

دور المدونات الأخلاقية في الحد من ارتكاب الموظفين للمخالفات

(The Ethical Role of Blogs In Limiting The Appearance On The Screen Of Violations:
An Applied Study In The Electricity Company In The Asir Region)

دراسة تطبيقية في شركة الكهرباء بمنطقة عسير قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص "إدارة الأعمال التنفيذية"

اعداد

أ/ جابر مبارك ال ديبش

2020-2019م

Jaber Mubarak AL- Debeish

Zh.33@icloud.com

Abstract: There has been a lot of talk in recent years about integrity and proper job behavior. This is a result of the growing cases of financial and administrative corruption in public and private institutions alike, especially after the bankruptcy of giant companies due to behaviors, scandals and administrative deviations. Therefore, many organizations and governments have taken the initiative to adopt what is known as codes of professional conduct, including at the level of the Arab world, Jordan, Egypt and Saudi Arabia, which recently initiated the introduction of a document called the "Code of Employment Conduct and Ethics for Public Job" for workers in all public institutions and bodies.

ملخص البحث:

تعتبر مدونة السلوك الوظيفي وما تشمله من أخلاقيات المهنة و ارتكاب المخالفات متمثلة في مظاهر الفساد الإداري من أهم المواضيع التي تستقطب الباحثين في علم إدارة الأعمال، لذلك هذه الدراسة إلى تحليل المداخل الأساسية لهذين المفهومين، مع دراسة حالة شركة تهدف الكهرباء السعودية بمنطقة عسير. وبناء على استقصاء شمل عينة من 105 موظف، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين هذه الأخلاقيات والسلوك الوظيفي في هذه المنظمة الحكومية.

كلمات مفتاحية: المدونات الأخلاقية - المخالفات - الفساد الإداري - شركة الكهرباء السعودية

المقدمة:

لا تستقيم الحياة الإنسانية وتتكامل متطلبات سيرها بانتظام وانسجام الا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس ببعضهم في مختلف شؤون حياتهم. ومن بين تلك الضوابط، الاخلاق التي تحكم سلوك الانسان في مجتمعه. وأرقى وأسمى الضوابط الأخلاقية للإنسان في تعاملاته كافة حوتها الشريعة الإسلامية بنصوص واضحة وصريحة تأمر بما فيه الخير وتحض عليه وترغب فيه. وتنهاي عن كل سلوك فيه شر او يقود الى ما فيه شر او مكروه. وتشدد على الابتعاد عنه وتندر بسوء عواقبه، وذلك رحمة من رب العالمين بعبادة لتكون حياتهم حياة هائلة يسودها الحب والعطف والتراحم والتفاهم والاحترام المتبادل، مما يجنبهم ويلات السلوك

الذي تحكمه المصالح الفردية وتسوده العواطف، وتسيره الندوات. ولقد تجسدت كل الأخلاق الحميدة التي ارتضاها الخالق العظيم لعبادة بصورة عملية في سيرة النبي الكريم (وزارة الخدمة المدنية، 1425هـ) ان اخلاقيات العمل في القطاع الحكومي لها أثرها الكبير في كفاءة الأجهزة الحكومية وحسن سيرها ومدى فعاليتها في تأدية رسالتها على أكمل وجه، وكذلك قدرتها على تحقيق الأهداف والغايات التي تسعى اليها، مما يعود بالفائدة والخير على الوطن والمواطنين

كثر الحديث في السنوات الأخيرة حول النزاهة والسلوك الوظيفي القويم؛ وذلك نتيجة تنامي حالات الفساد المالي والإداري في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، وخاصة بعد إفلاس شركات عملاقة بسبب سلوكيات وفضائح وانحرافات إدارية. لذلك بادرت كثير من المنظمات والحكومات إلى تبني ما يعرف بمدونات السلوك الوظيفي، ومنها على مستوى الوطن العربي، الأردن ومصر والمملكة العربية السعودية، التي بادرت مؤخرا إلى إدخال وثيقة أطلق عليها «مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة»

للعاملين في كافة المؤسسات والهيئات العامة، وذلك بموجب قرار مجلس الوزراء رقم «555» بتاريخ 25/12/1437 هـ (المخلافي، 1441هـ). عرفت «مدونة السلوك الوظيفي» اصطلاحا بأنها "وثيقة تصدرها المنظمة أو الدولة تتضمن مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ ذات العلاقة، تحدد ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب فيه من السلوك في إطار بيئة العمل". أو "هي وثيقة ترشد العاملين في المنظمة أو الدولة إلى الضوابط السلوكية التي يجب الالتزام بها، وبعض جوانب السلوك المنهي منها مراعاة الأمانة الانضباط - الكياسة مع المواطن- عدم قبول الرشوة - عدم قبول الهدايا والعزومات... الخ"، وكذلك العقوبات التي قد يتعرض لها الفرد في حال المخالفة للخلافي، 1441هـ).

تؤدي المدونات الأخلاقية العديد من الوظائف والأغراض، أبرزها: تحديد طبيعة المنظمة والسلوك الأخلاقي المتوقع والمطلوب من موظفيها، وتعريف الموظفين بأنماط السلوك الأخلاقي المتوقعة منهم مع تحديد

السلوك المهني المثالي في إطار واضح بدلا من تركه للاجتهادات الشخصية، وذلك لتعزيز المعايير المهنية والأخلاقية. أيضا الحفاظ على الثقة المتبادلة بين المؤسسة وأصحاب المصالح والمجتمع بشكل عام ، وتعزيز اهتمام الموظفين بالجوانب الأخلاقية والاهتمامات كمشكلة أساسية ، وتجنب الأخطاء الغير الأخلاقية ومنحهم الفرصة للتعامل بفعالية مع المعضلات والظروف غير الأخلاقية لإيجاد توازن بين الجوانب الأخلاقية والمادية / الاقتصادية. (يحي، 2017) من بين وظائفها أيضا حماية العمال من ضغط الرؤساء وتعليماتهم غير الرسمية كمصدر للسلوك غير الأخلاقي ، لحماية سمعة وصورة المنظمة أمام جمهور المستفيدين ، لتخفيف النزاعات داخل المنظمات الإدارية ، لتغيير المناخ التنظيمي إلى مناخ مثمر وتعاوني وإنساني وجعل بيئة العمل أكثر انفتاحا وإنصافا ،

بالإضافة إلى نقل الإدارة إلى مهنة من خلال قواعدها لحماية نزاهة المهنة الإدارية كقواعد تنظم الاختيار والتوظيف والترقية وعلاقات العملاء وما شابه ذلك. (يحي، 2017) على الرغم من كل هذا ، وجهه بعض الانتقادات لمدونات الأخلاق العامة ، بما في ذلك حقيقة أن المبادئ والتوقعات الأخلاقية تحمل طابع شخصي قد تضعف الإدارة باعتبارها علم ذو قواعد موضوعية ؛ وانها تعمل

على غرس المبادئ الأخلاقية بين الناس ، والتي قد يصعب تغييرها في فترة لاحقة إذا دعت الحاجة إلى تعديل إطار المبادئ والسلوكيات على مستوى المنظمة أو نظام الحكومة بأكمله وهذا من منطلق أن المنظمة تعمل في بيئة متغيرة تفرض عليها التغيير النسبي في قيمها ومعاييرها، مما يجعل المدونة بما تحتويه من معايير قيمية معينة تصبح عقبة أمام عملية التغيير المنشود. (لويزة، 2012)

وما يميز المدونة السعودية أنها أدرجت الأحكام الموصوفة في الأنظمة والتشريعات الأخرى ، مثل نظام الخدمة المدنية ونظام مكافحة الفساد ، بالإضافة إلى إعطاء الموظف مساحة كافية لتعلم كيفية إدارة التكنولوجيا الحديثة «الإنترنت والكمبيوتر والبريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي» في المكاتب الحكومية، وذلك من حيث ترشيد استخدام الحاسب الآلي الذي بعهدته وصيانته وعدم استخدامه في أغراض لا تخدم العمل أو تحميله مواد وصورة ومعلومات تضر بمصلحة العمل وتخدش القيم

الأخلاقية. (المخلافي، 1441).

مشكلة البحث:

أدى الاعتراف بأهمية الدور الذي تؤديه المدونات الأخلاقية وعملية الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في نجاح المنظمات، واعتبارها أساسا من أسس العملية الإدارية، الى قيام الباحثين والأكاديميين والممارسين بدراسة وتحليل العوامل المؤثرة في الالتزام بأخلاقيات الإدارة، وحتى تضمن المنظمات استمراريتها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، استدعى ذلك أن تركز على كيفية الحد من ارتكاب المخالفات الادارية لما في ذلك من أهمية بالغة في الحفاظ على نزاهة وشرف المؤسسة. وكانت مشكلة البحث هل يوجد أثر

للاللتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة الواردة في "مدونة قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة"
(هيئة)

الخبراء بمجلس الوزراء، 1437هـ) على الحد من ارتكاب المخالفات في شركة الكهرباء السعودية بمنطقة
عسير؟

تساؤلات البحث:

تتمثل أسئلة البحث في السؤالين الرئيسيين الآتيين:

1. هل يوجد أثر للمدونات الأخلاقية في الحد من ارتكاب الموظفين للمخالفات في شركة الكهرباء

السعودية بمنطقة عسير؟ ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات الفرعية الآتية:

• هل تقوم شركة الكهرباء في منطقة عسير بتوعية الموظفين فيها ببنود ومحتويات المدونة

الأخلاقية الخاصة بها؟ • ما مستوى الالتزام بقواعد المدونة الأخلاقية من قبل الموظفين في شركة الكهرباء
بمنطقة عسير؟

• ما أثر المدونة الأخلاقية في الحد أو التقليل من المخالفات غير الأخلاقية لدى الموظفين في

شركة الكهرباء بمنطقة عسير؟

. هل هناك فروق في آراء العينة حول دور المدونات الأخلاقية في الحد من ارتكاب الموظفين

للمخالفات في شركة الكهرباء بمنطقة عسير؟

اهداف البحث:

يمكن تحديد أهداف البحث بالأهداف الآتية:

1. التعرف

على أثر المدونات الأخلاقية في الحد من ارتكاب الموظفين للمخالفات في شركة الكهرباء

السعودية بمنطقة عسير. ويتفرع عن هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

• الكشف عن مدى قيام شركة الكهرباء في منطقة عسير بتوعية الموظفين فيها ببنود ومحتويات

المدونة الأخلاقية الخاصة بها

• التعرف على مستوى الالتزام بقواعد المدونة الأخلاقية من قبل الموظفين في شركة الكهرباء

بمنطقة عسير

• الكشف عن أثر المدونة الأخلاقية في الحد أو التقليل من المخالفات غير الأخلاقية لدى

الموظفين في شركة الكهرباء بمنطقة عسير

2. الكشف عن طبيعة فروق في آراء العينة حول دور المدونات الأخلاقية في الحد من ارتكاب

الموظفين للمخالفات في شركة الكهرباء بمنطقة عسير.

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية المتغيرات التي عنى بمعالجتها، ولا يخفى عن أي شركة الان بأن موضوع السلوك الأخلاقي او القيادة الأخلاقية قد حصل على اهتماما كبيرا في السنوات الأخيرة بسبب السلوكيات اللاأخلاقية للعديد من الشركات الأخرى في انحاء العالم.

الأهمية العلمية:

تعتبر موضوعات السلوك الوظيفي و اخلاقيات المهنة من أهم الموضوعات التي حظت باهتمام على كافة الأصعدة عالمية و محلية لما للموظف من ثقل و أهمية باعتباره المحرك والترس في المنظومة الوظيفية.

يعني البحث بدراسة السلوك الوظيفي من وجهة نظر الموظف نفسه. الوقوف على أهمية دور المدونات الأخلاقية وقواعد السلوك الوظيفي في الحد من ارتكاب الموظفين والمديرين للمخالفات اثناء أداء مهامهم الوظيفية، وهذا ينبع من كونها تحتوي على نصوص تشمل الثواب و والعقاب تعد هذه الدراسة فريدة من نوعها كونها أول دراسة تجري في المملكة العربية السعودية تعني بدراسة دور المدونات الأخلاقية وقواعد السلوك الوظيفي و تأثيرها في الحد من ارتكاب المخالفات اثناء العمل. الأهمية التطبيقية تعد الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في النتائج المترتبة على الدور الذي تحققه المدونات الأخلاقية في الحد من ارتكاب الموظف للمخالفات الوظيفية اثناء تأدية العمل.

الحدود البحث:

-الحدود الموضوعية - يكتفي البحث بدراسة متغيرين فقط هما دور المدونات الأخلاقية والمخالفات الأخلاقية.

-الحدود المكانية - اجري البحث في شركة الكهرباء السعودية بمنطقة عسير. - الحدود الزمنية - اجري

البحث خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441هـ

(2020/2019

م)

مصطلحات البحث:

مفهوم الاخلاق - لقد اختار الله كلمة الأخلاق من بين جميع مفردات اللغة ليصف بها نبينا محمد صلى الله عليه وآله وسلم " إذ خاطبة تعالى بقوله" وانك لعلى خلق عظيم" "سورة القلم / آية 4 "كما يصف الرسول الكريم (ص) دورة الرسائل الذي بعث من أجله بقوله" إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق " إذ إن الأخلاق

بهذا الموضوع الرفيع فإنما أراد منها الرسل والأنبياء (عليهم السلام) أن تكون حاجزة بين النفس وشهواتها، وهوى القلب، وليسوا طريقاً للإنسانية تميز الأعمال الصالحة والفضائل (العنزي والساعدي، 2002). تعرف الاخلاق بأنها مبادئ وقواعد تحدد السلوك المقبول أخلاقية، الذي يميز الصحيح عن الخطأ، وبالتالي فإن الأخلاق هي قيم ومعتقدات وقواعد أخلاقية حاكمة للطريقة التي ينبغي أن يتصرف بها المهتمين بالمنظمة أحدهم إزاء الآخر، وتشكل مكون رئيس من القيم الثقافية للمنظمة، وعليه أن خلق ثقافة تنظيمية أخلاقية هي واحدة من الأولويات الرئيسة للمنظمة، ويمكن للمدراء خلق ثقافة أخلاقية من خلال الالتزام الشخصي المؤيد للقيم الأخلاقية ونقله إلى المرؤوسين (العنزي ونعمة، 2009)

مفهوم 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 فإن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد وصحيح وعادل وشريف ويستحق الثناء، وان السلوك غير الأخلاقي هو التصرف الذي يحكم عليه بأنه خاطئ وتوبيخي أو فاشل في تلبية الالتزام. (الساعدي والعنزي، 2002)

المدونة الأخلاقية - هي وثيقة تتبناها المنظمات وتتألف من ثلاثة مستويات هي مدونات أخلاق العمل، ومدونات سلوك الموظفين، ومدونات الممارسات المهنية. وتتبنى بعض المنظمات المدونة الأخلاقية لمساعدة أعضائها في فهم الفرق بين "الصحيح" و "الخطأ" وتطبيق هذا الفهم على قراراتهم (PAIB Committee, 2007)

المخالفات الإدارية - يقصد بالمخالفات الإدارية أي مخالفة يقوم بها الموظف بما لا يتفق مع اللوائح التنظيمية الداخلية المعتمدة للشركة، أو بما لا يتفق ونظام العمل المعمول به بشرط أن تكون المخالفة لأمر ذا صلة بالعمل (نجم، 2005)

الفساد الإداري - يعرف الفساد الإداري بأنه : هو انتهاك القوانين والانحراف عن تأدية الواجبات الرسمية في

القطاع العام لتحقيق مكسب مالي شخصي، ويعرف من خلال المفهوم الواسع بأنه الإخلال بشرف الوظيفة ومهنتها وبالقيم والمعتقدات التي يؤمن بها الشخص، وكذلك هو إخضاع المصلحة العامة للمصالح الشخصية، وغالبا ما يكون عن طريق وسطاء ولا يكون مباشرة (الركيبات، 2015)

منهج البحث:

لقد تبنت الدراسة منهجية البحث الوصفي، والميداني التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري، والوقوف عند أهم الدراسات السابقة، التي تشكل رافدا حيوية في الدراسة

وما تتضمنه من محاور معرفية. أما على الصعيد الميداني التحليلي، فقد تم تصميم استبيان، وتحليل البيانات باستخدام الطرق

الإحصائية المناسبة.

مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في شركة الكهرباء بمنطقة عسير، ومن جميع المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا. و البالغ عددهم 927 موظفا (الموقع الإلكتروني للشركة) .

تم اختيار عينة عشوائية من كل مستوى اداري، وتم توزيع استبانة على افراد العينة، وقد بلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل (105) وهي تمثل نسبة الرقم (11.3 % من اجمالي مجتمع العينة. المصدر : الموارد البشرية بشركة الكهرباء في منطقة عسير.

أداة وإجراءات تنفيذ البحث:

اعتمد الباحثين في دراستهم على الاستبيانات كأداة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة، حيث انقسمت الاستبيانات الى قسمين:

القسم الأول: ويتضمن المعلومات المعبرة عن خصائص

عينة الدراسة، طبقا للمتغيرات الديموغرافية وهي:

النوع، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية، العمر، المستوى الوظيفي)

القسم الثاني: ويتضمن متغيرات الدراسة معدة وفق (ليكرت Likert) - للخيارات المتعددة، الذي يحتسب اوزان

الكل فقرة بطريقة خماسية على النحو الآتي: الخيار (تنطبق دائما) يمثل 5 درجات، وتنطبق غالبا) يمثل 4 درجات، و(تنطبق احيانا يمثل 3 درجات، و(تنطبق نادرا) يمثل درجتين، و(لا تنطبق أبدا) تمثل درجة واحدة.

وقد توزعت الفقرات لتشمل المتغيرين موضع الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS).

مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics Measures) ، لوصف خصائص

عينة

الدراسة بالنسب المئوية، والإجابة على أسئلة الدراسة وترتيب الأبعاد.

2. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) ، لاختبار تأثير المتغير المستقل

وابعاده على المتغير التابع وابعاده.

3. تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise Multiple Regression Analysis) ، الاختبار

دخول المتغير المستقل في معادلة التنبؤ بالمتغير التابع.

مقترحات لأبحاث مستقبلية:

بعد البحث والاطلاع المتواصل وبعد الانتهاء من البحث تقترح الدراسة ما يلي:

1. إجراء دراسة بعنوان أخلاقيات المهنة وانعكاسها على الرضا الوظيفي في الشركات السعودية.

2. إجراء دراسة بعنوان مدونة السلوك الأخلاقي وعلاقتها بالأداء الوظيفي للموظفين في

الشركات السعودية. 3. إجراء دراسة بعنوان مدونة السلوك الأخلاقي وانعكاسها على الإنتاجية للموظفين.

المراجع والمصادر

•المراجع العربية:

1. درويش، إبراهيم، (1978). الإدارة العامة في النظرية والممارسة الطبعة الرابعة. الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر.
2. عبد اللطيف، أشار فخري، (2006). أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية. مجلة علوم الإنسانية، السنة الرابعة، العدد 2.
3. العديلي، ناصر محمد، (1995). السلوك الانساني و التنظيمي منظور كلي مقارن، معهد الادارة العامة، الرياض. .
4. العنزي، سعد والساعدي، مؤيد، (2002)، أخلاقيات الإدارة مداخل التكوين في منشآت الأعمال. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، الجزائر.
5. العنزي، سعد ونعمة، نعم حسين، (2009)، المنطق في فلسفة السلوك الأخلاقي بمنظمات الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية.
6. الفقهاء، سام، (2011)، ادارة معلومات العملاء و دورها في الأداء المؤسسي و الميزة التنافسية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الانسانية)، مجلد25، عدد 1.
7. المخلافي، عبد الملك، (1441هـ). مدونة السلوك الأخلاقي مفهومها ومقاصدها. كلية إدارة الأعمال، صحيفة رسالة الجامعة.

298/1249

https://rs.ksu.edu.sa/issue 8. مدونة قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العاملة، هيئة الخبراء بمجلس

الوزراء، المملكة

العربية السعودية.1437هـ.

9. نجم عبود والمبيضين، باسم، (2010). أخلاقيات الإدارة. مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد 37، عدد 1.
10. نجم، عبود نجم، (2002)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
11. هاجرين عمار، فاطمة بلقواسمي، (2017). مساهمة إدراك العملاء للالتزام الموظفين بأخلاقيات المهنة في تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة - دراسة حالة مفتشية أقسام الجمارك بالشلف. مذكرة ماستر في العلوم التجارية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر.
12. الركيبات، كايد كريم، (2015). الفساد الإداري و المالي مفهومه اثاره و طرق قياسه و جهود مكافحته. دار الأيام، الأردن
13. ياغي، محمد عبد الفتاح (2012): الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر، الأردن.
14. زغب، أحمد حسن، (2015). القيم والأخلاقيات المعاصرة ودورها في تقليل الفساد في إدارة المنظمات المعاصرة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، م 1، ع 3.
15. السكارنة، بلال خلف، (2014). أخلاقيات العمل. دار المسيرة، الطبعة الرابعة.
16. شراد، وافية، (2015). مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري. مذكرة ماستر في الحقوق تخصص، قانون إداري، جامعة محمد خيضر كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر.
17. الصواف، محمد، (1994). أخلاقيات الوظيفة العامة و العوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على السعودية. مجلة الإدارة العامة، العدد 82، مارس، المجلد 33، ص 7-37، الرياض.
18. طالب ، علاء فرحان و العامري، علي الحسين حميدي، (2014). استراتيجيات محاربة الفساد الإداري و المالي مدخل تكاملي. دار الأيام، الأردن.
19. الطويل، هاني عبد الرحمن، (1999). الإدارة التربوية و السلوك المنظمي، مطبعة كتابكم، عمان، الأردن.
20. القحطاني، عبد العزيز بن سعد، (2014). أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في الحد من الفساد الإداري و مكافحته كما يراها العاملون بالهيئة الوطنية لمكافحة الفساد مقارنة مع ما يراه المدانون في قضايا الفساد الإداري بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- دحيمان، لويذة، (2012). تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في
21. الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بكلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر.
- الطراونة، عبد الله، (2013). مهارات السلوك الأخلاقي الوظيفي و التغيير الإيجابي، دار يافا للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- 22 الكبيسي، عامر، (2000)، الفساد الإداري رؤية منهجية للتشخيص التحليل والمعالجة. المجلة
23. العربية للإدارة، مجلد 20 ، العدد 1، عمان.
- 24 الكيلاني، فاروق، (2011). جرائم الفساد. الطبعة الأولى، دار السالة العالمية، دون بلد. النشر.

- 1- Barry, Norman (1999) Ethics, West Lafayette, IN: Purdue University Press .
- 2- Brugman, D. Weisfelt, M.E.W. (2005). Moral failing. Review of "Moral Development and Reality: Beyond the Theories of Kohlberg and Hoffman" by John C. Gibbs. Contemporary Psychology. Journal of Business Ethics, Volume: 5 Issue: 2 Page: 195 - 211.
- 3- Graham, Jill W, "Leadership, moral development and Citizen Behavior", business ethic quarterly. Vol 5, Issuel, 1995, pp 43-54
- 4- Hansen Fred,& Smith Michele (2006) the ethics of business strategy, 5- Management Review, Volume:7 Issue:1 Page:201-206. Hosmer, L.T. (1991), the ethics of Management, Irwin, Homewood, P185f.
- 6- Maguad, ben A and Krone, Robert M, "ethics en moral leadership", total quality management, vol 20, N° 2, 2009, pp 209-222.
7. Wren P.C., W.F. Szeto, S.K, Lee (2003) Ethical perception in china: the reality of business ethics in an international context, Management Decision, Volume:41 Issue:2 Page: 180-189. 8. Singh,
- 8- Chandrashekhar. (2017). CODE OF ETHICS IN ANORGANISATION. IJAIEM. 6. 138-142.
- 9- Gilman, S. C. (2005). Ethics codes and codes of conduct as tools for promoting an ethical and professional public service: Comparative successes and lessons. Prepared for the PREM, the World Bank.