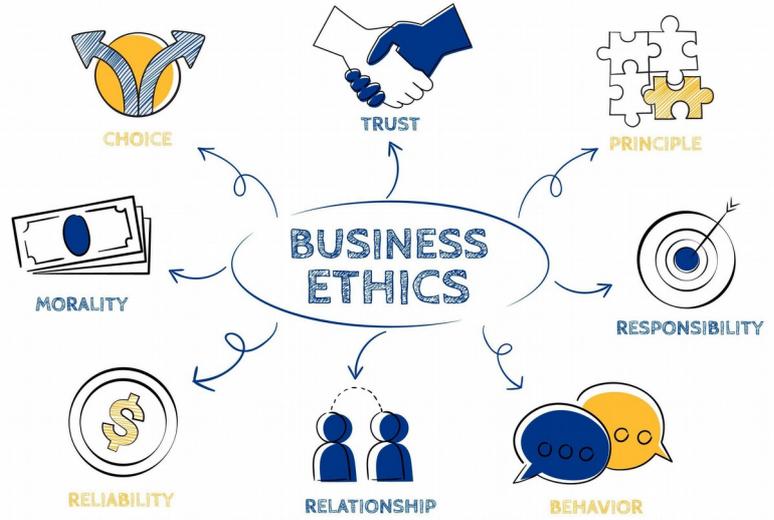


مقياس أخلاقيات العمل

2024

الدكتور عماري تقي الدين



قائمة المحتويات

5	وحدة
7	مقدمة
9	I-المكتسبات القبلية وأهدافها
9.....	آ. المكتسبات القبلية.....
9.....	ب. أهداف المكتسبات القبلية.....
11	II-تمرين: اختبار المكتسبات القبلية
11.....	آ. تمرين 1:.....
11.....	ب. تمرين 2:.....
13	III-المحور الثاني: أهمية أخلاقيات العمل ومصادرها
14.....	آ. الفرع الأول: الحاجة إلى أخلاقيات العمل وأهميتها.....
14.....	1. أولاً: الحاجة إلى أخلاقيات العمل.....
14.....	2. ثانياً: أهمية أخلاقيات العمل.....
15.....	ب. تمرين: مستوى الفهم والاستيعاب.....
15.....	ب. الفرع الثاني: مصادر أخلاقيات العمل وأنواعها.....
15.....	1. أولاً: مصادر أخلاقيات العمل.....
16.....	2. ثانياً: أنواع أخلاقيات العمل.....

16.....ت. تمرين :مستوى التحليل

19 **IV-التقويم**

19.....أ. تمرين :تقويمي 1

19.....ب. تمرين :تقويمي 2

20.....پ. تمرين :تقويمي 3

21 **خاتمة**

23 **موارد ملحقة**

25 **حل التمارين**

27 **قائمة المراجع**

وحدة

عند الانتهاء من هذا المحور سيكون الطالب متمكنا من أهداف المحور بناء على مستويات بلوم المعرفية:

1. مستوى المعرفة والتذكر:

يستعيد الطالب المعلومات من الذاكرة (المكتسبات القبلية) حيث يتذكر أهم مصادر أخلاقيات العمل ، كما يكون ملزما أن يعيد ترتيب مكتسباته القبيلة حتى يكون له تصور أولي عن أنواع أخلاقيات العمل ومصادرها التي تستمد منها شرعيتها وقوتها، ويتم إعطاء الطالب في هذا الصدد سؤال متعدد الاختيارات يطلب منه الإجابة عليهما لتذكر المكتسبات القبلية لهذا المحور.

2. مستوى الفهم والاستيعاب:

يعمل الطالب على اكتساب الطالب القدرة على تفسير حاجة المجتمع والمنظمات إلى أخلاقيات العمل وأهميتها.

3. مستوى التحليل:

يتعرف الطالب على الأخلاق الواجبة توفرها في محيط سكنه وبين عائلته والأخلاق التي يجب أن يتحلى بها في مكان عمله.

4. مستوى التقويم:

بعد الإلمام بكل ما يخص مصادر أخلاقيات العمل وأهميتها يكون الطالب قادرا على استيعاب أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للحياة العملية والدور الذي تلعبه من أجل تحسين بيئة العمل.

مقدمة



يرتكز مصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين وتنبثق الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به العامل. كما تسعى المؤسسات إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات العمل والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل وتعزز الثقة بين المؤسسات والمستفيدين كما أنها العنصر الأساسي في نجاح العلاقة مع الجمهور والموظفين والمؤسسات الأخرى خاصة وأن بيئة الأعمال في الوقت الحاضر تشهد الكثير من الخروقات الأخلاقية التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات الكثير من المنظمات لأنشطتها والابتعاد نوعاً ما عن النظر أو حتى التفكير بالمحددات والرموز الأخلاقية، فضلاً عن انتشار الأعمال الإلكترونية التي تعتمد إلى حد كبير على الإنترنت وما صاحبه من خروقات أخلاقية.

المكتسبات القبلية وأهدافها

9

المكتسبات القبلية

9

أهداف المكتسبات القبلية

أ. المكتسبات القبلية

1. الدروس والمواعظ المسجدية: تعتبر الدروس والمواعظ المسجدية أحد أنواع الخطابات الإسلامية في المؤسسات الدينية (المسجد)، حيث تكتسي هذه الخطابات أهمية بالغة في الحياة اليومية للفرد المسلم خاصة في أمور دينه ودينه، كما أنها تعتبر أحد أدوات غرس الأخلاق الحميدة التي جاء بها الإسلام من صدق، أمانة، إتقان العمل، ... إلخ ونبذ كل خلق ذميم كالغش، الخداع، السرقة، الرشوة، الكذب، ... إلخ.
2. ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية: يسلم هذا الميثاق ويكون متاحاً لجميع فئات الأسرة الجامعية خاصة منهم الطلبة الذين يجب عليهم قراءته في بداية حياتهم الجامعية (أي عند دخولهم أول مرة للحرم الجامعي)، حيث يمثل هذا ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية أداة تعبئة و أداة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه للحياة الجامعية، كما يمثل أرضية تستلم منها القوانين الضابطة للآداب والسلوك وأشكال التنظيم المكرسة لها. (انقر هنا لتحميل ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية. (23 ص ميثاق اخلاقيات الجامعة الجزائرية راجع)

ب. أهداف المكتسبات القبلية

1. أهداف الدروس والمواعظ المسجدية:
 - تبيين الصواب من الخطأ بالنسبة للفرد.
 - الحث على الالتزام بالأخلاق الحميدة كالصدق، الأمانة، إتقان العمل.
 - الحث على ترك كل الصفات والأخلاق الخبيثة كالكذب، الغش، السرقة، الرشوة.
 - محاولة بناء مجتمع مثالي يتحلى بالأخلاق النبيلة التي بنى الدول والحضارات.
2. أهداف ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية:
 - تبيين حقوق والتزامات أفراد الأسرة الجامعية من أساتذة، طلبة وموظفين.

- الحث على التزام الأسس الأخلاقية كاحترام المتبادل، النزاهة والأمانة، احترام الحرم الجامعي.
- تبيين العقوبات التي قد يتعرض لها أحد أفراد الأسرة الجامعية في حال مخالفته لهذا الميثاق.

تمرين: اختبار المكتسبات القبلية



11

تمرين: 1

11

تمرين: 2

أ. تمرين: 1

[25 ص 1 حل رقم]

فيما تكمن أهمية أخلاقيات الأعمال؟

ب. تمرين: 2

[25 ص 2 حل رقم]

المصدر الديني مصدر من مصادر أخلاقيات العمل؟

نعم

لا

المحور الثاني: أهمية أخلاقيات العمل ومصادرها



14	الفرع الأول: الحاجة إلى أخلاقيات العمل وأهميتها.
15	تمرين: مستوى الفهم والاستيعاب
15	الفرع الثاني: مصادر أخلاقيات العمل وأنواعها.
16	تمرين: مستوى التحليل

أخلاق الفرد هي أهم ما يميزه وتؤثر في أفعاله وتصرفاته مع الغير، والأخلاق لا تكون في الحياة الاجتماعية فحسب، ولكن يمتد تأثيرها وأهميتها في العمل أيضاً، فالمرء بطبيعة الحال لا يعيش معزولاً عن البشر ولكنه يعمل مع أناس مثله، وهناك أخلاق تحكم تصرفاته مع زملائه في العمل، وأخلاقيات تخص العمل نفسه، وأهمية الالتزام بأخلاقيات العمل من نفس أهمية إتقان العمل وامتلاك مهاراته اللازمة.

• أهداف المحور الثاني:

يهدف المحور الثاني أهمية أخلاقيات العمل ومصادرها إلى:

- تفسير حاجة المجتمع والمنظمات إلى أخلاقيات العمل وأهميتها.
- إبراز أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للحياة العملية والدور الذي تلعبه من أجل تحسين بيئة العمل.
- تبيان أنواع أخلاقيات العمل ومصادرها التي تستمد منها شرعيتها وقوتها.

أ. الفرع الأول: الحاجة إلى أخلاقيات العمل وأهميتها.

1. أولا: الحاجة إلى أخلاقيات العمل.



بعد تحديدنا لمفهوم أخلاقيات الأعمال سابقا، فإن التساؤل الذي يتبادر إلى الذهن ويمكننا إثارته هنا هو: لماذا هذه الحاجة إلى الأخلاقيات والاهتمام المتزايد بها؟

تكمُن الحاجة إلى الأخلاقيات في المنظمة إلى: [12][12]

1. يشيوع بعض الأعمال المضادة أو غير المرغوب فيها، مما ولد الإحساس المتزايد بأن المنظمات أصبحت في تصرفاتها وصفقاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق، مما يكشف عن الحاجة إلى الأخلاقيات في المنظمات سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي.
2. تعقد وتداخل المصالح في المنظمات الحديثة جعلها أمام حالات معقدة من الصعب جدا الحكم فيها على ما هو صواب أو ما هو خاطئ من الناحية الأخلاقية، وهذا ما أدى إلى أن تصبح المشكلات الأخلاقية في غاية التعقيد في نطاق واسع من القضايا والمواقف والحالات، لهذا أصبحت أكثر إثارة للاهتمام والجدل في الوقت الحاضر على صعيد البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.
3. ثمة مراجعة جديدة للمفاهيم السائدة التي ترى أن منظمات الأعمال تهدف من أجل بقائها واستمرارها إلى تعظيم الربح، مما أدى إلى إضافة قدسية واضحة على الربح والربحية في هذه الشركات دون أن يرافق ذلك اهتمام واضح بالاعتبارات الأخلاقية والمعنوية.
4. وجود وقوة الأسباب المؤدية إلى المعضلات، فالأفراد سواء في الإدارة أو في الوظائف الأخرى التابعة لها نجد أن لهم أسباب عديدة تدفعهم إلى الانتهاكات الأخلاقية. فالأخلاقيات تعد بمثابة الدفة التي تقود المنظمات والأفراد نحو الالتزام الأدبي والأخلاقي تجاه الجماعات المختلفة، وتظهر أهمية أخلاقيات الأعمال في جانبين:
 - الأول: أنها تعطي قيمة للمجتمع ككل من خلال التزام المنظمات بمسؤوليتها الاجتماعية.
 - الثاني: أنها تحسن حياة الأفراد داخل المنظمة من خلال الأنظمة الأخلاقية التي تنتهجها المنظمات.

2. ثانيا: أهمية أخلاقيات العمل.



تكمُن أهمية أخلاقيات العمل في النقاط التالية: [12][12]

1. لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل والذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة ضمن هذا المنظور التقليدي، ففي إطار المنظور الحديث نجد ارتباطا إيجابيا بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحا على المدى الطويل.
2. قد تتكلف منظمات الأعمال كثيرا نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية وهنا يأتي التصرف للأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية خاصة إذا ما تمادت المنظمة وأخذت تركز كثيرا على مبدأ الرشد والنموذج الاقتصادي بعيدا عن التوجه الاقتصادي الاجتماعي الأخلاقي.
3. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا أيضا له مردود إيجابي على المنظمة.
4. إن الحصول على شهادات عالمية وامتيازات عمل خاصة (مثل ايزو 9000 و ايزو 14000) يقترن بالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والثقة ودقة وصحة المعلومة.
5. تنظيم وضبط السعي وراء المصلحة الشخصية الذي يمكن أن يهدد المصالح الجماعية، فالقواعد

والمعايير الأخلاقية تراقب السلوك وترسخ الحالات المرغوبة في المنظمة.
6. تساعد القيم الأخلاقية على تقليل التكاليف التي تتكبدها المنظمة عند اتخاذ القرار المناسب، فالقواعد الأخلاقية تقلل من الجهد والوقت المبذول في قياس الشيء الصحيح للقيام به أو اتخاذ القرار بشأنه.

وبصفة عامة فإن الدور الجوهري والأساسي للأخلاقيات بصفة عامة ولأخلاقيات الأعمال بصفة خاصة هو أنها وسيلة للنهوض بالأمة ذلك أن التاريخ يخبرنا أن سقوط الكثير من الأمم والحضارات كان بسبب انهيار الأخلاق.

وفي هذا نجد أنه قد سئل أحد وزراء اليابان "ما سر تقدم اليابان هذا التقدم؟" فقال: "السر يرجع إلى تربيتهنا الأخلاقية".

ب. تمرين: مستوى الفهم والاستيعاب

[25 ص 3 حل رقم]

لماذا نحتاج إلى أخلاقيات الأعمال؟

ب. الفرع الثاني: مصادر أخلاقيات العمل وأنواعها.

1. أولاً: مصادر أخلاقيات العمل.



تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين والتي تنجر عنهما العديد من المصادر المختلفة وهي كالآتي: (13)[13][13]

- الأول: نظام القيم الاجتماعي والأخلاقي والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع.
- الثاني: النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة، ويمكن توضيح ذلك من خلال المخطط التالي:



1. المصدر الديني: تعتبر الشرائع السماوية من أهم المصادر التي تستمد منها أخلاق الإنسان، منها أيضاً تبنى سلوكياته، وتوضح مناهج الحياة والعمل. وبالعودة للإسلام فالقرآن والسنة النبوية الشريفة قد حدداً أهم ما يجب أن يتحلى به الفرد في تعاملاته، من صدق، أمانة، استقامة، الجهر بالحق، الوفاء، الانضباط، الابتعاد عن شهادة الزور، الشرف، الشورى لأجل اتخاذ القرار، وغيرها من القيم السمحة التي جاء الإسلام لتوطئها في الذات البشرية. (14)[14]

2. العائلة: تعد العائلة أحد المؤثرات البيئية التي تساعد على تكوين سلوك الفرد، فهي تمثل المصدر الأول للمعلومات التي يحصل عليها، فالمبادئ والقيم الاجتماعية التي تحدد مسيرة حياة الفرد إنما يتعلمها من العائلة التي ترعرع في ظلها (15)[15]، حيث ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى مكان عمله، وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعاشية وظروف حياته المادية، وعلى العموم فتصرفات موظف المستقبل هي تركيبة نفسية اجتماعية متكاملة لطفل اليوم، فالمبادئ التربوية تؤثر على الدور الاجتماعي للطفل وهو ما يؤثر بدوره بالطبع على مستوى أخلاقه وبالتالي على أخلاقياته في المنظمة. (16)[16]

3. النصوص التنظيمية والقانونية: تحكم أي مهنة مجموعة من القواعد القانونية التنظيمية التي تحدد

- 17(17) التزامات الموظفين وتشتت فيهم الاتصاف بالسلوك الأخلاقي وتظهر خصوصية الوظيفة العامة.)
- 4.ثقافة المجتمع: يتأثر سلوك الفرد بثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده من خلال تفاعله بأفراد المجتمع.(18)[18]
- 5.التأثر بالجماعات المرجعية: تعتبر من أهم مصادر السلوك الأخلاقي وغير الأخلاقي للفرد، وما يكتسبه الفرد من أخلاقيات يختلف من جماعة لأخرى، حيث أن هذه المرجعيات قد سياسية، دينية، أدبية، عشائرية وحتى عسكرية وقد تكون سببا في اخذ قرارات كارثية تؤدي إلى ما لا يحمد عقباه.(19)[19]
- 6.المدرسة ونظام التعليم في المجتمع: يكتسب الفرد بعض الأخلاقيات النابعة من عادات وتقاليده مؤسسات التعليم من خلال مساره الدراسي منذ طفولته إلى حصوله على دراسات عليا وأكثر.(20)[20]
- 7.الإعلام: يساهم الإعلام بشكل كبير في نشر ثقافات مختلفة تحمل في طياتها أخلاقيات إيجابية وأخرى سلبية، وفي ظل التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام تصلنا قيم وأفكار حيثما ما كنا.(21)[21]
- 8.المنظمة (مكان العمل): إن منظمة الأعمال هي المؤثر والمتأثر بالسلوك الأخلاقي أو اللاأخلاقي الذي يمارسه المديرون والعاملون فيها. فهي تشير إلى السياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاقيات ونظم المكافأة والاختيار والتدريب التي تشكل مجملها واحدة من أهم القوى المساهمة في تشكيل أخلاقيات الأعمال والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين، ولكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين وبمجملة هذه التأثيرات تولد قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الأعمال.(22)[22]
- 9.شخصية الفرد: للموروث الثقافي والحضاري دور في تحديد سلوكيات الأفراد وأخلاقياتهم، خاصة إذا كان هذا الموروث متأصلا في الفرد لفترة زمنية فيعتبر مرجعا لديه حتى وإن اكتسب موروثا جديدا.(23)[23]
- 10.الخبرة المتراكمة: تعتبر خبرة الفرد عاملا أساسيا في تكوين نظام قيمي وأخلاقي لديه، حيث تتحدد سلوكياته بأخلاقيات معينة، كما أن هذه الخبرة لا تقتصر على الجانب المهني لديه وإنما تتجسد أيضا في خبرته في الحياة، ومن خلال هذه المصادر يمكن القول أن المجتمع يكتسب أخلاقيات وفق أطر معينة وضوابط محددة تعكس أخلاقيات الفرد في المجتمع، هذا الأخير يعكس طبيعة الأفراد الذين ينتمون إليه، بينما تعتبر العائلة هي الوسيط بين الفرد والمجتمع وكلها عوامل تتفاعل لخلق السلوك الأخلاقي.(24)[24]

2. ثانيا: أنواع أخلاقيات العمل.

- هناك نوعين من أنواع أخلاقيات العمل هما كما يلي:(25)[25]
- 1.أخلاقيات المبدأ: تقوم على القيم المطلقة والنهائية التي لا توسط ولا مساهمة ولا مبادلة فيها سواء بين الصواب والخطأ أو بين صواب أفضل من صواب أو بين خطأ أهون من خطأ وهذا النوع من الأخلاقيات ينشد الوصول إلى أقصى درجات الكمال في القيم، فالصدق مطلوب سواء كان ذلك على حساب الذات أم على حساب الشركة أو المجتمع.
 - 2.أخلاقيات الواجب: تقوم على القيم النسبية فالوسيلة والأساس فيها ما هو محدد في بيئتها المحدودة، فهي مفهوم تنظيمي قانوني بالنسبة للعاملين، ويتعلق بما تحدده لوائح أنظمة الشركة من واجبات، وهي ترتبط بالموازنة ما بين الواجبات والمسؤولية، ومبادلة التكلفة والعائد على مستوى الفرد مقابل الشركة أو الشركة مقابل الشركات الأخرى أو المجتمع والواقع أن أخلاقيات الواجب هي التي تغلب على قطاع الأعمال وشركاته.
- فعندما يراد الحديث مثلا عن الولاء فإن أخلاقيات الواجب ترجع هذا الولاء ليس إلى سمعة أو مبدأ في الشركة، وإنما إلى الموازنة الدقيقة بين ما يخسره الفرد عن ترك الشركة وما يربحه عند البقاء فيها، وبذلك يصبح تعريف الولاء بأنه بقاء الفرد في الشركة المرتبط بإدراكه لتكاليف ترك الشركة.

ت. تمرين: مستوى التحليل

[25 ص 4 حل رقم]

كيف تكون المدرسة مصدرا من مصادر أخلاقيات العمل؟

التقويم IV

19	تمرين: تقويمى 1
19	تمرين: تقويمى 2
20	تمرين: تقويمى 3

أ. تمرين: تقويمى 1

[26 ص 5 حل رقم]

ما هي أنواع أخلاقيات الأعمال؟

أخلاقيات المبدأ

أخلاقيات القانون

أخلاقيات الواجب

أخلاقيات التعلم

ب. تمرين: تقويمى 2

[26 ص 6 حل رقم]

هل العائلة تعد مصدر من مصادر أخلاقيات العمل؟

نعم

لا

ب. تمرين: تقويمي 3

[26 ص 7 حل رقم]

عرف أخلاقيات المبدأ

خاتمة

تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين والتي تنجر عنهما العديد من المصادر المختلفة هما:
• الأول: نظام القيم الاجتماعي والأخلاقي والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع.
• الثاني: النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة.
أما مصادر أخلاقيات الأعمال فهي عديدة والتي من بينها ما يلي:

- الدين
 - العائلة
 - القانون
 - المجتمع ... إلخ
- كما أن هناك نوعين من أنواع أخلاقيات العمل هما:
- أخلاقيات المبدأ
 - أخلاقيات الواجب

موارد ملحقّة

- ميثاق اخلاقيات الجامعة الجزائرية

https://services.mesrs.dz/cned/download/Charte_du_Conseil-02-08-2023-ar.pdf

حل التمارين

< 1 (ص 11)

تعطي قيمة للمجتمع ككل من خلال التزام المنظمات بمسئوليتها الاجتماعية

< 2 (ص 11)

نعم	<input checked="" type="radio"/>
لا	<input type="radio"/>

< 3 (ص 15)

شيوع بعض الأعمال المضادة أو غير المرغوب فيها، مما ولد الإحساس المتزايد بأن المنظمات أصبحت في تصرفاتها وصفقاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق.

< 4 (ص 16)

يكتسب الفرد بعض الأخلاقيات النابعة من عادات وتقاليد مؤسسات التعليم من خلال مساره الدراسي منذ طفولته إلى حصوله على دراسات عليا وأكثر.

< 5 (ص 19)

أخلاقيات المبدأ	<input checked="" type="checkbox"/>
أخلاقيات القانون	<input type="checkbox"/>
أخلاقيات الواجب	<input checked="" type="checkbox"/>
أخلاقيات التعلم	<input type="checkbox"/>

< 6 (ص 19)

نعم	<input checked="" type="radio"/>
لا	<input type="radio"/>

< 7 (ص 20)

هي التي تقوم على القيم المطلقة والنهائية التي لا توسط ولا مساهمة ولا مبادلة فيها سواء بين الصواب والخطأ أو بين صواب أفضل من صواب أو بين خطأ أهون من خطأ وهذا النوع من الأخلاقيات ينشد الوصول إلى أقصى درجات الكمال في القيم، فالصدق مطلوب سواء كان ذلك على حساب الذات أم على حساب الشركة أو المجتمع.

قائمة المراجع

[12] بودراع أمنية، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين (دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2013، ص 26-28.

[13] بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الخامسة، عمان، الأردن، 2015، ص 57.

[14] محمد الصيرفي، أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، ص 16.

[15] إبراهيم الغمري، السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر، 1975، ص 128.

[16] سيد أحمد غريب، دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1985، ص 229.

[17] سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية (دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل والحقوق والالتزامات المهنية والنظام التأديبي للموظفين)، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1997، ص 13.

[18] بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 58.

[19] بلال خلف السكارنة، المرجع نفسه، ص 59.

[20] رغدة عابد عطاالله المرايات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير تخصص قانون أعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 26.

[21] بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 60.

[22] بودراع أمنية، مرجع سابق، ص 24.

[23] بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 61.

[24] بلال خلف السكارنة، المرجع نفسه، ص 63.

[25] بلحاج فتيحة، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 04، العدد 02، جامعة الجلفة (زيان عاشور)، 2010، ص 211-212.