا تأتي أهمية إدارة العمل والقائمين عليه بتعيين لجنة أو شخص مسؤول لمتابعة

الجوانب الأخلاقية للموظفين، على أن تكون هذه الأخلاقيات معتمدة على قواعد الشريعة الإسلامية كقاعدة يتم الانطلاق منها، وترسيخ الجانب الإيجابي من ممارس م وتصرفا م، ومساعد م على التخلص من الجانب السلبي من سلوكهم.

#### ✓ التقييم المستمر والحاسبة العادلة للموظفين:

من خلال نظام متكامل عادل، تحدد فيه المسؤوليات بدقة، ولا يعبر تقييم أداء الموظفين فقط عن كمية العمل للموظف أو جودته، ولكن لابد أن يتضمن قياس أداء الموظفين:

مدى الالتزام بأخلاقيات وقيم العمل، وكذا الالتزام بتطبيق المعايير الصادرة عن المؤسسة، وعدم الإخلال بالواجبات المهنية أو اللجوء إلى الخداع والتضليل، ومراعاة حقوق الزمالة، والالتزام بالصدق والشفافية في عرض المعلومات، والمحافظة على السرية، وتجنب استغلال المعلومات الخاصة بالمؤسسة من أجل نفع شخصي أو مجاملة الآخرين... إلخ

#### ✓ تحقيق الرضا الوظيفي:

ونقصد به تقبل الفرد لعمله من جميع وجوهه، وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته، وانعكاس ذلك على أداء الموظف وحياته الشخصية من خلال ارتياحه في العمل و عمل المؤسسة على إشباع حاجاته و إحساسه العدالة داخل المؤسسة مما يدفع الفرد للقيام بسلوك أخلاقي و توجيهه نحو رفع الأداء و الالتزام الأخلاقي.

#### ✓ تطوير مهارات العاملين:

العامل إذا شعر بالاهتمام من الإدارة العليا فانه يعمل على تطوير مهاراته و التمسك بأخلاقه. أما إذا شعر فإنه في الغالب لن يبدع، ولن يؤتي أي ثمرة من الثمار المرجوة منه أخلاقيا.

#### ✓ استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية لترسيخ أخلاقيات المهنة وبيان ثمرة الالتزام ا:

لابد من بناء ثقافة أخلاقيات العمل وبثها وتعظيمها؛ باستعمال كافة الوسائل الممكنة لتحقيق ذلك في المجتمع، وإبراز ثمرة الالتزام<sup>7</sup>

#### 6. التوجه الأخلاقي للقادة:

إن تمسك القائد بسلوكياته و ممارساته الأخلاقية يرفع من مكانته داخل المؤسسة و يكون محط احترام من قبل العاملين، فمع التطور التكنولوجي و تزايد المنافسة قليلا ما يتشبث القادة بأخلاقياتهم في العمل. بحيث يحاول القائد وضع أهداف أخلاقية تساعد و تعمل على تحقيق الأهداف التنظيمية، فالمنافسة الاقتصادية الآن لا تخلو من شتى أنواع الممارسات الغير الأخلاقية المتمثلة في الرشوة، السرقة، استغلال الضعفاء و بناء قوة المؤسسة على حساب الآخرين.

حيث تبرز أخلاقيات القائد من خلال تعامله مع العاملين مما يساعد على كسب ثقتهم وولائهم له، فالسلوكيات الأخلاقية يجب أن تبدأ مع القائد لتنتقل للعاملين فمن غير الطبيعي أن يمارس القائد سلوكيات غير

أخلاقية و يطلب من العاملين أداء العمل بطريقة أخلاقية بحيث نصبح هنا أمام معادلة كلما زادت قوة السلوك الأخلاقي لدى القائد كلما انعكس ذلك على العاملين و نشاط المؤسسة معا، حيث يمتلك القائد مهارات شخصية تمكنه من تعزيز السلوكيات الايجابية في المؤسسة.

إن اهتمام القادة بسلوكياتهم الأخلاقية يجعلهم أكثر حذر خلال تعاملاتهم مع العاملين، العملاء و المنافسين بحيث ينصب اهتمامهم على العلاقات الاجتماعية مع العاملين و يعمل على إعطاء كل ذي حق حقه (قول الرسول - ص -) أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه .

حيث يجب على القائد أن يوجه اهتمامه إلى مجموعة من المبادئ و المعايير الضرورية كالعدالة و التي من بين أهم أسس النجاح، الاحترام و التقدير (احترم تُحترم)، النزاهة و الأمانة، الصدق فالسلوك الأخلاقي ليس فقط أقوال و إنما أفعال.

### 7. السلوك الغير أخلاقي :

هو ما كان غير متوافقا مع القيم و المبادئ التي يقرها المجتمع ، و السلوك الغير أخلاقي هو سلوك خاطئ و جدير بالتوبيخ و النهي أو انه يفشل في الإيفاء بالالتزام.<sup>8</sup>

### 8. أشكال السلوك الغير أخلاقي:

إن ما قد يعد من الأعمال التي تستوجب اعنف اللوم و التوبيخ في مجتمع ما قد لا ينظر إليه النظرة نفسها في مجتمع آخر. فان إعداد قائمة تشتمل على كل أنواع السلوك الغير أخلاقي عملية صعبة. وربما يكون مضلا بشكل خطير و بالرغم من ذلك ، فان الأشكال التالية من الأنشطة يمكن أن تعد بوجه عام من قبيل السلوك الغير الأخلاقي في العديد من الدول:

1. الرشوة و اختلاس المال العام، و التزوير، و الكسب غير المشروع، و المحسوبية ، و محاباة الأقارب، و استغلال النفوذ.

2. تعارض المصالح (الأنشطة التي تستهدف تحقيق مصلحة شخصية مثل الجمع بين الوظيفة الحكومية و أعمال خارجية أخرى و الإسراف في استخدام المال العام)

3. الاستخدام السيئ للسلطة، و من صورته: سوء استخدام الأسرار و المعلومات الرسمية لتحقيق منفعة لإحدى المؤسسات الخاصة، أو محاباة الأقارب والأصدقاء بمنحهم التراخيص أو العطاءات أو القروض أو الإعانات، و الابتزاز ، و أيضا قبول الهدايا و الإكراميات دون وجه حق، و استعمال الأموال العامة للمصالح الشخصية، مثل استخدام السيارات الخاصة بالمؤسسة التي يعمل بها، أو آلات التصوير ، أو خطوط الهاتف أو نحو ذلك مما له علاقة بتلك الجهة ، فتجد هذا الموظف يسيء استعمال تلك الأمانات التي عنده و يستغلها لمصلحه الشخصية.

4. التستر على نواحي القصور و حمايتها.

5. الخروج على الأنظمة و التعليمات، وله صور منها: عدم احترام وقت العمل، و امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه، و عدم احترام العمل نفسه و ان يرفض العمل الذي اسند إليه، أو أداء العمل على غير وجهه.

6. التراخي و الكسل، و عدم الالتزام بأوامر و تعليمات الرؤساء، و عدم المحافظة على كرامة الوظيفة، و ارتكاب الموظف فعلا فاضحا مخالفا بالحياء، مثل: استعمال المخدرات و المسكرات، و الاستغلال أو التورط في جرائم الشرف.<sup>9</sup>

### 9. انعكاسات السلوك الأخلاقي على نشاط المؤسسة :

تعتبر المؤسسة النواة المحركة لأي نشاط اقتصادي، بحيث تلجأ إلى تغيير نشاطها كلما حدث تغيير في البيئة المحيطة مما يؤدي بها إلى مضاعفة قدراتها و مهاراتها من اجل تحقيق أهدافها و ضمان مكانتها. و من بين انعكاسات السلوك الأخلاقي للقادة على نشاط المؤسسة نذكر ما يلي:

1. زيادة الولاء التنظيمي للعاملين من خلال قبول أهداف و قيم المؤسسة و العمل على تحقيقها
2. ارتفاع أداء العاملين مستوى العاملين و ذلك نتيجة زيادة اهتمام القائد بهم و إعطاء كل ذي حث حقه مما يؤدي بالعاملين لإبراز قدراتهم من اجل تقديم الأفضل.
3. كسب رضا العملاء من خلال تعاملاتهم مع المؤسسة ، و ما ييدر منها من سلوكيات أخلاقية تزيد من ثقتهم بها و الرغبة في إبرام اتفاقيات و عقود شراكة مما يعود عليها بالربح.
4. اكتساب المؤسسة سمعة جيدة داخل المجتمع من خلال التزام القائد و العاملين بالأخلاقيات.
5. التقليل من ظاهرة الفساد الإداري و الفضائح الأخلاقية التي تؤثر على المؤسسة و نشاطها.
6. ارتفاع الإنتاج و تقديم منتجات مرتفعة الجودة.
7. عمل القائد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يساعد على تحقيق أفضل النتائج من خلال استغلال مهارات و قدرات الفرد في العمل الذي يناسبه.
8. يعمل القائد من خلال سلوكياته الأخلاقية على التقليل من أنانية و شجع العاملين و توجيههم نحو تحقيق أهداف المؤسسة .

### خاتمة:

مما سبق عرضه يتبين لنا أن للأخلاق بصفة عامة و السلوك الأخلاقي للقادة بصفة خاصة تأثير و انعكاس ايجابي على نشاط المؤسسة و مكانتها في المجتمع، بحيث يسعنا القول انه يجب على كل مؤسسة وضع منظومة أو لوائح أخلاقية، تنظم سلوكيات القادة و العاملين معا و يلتزمون بهذه الأخلاقيات من اجل الحفاظ على بقاء و استمرارية المؤسسة. و عليه يمكننا سرد أهم السلوكيات الأخلاقية المقترحة و التي يجب وضعها كمنظومة أخلاقية يلتزم بها كل المنتسبين للمؤسسة سواء قادة او عاملين، والتي تتمثل بعضها في : - الأمانة أي الحفاظ على حقوق الآخرين و السهر على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة و معرفة واجباته و تأديتها على

أكمل وجه حيث ذكر الله تعالى في القرآن أن يوسف عليه السلام قال لعزير مصر: "اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم" (سورة يوسف، الآية: 55)

- العدالة في توزيع الحقوق و الواجبات (أن الله ينصر الدولة العادلة ولو كانت كافرة و يذل الدولة الظالمة و لو كانت مسلمة).
- القوة أي القدرة على تأدية العمل ومثل ذلك في قوله تعالى: "قالت إحداها يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين". (سورة القصص، الآية: 26)
- النزاهة في أداء العمل بحيث تعتبر النزاهة من بين أهم الأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها القائد و التابعين من خلال تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة .
- احترام الأوقات المخصصة في العمل و القدرة على تحمل المسؤولية أي لديه ما يكفي من الدقة و الكفاءة في العمل.

#### التهميش:

- 1- بلال خلف سكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، ط 4 ، 2014، عمان ، ص: 19.
  - 2- باسم حمد الطراونة، باسم محمد ملحم، قوانين وأخلاقيات الأعمال و الإدارة ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، ط1، 2015، عمان، ص: 338.
  - 3- أغادير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (نظرة إسلامية)، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك" للنشر، القاهرة، ط2014، ص: 27-28.
  - 4- باسم حمد الطراونة، باسم محمد ملحم، مرجع سبق ذكره، ص: 339
  - 5- جواد محسن راضي، عبد الله كاظم حسن، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة و الالتزام التنظيمي، دراسة اختبارية في كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة القدس، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الإدارية، العدد 21، ص: 108.
  - 6- سعد حمود علي العنزي، مرجع سابق، ص: 186.
  - 7- اخلاقيات المهنة، الفصل الثاني، جامعة الملك سعود ، 2014-2015 ، ص ص 95-99، الموقع: بتصرف من الباحث : ، 2017/03/16، الساعة: 16:30.
- fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/mqrr\_khlqyt\_lmhn\_107\_slm\_0.pdf
- 8- سعد حمود علي العنزي، الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، ط1، 2013، الأردن، ص ص: 183-184.
  - 9- أغادير سالم العيدروس، مرجع سبق ذكره، ص ص: 125-126.

#### قائمة المراجع:

1. أغادير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (نظرة إسلامية)، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك" للنشر، القاهرة، ط2014، 1، القاهرة.

2. باسم حمد الطراونة، باسم محمد ملحم، قوانين وأخلاقيات الأعمال و الإدارة ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، ط1، 2015، عمان.
3. بلال خلف سكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، ط 4 ، 2014، عمان
4. جواد محسن راضي، عبد الله كاظم حسن، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة و الالتزام التنظيمي، جامعة القدس، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الإدارية، العدد 21.
5. سعد حمود علي العنزي، الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، ط1، 2013، الأردن.
6. اخلاقيات المهنة، الفصل الثاني، جامعة الملك سعود ، 2014-2015 ، الموقع:  
[fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/mqrr\\_khlqyt\\_lmhn\\_107\\_slm\\_0.pdf](http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/mqrr_khlqyt_lmhn_107_slm_0.pdf)  
2017/03/16، الساعة: 16:30.