

## المدونات والمواثيق الأخلاقية ومعايير بنائها

## "دراسة تحليلية"

د. هبة توفيق أبو عيادة - الباحثة آية خالد العموش

دكتوراه قيادة تربوية

المملكة الأردنية الهاشمية

## الملخص:

تهدف الدراسة الحالية تعرّف أهمية المدونات والمواثيق الأخلاقية ومعايير بنائها، لاقتراح إجراءات تساعد على تطوير معايير بناء المدونات والمواثيق الأخلاقية وتحقيق المأمول منها في تحقيق الشفافية والمصداقية في المؤسسات، من خلال تحليل ومراجعة البحوث والدراسات السابقة والأدبيات التربوية التي تناولت أهمية المدونات والمواثيق الأخلاقية بما يضمن الخروج برؤية متكاملة لبناء المدونات الأخلاقية. وتختلف الدراسة الراهنة عن الدراسات السابقة في منهجية الدراسة إذ تعتمد الدراسة الحالية على تحليل الأدبيات التربوية من خلال المنهج التحليلي وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة ووفقاً لرؤية الباحثان.

الكلمات المفتاحية: المدونات الأخلاقية، المواثيق الأخلاقية.

## Abstract:

The current study aims to identify the importance of codes and ethical charters and the criteria for building them, to propose measures that help develop standards for building codes and ethical charters and achieve the hoped-for achieving transparency and credibility in institutions, through the analysis and review of research, previous studies and educational literature that dealt with the importance of codes and ethical charters to ensure a vision Integrated to build ethical codes. The current study differs from previous studies in the methodology of the study, as the current study depends on the analysis of educational literature through the analytical method and in light of the results of previous studies and according to the researchers' vision.

**Key Words:** Ethical Codes, Ethical Blogging.

## المقدمة:

الأخلاق هي حجر الأساس في التعاملات الإنسانية، وسررقي الأمم وتقدم المجتمعات، وتعتبر المحرك الرئيسي الذي يوجه دفة السلوك الإنساني، ومرجعاً للحكم على هذا السلوك، ولا يخلو أي مجتمع من المجتمعات من منظومة أخلاقية تحكمه، مهما كان هذا المجتمع صغيراً أو كبيراً، بداية من تعامل الإنسان مع نفسه وانطلاقاً إلى تعامله مع أسرته وبيئته وعمله.

وقد جاء ديننا الحنيف ليتمم مكارم الأخلاق كما قال رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) رواه أحمد، وقال صلى الله عليه وسلم: (إن من أحبكم إلى أحسنكم أخلاقاً) رواه البخاري، ووصفه الله تعالى في كتابه الحكيم (وإنك لعلی خلقٍ عظیم) سورة القلم الآية (4).

فالأخلاق من أهم الدعائم والأسس التي تقوم عليها المجتمعات البشرية، وهي سبب رئيس في توازن الأمور وصلاحها، ولها تأثير عميق في ضبط الأشياء واستقرارها يفوق تأثير القوانين البشرية، وتمثل القيم الأخلاقية المعايير

الراسخة في نفس الإنسان والتي يعتقد بقيمتها، وتعد بمثابة المرتكزات التي تحرك سلوكه وتوجه تصرفاته، من قول أو فعل أو حتى تفكير (ابو صاع، 2015).

وتعد الأخلاق وسيلة للنهوض بالمجتمع تربويا وسياسيا واقتصاديا وثقافيا، وقد أكد المؤرخون أن من أسباب سقوط كثير من الحضارات عبر التاريخ كان انهيار الأخلاق فيها، وأن المستوى الأخلاقي لأي مجتمع هو مقياس حضارته وأساس بنائه، ولم يبالغ شاتوبريان Chateaubriand - مؤسس المدرسة الرومانسية في الأدب الفرنسي - عندما عرف الأخلاق بأنها "أساس كل مجتمع" (البرعي، 1987).

#### مشكلة الدراسة:

إن لأخلاق أساس العلاقات في كافة المجتمعات، فإنه لا بد من توثيقها وقولبتها في موائيق ومدونات توضح الأسس الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها الأفراد، وتعتبر مرجعا لهم في كل أقوالهم وأفعالهم وتوجهاتهم. ومن هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس للدراسة: "ماهي معايير بناء المدونات والموائيق الأخلاقية؟" وينبثق منها الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما هو مفهوم الأخلاق لغة واصطلاحاً؟
- ما أبرز النظريات التي تفسره الأخلاق؟
- ما المصادر الأساسية للأخلاق؟
- ما هي أهمية الأخلاق؟
- ما هي أخلاقيات المهن والموائيق والمدونات الأخلاقية؟
- ما هي معايير بناء الموائيق والمدونات الأخلاقية؟
- ما هي مدونة قواعد السلوك الوظيفي في الأردن؟

#### أهداف الدراسة:

1. تعرّف مفهوم الأخلاق لغة واصطلاحاً.
2. تعرّف أبرز النظريات التي تفسره الأخلاق.
3. تعرّف المصادر الأساسية للأخلاق.
4. تعرّف أهمية الأخلاق.
5. تعرّف أخلاقيات المهن والموائيق والمدونات الأخلاقية.
6. تعرّف معايير بناء الموائيق والمدونات الأخلاقية.
7. تعرّف مدونة قواعد السلوك الوظيفي في الأردن.

#### أهمية الدراسة

- يؤمل أن تستفيد من هذه الدراسة صانعي السياسات من خلال بناء معايير الموائيق والمدونات الأخلاقية.
- يؤمل أن تستفيد من توصيات هذه الدراسة القيادات الجامعية وأعضاء هيئات التدريس في الجامعات للقيام بدورهم في تنمية وعي الطلبة بمفهوم الأخلاق وأهميتها والحفاظ على المنظومة الأخلاقية لدى الطلبة.
- يؤمل أن تمثل هذه الدراسة إضافة علمية بموضوعها، الذي يعد حاجة ماسة في عصرنا الحالي ومن الأدبيات التي تفتقر إليها المكتبات أو تكاد معدومة على حسب علم الباحثة.
- يؤمل في هذه الدراسة توفير آفاق علمية وبحثية لباحثين آخرين للخوض في مثل هذا المجال سعياً لإحداث التطور المنشود وإضافة معرفة جديدة للفكر التربوي والبحث العلمي لإحداث التغيير الإيجابي المطلوب.

## منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، إذ استخدم المنهج النظري بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات ذات الصلة بالموضوع؛ لتكوين نظرية عن الأفكار والمفاهيم المتخصصة في مجال الدراسة، واستعراض الدراسات السابقة ذات الصلة. من خلال تحليل الأدب المتعلق بالدراسة؛ للوصول إلى إجابة أسئلة الدراسة وتقديم عدد من التوصيات لتفعيل دور المدونات والمواثيق الأخلاقية.

## مصطلحات الدراسة

الأخلاق "لغة" عرف ابن منظور (1880) الخلق بمعنى الطبيعة والجمع أخلاق، وقال الخلق السجية وحقيقته أنه صورة الإنسان الباطنة وهي نفسه أو صافها ومعانيها المختصة بها ولها أوصاف حسنة وقيحة. وأورد الفيروز آبادي (1952) كلمة الخلق بمعنى السجية والطبع والمروءة والدين، وفي (Oxford,1980) فالأخلاق (Ethics) هي المبادئ الأدبية وقواعد السلوك، وعرفها (Longman,1992) على أنها مجموعة من قوانين ومبادئ أخلاقية تتحكم في سلوك الفرد أو الجماعة.

الأخلاق اصطلاحاً: الأخلاق هي منظومة من السمات تشكل جانباً رئيساً للشخصية، يلتقي فيها الإدراك والوجدان والنزوع إلى العمل ويتضح في السلوك، وهي على حظ وافر من الرسوخ والثبات، وتندسم باشتغالها على القيم بالذات (طعيمة، 2006).. وتعددت التعاريف وتباينت الآراء حول تحديد ماهية الأخلاق وغايتها تبعاً لاختلاف الأفكار والمعتقدات والاتجاهات، وغازلي من هذه التعاريف أن الأخلاق تناسق بين المعقول والمقبول والمعلن، والخير ما اطمأن إليه القلب ووافق عليه العقل وصار مقبولاً بين الناس، والشر ما أنكره القلب ورفضه العقل ونخاف أن نعلنه أمام الناس (المزروعى، 2003).

وفي أبسط تعريف للأخلاق فإنه أن تميز بين الصواب والخطأ ثم تفعل الصواب، وهذا تعريف محدد وواضح، ويتوقع بموجبه من الشخص الخلق، أن يكون قادراً على إصدار الأحكام الأخلاقية بناء على تمييزه بين الصواب والخطأ، ويتوقع منه أيضاً أن يجنح إلى فعل الصواب، باعتباره خباراً أخلاقياً وليس فقط باعتباره التزاماً قانونياً أو واجباً وظيفياً (الهدبان، 2009).

## نظريات الأخلاق (Theories of Ethics)

إن موضوع أخلاقيات العمل يعد من المواضيع المعقدة، إذ نجد ان الأفراد على اختلاف توجهاتهم يحملون آراء متباينة، وهناك اختلافات هامة بينهم حول مكونات السلوكيات الأخلاقية، وكيف يجب ان تتخذ القرارات أو تنجز الأعمال بشكل أخلاقي، وانطلاقاً من ذلك فقد وضع العلماء المختصين في هذا المجال أربع نظريات لوصف الأطر الأخلاقية المستخدمة في المنظمات وهي:

## أولاً: النظرية المنفعية (Utilitarianism Theory):

وفق وجهة نظر النظرية المنفعية فان القرار ينبغي أن يتخذ على أساس ما هو جيد لأكبر عدد من الأشخاص، ولأجل تطبيق هذه النظرية فانه ينبغي دراسة كل الأشخاص الذين يتأثرون بالقرار ومن ثم اختيار الحل الذي يرضي أغلبهم ، لذلك فالنظرية المنفعية تطالب باختبار تأثيرات الفعل على الأشخاص المتأثرين به بما فيهم الشخص القائم بالفعل، وبالتالي فان الفعل يكون صحيحاً من الناحية الأخلاقية إذا زادت منافعه الصافية الإجمالية عن المنافع الصافية الإجمالية لأي فعل آخر (العنزي ونعمه، 2009).

## ثانياً: نظرية الحقوق (Right Theory):

أن أصحاب هذه النظرية يعتقدون بأن كل شخص له حقوق أساسية ينبغي أن تحترم وتصان، مثل التعبير عن الرأي، الخصوصية، المساواة والتعليم وغيرها (Gomez – Mejia., 2005) لذلك فان الناس ينظرون من وجهة النظر الأخلاقية عندما ينظرون إلى صحتهم التي يجب أن لا تهتد، ولديهم الحق في ان لا يتم خداعهم أو إغفالهم وطبقاً لنظرية

الحقوق فان القرار أو السلوك يعد لا أخلاقيا إذا كان مجرد او يحرم شخصا معيناً من حقوقه الأساسية، وبذلك فإن الخيار الأخلاقي هنا هو الخيار الذي يتجنب انتهاك هذه الحقوق (العززي ونعمه، 2009).

### ثالثاً: نظرية العدالة (Justice Theory):

إن الأساس الذي تستند عليه هذه النظرية هو معاملة كل الأشخاص بعدالة عند اتخاذ القرارات، وتشمل العدالة هنا نوعين: عدالة توزيعية وعدالة إجرائية. العدالة التوزيعية تبحث عن عدالة المكافآت، والعقوبات، والنتائج في المنظمة، إذ إنها تتأكد فيما إذا كان العاملين قد استلموا المكافآت التي تتناسب مع أدائهم أو أن لا توجد مكافآت أكثر من اللازم أو أقل من اللازم قد أعطيت للعاملين، أما العدالة الإجرائية فإنها تتضمن العدالة والانتظام في تطبيق القواعد والإجراءات (العززي والساعدي، 2002).

### رابعاً: نظرية الأنانية (Egoism Theory)

إن الأشخاص الذين يستندون في قراراتهم الأخلاقية على هذه النظرية يعتقدون بأن المصلحة الشخصية ينبغي أن تعظم ما دامت لا تلحق الضرر بالآخرين. وهذه النظرية مشتقة من المبادئ الرأسمالية التي عبر عنها أولاً آدم سميث في كتابه ثروة الأمم وفق هذه النظرية يستند على السعي وراء تحقيق الأشياء الإيجابية المرغوبة من قبل الشخص وتجنب السلبيات المؤلمة، وعلى الرغم من أن الأنانية الأخلاقية تسعى لتحقيق المصلحة الذاتية، إلا أن بعض الأنانيين يعتبرون مصالح الآخرين بمثابة طريقة لبلوغ غاياتهم، وأنانيون آخرون يهتمون بمصالح الآخرين لأنهم لا يرغبون بأن يفعل الآخرون نفس الشيء إزاءهم ولذلك فإن الكذب والسلوكيات اللاأخلاقية الأخرى يطالها العقاب لأن المصلحة الشخصية للأفراد تجبرهم على التعامل مع أشخاص ومنظمات أخلاقية بدلاً من منظمات أو أشخاص كاذبين أو مخادعين (Gomez – Mejia et al., 2005).

### مصادر الأخلاق (Sources of ethics)

تستمد المعايير الأخلاقية من مصدرين رئيسيين هما (الهدبان، 2009):

- المصدر الأول: القيم الإنسانية المنبثقة من الديانات السماوية، ومن أمثلة هذه القيم الأمانة والصدق.
- المصدر الثاني: الثقافة السائدة في المجتمع وما يفعله الآخرون، فما يشاهده الإنسان في سلوكيات الآخرين لا بد سيترك أثراً عليه أحياناً.

وفي تصنيفات أخرى فإن مصادر الأخلاق بالإضافة إلى ما سبق فإنها تستمد من السلطات الحاكمة والتربية والخبرات التراكمية حيث تكون إطاراً مرجعياً يرجع إليه الفرد للحكم على سلوكه وتصرفاته (ابو صاع، 2015).

### أهمية الأخلاق (The importance of ethics)

إن للأخلاق أهمية كبيرة في حياة المجتمعات والشعوب ومنظمات الأعمال، وأن استدامتها يؤكد على نجاح قادة المستقبل في بناء المجتمعات المستدامة التي تؤمن بأهدافها (Kelly, et al, 2013). ولا تحدد الأخلاقيات ما هو جيد وما هو سيء فقط بل تنظر إلى المخرجات والنتائج وتعتبر من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين ووسائل الإعلام في مختلف دول العالم، وهي التي تساعد على تحديد الإجراءات العادلة لكل من الفرد والجماعة (Ferrell, et al, 2011).

وذكر ابن عبد الله (1998) فيما يأتي أهمية الأخلاق، وفوائدها التي تعود على المجتمعات:

- 1) الأخلاق تحفظ للمجتمع تماسكه واستقراره، بتحديد المثل العليا، والمبادئ الأساسية التي يقوم عليها، مما يجعل الحياة الاجتماعية سليمةً وبنية متواصلةً.
- 2) الأخلاق تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه؛ وذلك بتحديد الاختيارات الصحيحة والسليمة التي تسهل حياة عموم الناس، وتحفظ كيان المجتمع في إطار موحدٍ.

3) الأخلاق تُسهم في ربط أجزاء المجتمع الثقافية بعضها ببعض؛ إذ تجعلها تبدو متناسقة ومتجانسة، كما تُعطي الأخلاق أيضاً النظام المجتمعي أساساً إيمانياً وعقلياً. الأخلاق تقي المجتمع من الأنانية المفرطة، وطيش الشهوات، ونزوات الأهواء التي تضرّ بأفراده، وتُخلّ بنظامه.

4) الأخلاق تزوّد المجتمع بصيغةٍ تُبيّن كيفية وطريقة التعامل مع العالم الطبيعيّ والبشريّ.

5) الأخلاق تزوّد المجتمع بالصبغة الملائمة التي تربط بين نظمه الداخلية المختلفة، منها: الاقتصادية، والسياسية، والإدارية، ممّا يؤدي إلى إحاطته بسياجٍ واقٍ يقيه من التفكك والانحلال، وما يترتب عليهما من مخاطر وأضرار. وعلى صعيد آخر فإنّ حسن الخلق من أنواع الجمال، فالجمال نوعان: فإمّا أن يكون جمالاً حسيّاً أو معنويّاً، فالجمال الحسي: يتمثل بالشكل، والهيئة، والزينة، واللباس، أمّا الجمال المعنوي: فيتمثل بالنعمة، والسلوك، والذكاء، والعلم، والأدب، حيث قال الله تعالى: {يا بني آدم قد أنزلنا عليكم لباساً يُؤاري سواتكم وريشاً ولباساً التّقوى ذلك خيرٌ ذلك من آياتِ الله لعلّهم يدكّرون} (الأعراف:29).

#### المدونات والمواثيق الأخلاقية Ethical codes and charters

تقوم بعض المنظمات بتطوير مواثيق أو مدونات أخلاقية Code of Ethics مكتوبة تجعلها في مرتبة الدستور الذي يحكم السلوكيات، ويوجه تصرفات كافة العاملين، ويساعدهم ويرشدهم في ممارساتهم الوظيفية، ومعالجة المواقف والمشاكل التي يمرون بها أثناء مسيرة العمل.

الميثاق في اللغة يعني العهم وجمعه مواثيق (المعجم الوسيط، 1012)، وفي القرآن الكريم وردت كلمة ميثاق في مواضع شتى منها قال تعالى: { ألم يؤخذ عليهم ميثاق الكتاب أن لا يقولوا على الله إلا الحق } (الأحقاف: 169)، والمقصود أولئك الذين يوفون بالعهد المأخوذ عليهم بعدم ترك الفرائض والإيمان.

ويعرف تريفينو ونيلسون Trevino & Nelson المدونات الأخلاقية بأنها "خريطة الطريق الرئيسية والقواعد الأساسية للسلوك الأخلاقي داخل المنظمة" (Valentine & others, 2010). ويؤمل من هذه المدونات عند تفعيلها أن توفر المزيد من الوعي الأخلاقي داخل المنظمة والتناغم في السلوكيات الوظيفية وتجنب الكوارث الأخلاقية، وتحقيق التنمية البشرية والجودة الشاملة. ويعرفه عبد السلام وميلاد (2017) بأنه وثيقة مكتوبة ومعلنة للجميع بشكل رسمي تتضمن كافة المبادئ والمعايير والقواعد والقيم الأخلاقية التي تعمل كموجه للمنظمة في كافة أعمالها وتصرفاتها وعلاقاتها، وبالتالي فهو يشكل التزام حقيقي تجاه ممارسات العمل.

والمدونات والمواثيق الأخلاقية كما يصفها عفيفي، فهو مجموعة من القيم العليا التي يسعى العاملون في المنظمات إلى الالتزام بها أثناء ممارسة العمل، وهو مستوى توقعات المجتمع من سلوكياتهم، ويقصد بالقيم العليا ذلك التنظيم الخاص لخبرة الإنسان، بما يعمل على تكوين الضمير الاجتماعي، وتوجيه السلوك في المواقف المختلفة، وفق المعايير السائدة في المجتمع، ومثال ذلك الصديق في القول، ومثال ذلك الصدق في القول، العدل في الحكم، الإخلاص في العمل، فالقيم موجّهات السلوك المرشدة للفرد في حياته العملية وحياته الخاصة، وإذا تم إفراغها في وثيقة متفق عليها تسمى ميثاق أخلاقيات المهنة (عفيفي، 2004).

إن المدونات والمواثيق الأخلاقية لأي مهنة لا بد أن تتضمن القواعد المرشدة لممارسة المهنة من أجل الارتقاء بمثلثاتها، وتدعيم رسالتها، ورغم أهميته في تحديد الممارسات والأولويات داخل المهنة، إلا أنه لا يمكن أن يفرض بالإكراه ولكن بالالتزام، والطريقة الوحيدة للحكم على مهنة هو سلوك أعضاء تلك المهنة، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة.

ويجب أن يتميز الميثاق الأخلاقي ب (علوي، 2007):

- أ) أن تكون بنوده مختصرة.
  - ب) عباراته تتميز بالسهولة والوضوح.
  - ت) أن تكون مواده معقولة.
  - ث) أن تكون مواده قابلة للتطبيق.
  - ج) أن تكون شاملة.
  - ح) أن تكون مواده إيجابية للرفع من معنويات العاملين في المهنة وحثهم أن يكونوا قدوة في المجتمع.
- أهمية المدونات الأخلاقية

أصبح من الضروري أن تبدأ المنظمات بإعداد منظومات أخلاقية تحكم سلوك جميع العاملين فيها والتزامهم بمبادئ هذه المنظومة أمام نفسه وأمام الله والآخرين وذلك للنهوض والارتقاء بالمؤسسة التعليمية التي ينتهي إليها، ويمكن تلخيص أهمية هذه المنظومة بالآتي (الدرّة والصباغ، 2010):

- 1) توعية وتثقيف سلوك الموظفين الجدد بأخلاقيات المهنة التي ينبغي تطبيقها في مكان العمل.
- 2) تنظيم علاقة التعامل بطريقة أخلاقية لتحكم السلوك بين الموظفين أنفسهم داخل المنظمة التعليمية وخارجها.
- 3) تحديد المسؤوليات التي تقع على عاتق العاملين في المنظمات جراء ما يقومون به و عن نتائجه أدبيا وقانونيا بهدف حماية أفراد المهنة من تعسف الآخرين أو اعتدائهم من جهة ، أو توافر الحماية للآخرين من الممارسات اللاأخلاقية التي قد تصدر عن العاملين في المنظمات.
- 4) تحديد معايير لتقييم درجة تطبيق العاملين في المنظمات لبنود المنظومة.
- 5) تحديد إطار مهني لأنماط السلوك المتوقعة والمقبولة لدى الموظفين العاملين بالمنظمات التربوية.
- 6) تنمية روح الالتزام بمبادئ المنظومة الأخلاقية في المنظمات من خلال ورش العمل والدورات التدريبية القصيرة.
- 7) إرساء معايير أخلاقية وقواعد ومبادئ أساسية لأداب الوظيفة في المنظمات وقيم وثقافة مهنية عالية لدى موظفي المنظمات وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم وترسيخ أسس الممارسات الجيدة والحاكمية الرشيدة وذلك من خلال توعية موظفي المنظمات التربوية وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم السير في المنظمات والمنسجمة مع القوانين والأنظمة السارية وذلك من خلال القيام واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ودورهم في تعزيز المصادقية.

#### أهداف المدونات الأخلاقية (Ethical Code goals)

إن المدونات الأخلاقية من الممكن أن تخدم ثلاثة أغراض جوهرية في المنظمات وهذه الأغراض تشتمل على توضيح الاهتمام بالأخلاقيات من قبل المنظمة، ونقل قيم المنظمة الأخلاقية إلى أعضائها، والتأثير على السلوك الأخلاقي لأولئك الأعضاء وهي (عمران وعمر، 2017):

أ- الاهتمام بالأخلاقيات من قبل المنظمة:

فدستور الأخلاقيات يعمل على وضع وتأسيس الأخلاقيات في المنظمة، و بالتالي هذا الدستور الذي يتم إنشاؤه ونشره هو الأسلوب و الطريقة الجوهرية لعكس رغبة المنظمة في توظيف الشعور بالمسؤولية وفي توجيه العمال نحو المناخ الأخلاقي الإيجابي، والاستجابة للتوقعات والمطالبات والضغط الخارجي من قبل أصحاب المصالح والمجموعات المتنوعة في بيئة المنظمة وبالتالي فإن الاهتمام بالأخلاقيات هو هدف جوهري لإنشاء دستور الأخلاقيات في المنظمات.

ب- نقل القيم الأخلاقية إلى الأعضاء

من المؤكد أنه بمجرد أن يتم إنشاء ميثاق للأخلاقيات في المنظمة، فإنه يمكن أن يخدم الهدف الخاص بنقل القيم والمعايير الأخلاقية إلى أولئك العاملين في تلك المنظمة، وهذا بالتأكيد هو عبارة عن تحسين لعملية تأسيس ووضع أسس الأخلاقيات بالمنظمة، كما يمد بنقطة الانطلاق بالنسبة لمناقشة المشاكل الأخلاقية، والأخلاقيات بين العاملين.

### ج – التأثير على السلوك الأخلاقي

إن أحد الأهداف الإضافية لدراسات الأخلاقيات هو التأثير على سلوك العاملين من خلال توطيد وترسيخ التوقعات السلوكية الأخلاقية، وهذا الهدف يذهب إلى أبعد من مجرد نقل أو تعليم القيم الأخلاقية، حيث أنه يصل إلى جوهر السيطرة والتأثير على تصرفات وقرارات العاملين، بالإضافة إلى أن دراسات الأخلاقيات تسعى إلى التعامل مع القواعد و الإجراءات من ناحية أنه يتم تأسيسها وترسيخها أولاً ثم نقلها، وفي النهاية ممارستها (عمران وعمر، 2017).

### معايير بناء وتطوير المدونات الأخلاقية

هناك مجموعة من المعايير التي يعتمد عليها في بناء وتطوير المدونات الأخلاقية التي توصف بالقيمة، على النحو الآتي:

- 1- هل يمكن تطبيقها Applicability؟ فكلما زادت مساحة إمكانية تطبيقها، زاد احتمال استخدامها من قبل العاملين في مختلف المجالات.
- 2- هل هي محددة ودقيقة Specific بشكل كاف؟ فالمدونة التي تشتمل على معضلات أخلاقية Ethical Dilemmas أكثر تحديدا وواقعية ولديها قابلية للتطبيق أكثر.
- 3- هل من السهل نشرها Disseminate؟ فالمدونة التي يسهل تعليمها وتعلمها تزيد فائدتها وبالتالي يزيد احتمالية دفاع العاملين الجدد عنها.
- 4- هل هي صادقة ظاهريا Face Validity؟ فالمدونة الأخلاقية السليمة منطقيا والأكثر ارتباطا بطرق التفكير والتصرف يزيد احتمالية تقبلها.
- 5- هل هي قابلة للتنفيذ Enforceability؟ فكلما كان تقييمها للمعايير السلوكية أسهل زاد احتمال تقبلها من الهيئات التنظيمية (Korkut,2010).

### الانتقادات الموجهة للمدونات الأخلاقية (Criticism of ethical codes)

تم توجيه بعض الانتقادات للمدونات الأخلاقية ومنها أنها قد تحتوي على نصوص وقواعد سلوكية وأخلاقية قد تزج كثير من الموظفين الحكوميين، وقد يصعب الاتفاق على القواعد الأخلاقية للمدونات؛ وذلك لتعدد المهن والوظائف في مجال الخدمة العامة؛ مما يجعل أي قانون أخلاقي عام ينطبق عليها جميعها إما عاما جدا لدرجة الغموض، أو محددة جدا لدرجة لا يمكن معها تطبيقه، كما أن واجبات الموظف العام ومسؤولياته متشعبة ومختلفة عن غيره؛ لذلك من الصعب وضع مدونة واحدة قابلة للتطبيق على جميع الموظفين العموميين، وأن القواعد والقوانين الأخلاقية تحدد ما يجب أن يكون من المثل العليا، وليس ما هو كائن، وهو أمر لا يساعد الموظفين العموميين، بمعالجة الأوضاع والمشاكل الأخلاقية القائمة فالمشكلة تتعلق بالتطبيق، وليس التشريع، وإن تقنين وتدوين القواعد الأخلاقية في مدونة أخلاقية قد يزيل عنها الصفة الأخلاقية المثالية، مما يبعد المعنيين بوضع القوانين والقواعد الأخلاقية من الهدف الأساسي لها، وتجعلهم يركزون على قضايا السلوك المهني، وهي قواعد جزئية غير كافية، الشرفات (2014).

### مبادئ الميثاق الأخلاقي والمعايير الأخلاقي

### (Principles of ethical charter and ethical standards)

تعتمد أي مدونة أخلاقية على مجموعة من المبادئ الأساسية تحكم سلوكيات الموظفين أثناء تأدية وظائفهم وهي (السكرانة، 2011):

احترام القانون: الخضوع للقواعد القانونية المنظمة للعمل وفقاً للقوانين والأنظمة أو اللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها، وتطبيق أحكام القضاء دون تأخير أو تماطل.

الحيادية: وهي التصرف فقط بما تمليه الجوانب الموضوعية للقضية المعروضة على الموظف، وتقديم الخدمات والنصيحة بالجودة نفسها للحكومات والمواطنين بغض النظر عن معتقداتهم المختلفة.

النزاهة: بما أن خدمة المواطنين ونيل ثقتهم هما غاية الوظيفة العامة، فإنه يتعين على الموظف أن يسعى إلى المحافظة على ثقة المواطنين وتعزيزها، وكذلك تعزيز مصلحة المنظمة بحيث يغلب مصلحة المنظمة على مصالحه الخاصة.

الاجتهاد: يتعين على الموظف العام أن يؤدي واجباته بكل جد واجتهاد وعناية وانتباه، وأن يسعى إلى تقديم أعلى مستويات الإدارة الحكومية في تقديم الخدمة للمواطنين، وأن يتقيد بالعدالة الإجرائية المطلوبة لعملية صنع القرارات الإدارية، وأن يقدم النصيحة المناسبة لمسؤوليه وأن يتجنب السلوك الذي ينم عن الإهمال.

الاقتصاد والفعالية: ينبغي على الموظف عند قيامه بواجباته أن يضمن عدم تبديد المال العام أو إساءة استعماله بطريقة غير سليمة، وأن يدبر كل أشكال الموارد العامة كالموارد البشرية والمادية والمعنوية بطريقة تؤدي إلى الحفاظ على الممتلكات والإيرادات العامة مع ضمان تقديم الخدمة بفاعلية وجودة عالية.

#### أنواع المدونات الأخلاقية (Types of ethical codes)

يمكن التمييز بين نوعين من مدونات الأخلاقيات ونقاط القوة والضعف بكل منها (بلقايد، 2017):

الميثاق الأخلاقي الطموح: يتميز بأنه وثيقة وجيزة، وتعطي حرية التصرف للعاملين في تطبيق القيم المنظمة، ويؤخذ عليها أن التوجيهات فيها غير محددة بدقة، ووجود عدة طرق للتحليل والتفسير.

الميثاق الأخلاقي التوجيهي: ويتميز بأن توجيهاته محددة، وأنه سهل التطبيق، ويؤخذ عليه أن وثائقه معقدة ويصعب التذكر للقيم فيه، كما أن مجالات التصرف ضيقة فيه.

#### مصادر المدونات الأخلاقية (Ethical code sources)

للمدونات الأخلاقية في المهن المختلفة مصادر عديدة تنبثق منها ومهما اختلفت النظم الإدارية لتلك المهن في مستواها وطبيعتها جمهورها وطرق تعاملها، فإنها لا تختلف في توحيد مصادرها من حيث الجوهر، وقد حدد السعود وبطاح (1996) مصادر أخلاقيات المهنة بصورة عامة في خمسة مصادر هي:

أولاً (المصدر الفلسفي أو الفكري): من أهم المصادر التي تصوغ في مجملها الأخلاقيات المهنية للفرد ويمثل الإطار الفكري المرجعي للفرد، فالمنتسب لمهنة ما قد يتأثر أخلاقياته المهنية بالنظام السياسي أو بالوضع الاقتصادي الذي يعيش فيه وبالبيئة الاجتماعية بما تتضمنه من أعراف وعادات وتقاليد، وقد تأثر بالمناخ التنظيمي الذي يعمل في ظلّه، ولكنه أكثر ما يتأثر بقناعاته الفكرية التي يستقيها عادة من عقيدته، أو من قراءته.

ثانياً (المصدر الاجتماعي): وهو قيم المجتمع الذي يعمل فيه الشخص في مهنة معينة، وأيضاً عاداته وتقاليده ومعايير وقوانينه، والتي لا بد أن تنعكس في تعاملات الفرد المهنية، فالفرد عندما يعمل في مهنة ما لا ينعزل عن ثقافة مجتمعه.

ثالثاً (المصدر السياسي): وهو نمط النظام السياسي للمجتمع وانعكاسي توجهاته على أخلاقيات الأفراد فإذا كان النظام إسلامياً شورياً أو ديمقراطياً يؤمن بالحوار والمشاركة، فلا شك أنه سيؤثر إيجاباً على قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، أما إذا كان دكتاتورية فاسداً، فلا شك أنه سيؤثر سلباً على توجهات الأفراد في كل مؤسسة.

رابعاً (المصدر الاقتصادي): ويعني مجمل الظروف والأوضاع الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد.

خامساً (المصدر التنظيمي): أي البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من لوائح وقوانين وأنظمة رقيم وتقاليده تحدد سلوك العاملين فيها وتوجه مسارهم، وأنها تعني الأسلوب الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم والتي تؤثر على قيم الفرد و التزامه وأسلوب عمله (السعود وبطاح، 1996).

## أخلاقيات المهن في المدونات الأخلاقية (Ethics of professions)

إن المدونات الأخلاقية تشتمل بشكل تقني على أخلاقيات المهن، ونظرا للمتغيرات الكثيرة والسريعة التي يوصف بها العصر الحديث، وحجم الضغوطات بشق أنواعها التي يتعرض لها العاملون والإداريون على حد سواء في بيئة العمل، فإن الحاجة أخلاقيات تحكم سلوك الإنسان أصبحت حاجة ماسة، وباستعراض معظم التوجيهات الأخلاقية في المنظمات عبر العالم يمكن ملاحظة اشتغالها لمبادئ تجنب الأذى وعدم الغش واحترام حقوق الآخرين والامتثال للقوانين ومساعدة المحتاج وغيرها (Korkut, 2010).

ويتم التعبير عن الأخلاق في نطاق المهن في صورة نظام، أو نسق قيمى أخلاقى حيث يتم اشتقاق المعايير الأخلاقية والأنماط السلوكية من هذا النسق القيمى، ويتم التعارف على تلك المعايير من قبل العاملين في المهنة التعليم، وتكون كميثاق شرف يحتكمون إليه ويتصرفون على أساسه وفي ضوءه، وأخلاقيات مهنة التعليم محكومة بمجموعة من المحددات المهنية التي تتمثل في مقومات المهنة ومتطلباتها، كما أن لها محددات اجتماعية مأخوذة من القيم والأعراف والتقاليد الاجتماعية المتجذرة في وجدان المجتمع الذي تمارس فيه، فما هو أخلاقى في مجتمع ما ربما لا يكون أخلاقية في مجتمع آخر بنفس القدر (عبيد، 2017).

وتعد أخلاقيات المهنة الإطار المرجعي الوحيد الذي يحكم على أفراد المهنة، لذا ينطلق هنا التفكير بأهمية أخلاقيات المهنة التي تعد الرادع الذاتي والرقيب على عمل الأفراد، لتقييم عملهم وتصحيح ما تم تجاوزه، للقيام بالواجبات المطلوبة بكل أمانة ودقة.

وتعرف أخلاقيات المهنة بأنها المبادئ والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهد أفراد المهنة بالالتزام بها، وعرفها الطرابيشي بأنها نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معيارا للسلوك المهني القويم، فلكل مهنة أخلاقياتها التي تشكلت وتنامت تدريجيا مع الزمن إلى أن تم الاعتراف بها، وأصبحت معتمدة أدبيا وقانونيا (فزق، 2005).

## أهمية الأخلاقيات المهنية

إن الالتزام بالسلوم الأخلاقى سواء على الصعيد الفردي أو الجماعي في مهنة معينة يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث أن هذا الأمر يقوى الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق ويبعد المؤسسة عن النظرة الضيقة لمصالحها التي تتجسد أحيانا في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير ولكنها ستكون بالتأكيد ذات أثر سلبي في الأمد الطويل.

وتظهر أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد مرؤوسا أو قائدا من خلال مجموعة من النقاط، منها ما يأتي (عبد السلام، 2010):

- الأخلاق المهنية تجعل السلوك المهني الأخلاقى متصفا بالثبات والتماسك ونفسيته موصوفة بالرضى والتوافق.
- الالتزام بأخلاقيات المهنة يؤدي إلى الإرادة القوية والعزيمة مع الاختيار السلوكى الحسن الذي تبناه واقتنع به.
- الخلق القويم يولد الالتزام والاحترام تجاه الذات بما يدفعها للأداء الفعال والاتجاه بانتظام واستمرار نحو الأفضل.
- يوجد ارتباط وثيق بين الالتزام الأخلاقى والمردود المالى الذى تحققه المؤسسة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحا على المدى الطويل.
- إن الحصول على شهادات عالمية وامتيازات عمل خاصة يقترن بالالتزام بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والاستخدام والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومة.
- وأخيرا فإن الاهتمام بالأخلاقيات المهنية يساهم في تحسين المجتمع ككل، فتتراجع الممارسات الظالمة وتتوافر الفرص المتكافئة للناس، وتمارس الأعمال بكفاءة (عبد السلام، 2010).

## المسؤوليات القانونية والأخلاقية في العمل المهني

## (Legal and ethical responsibilities in professional work)

تتنوع المسؤوليات المهنية والأخلاقية التي يجب أن تتوافر في المدونات الأخلاقية ويلتزم بها كل فرد يعمل في مهنة ما ومن تلك المسؤوليات (عبيد، 2017):

## أ) المسؤولية القانونية للمهنة (Legal liability for the profession):

يعرض الإخلال المهني بالواجبات المتعلقة بمهنته أو وظيفته للفرد للمسؤولية، ومعنى ذلك أن يكون مسؤولاً ومطالبة بأمور أو أفعال قام بها أو ارتكبها أو عملها، ويقصد بالمسؤولية القانونية ما يترتب على الإخلال بواجبات المهنة من تبعات قانونية تحددها القوانين أو الجهات الرسمية المشرفة على ممارسة المهنة، كالنقابات أو الوزارات أو الهيئات أو القضاء.

## ب) المسؤولية الأخلاقية للمهنة (The ethical responsibility of the profession):

وهي المسؤولية الأدبية التي يتحملها الموظف، وتترتب على هذه المسؤولية على الموظف أو المهني حين يخالف واجبة أدبية أو أخلاقية مثل واجب عدم الغش في العمل، أو التغيب المستمر عن أداء الواجب، أو الإخلال بشرف المهنة وأدائها، فالمسؤولية الأدبية هنا تخرج عن الدائرة القانونية، ويترتب عليها عقوبة قانونية، ولكن جزاءها قد يكون أشد من المجتمع، أو الجماعة المحيطة في العمل، فقد يكون النبذ أو الاحتقار أو عدم الاحترام.

إن موضوع أخلاقيات المهن واسع جدا وذو أهمية كبيرة خاصة في هذا العصر الذي يشهد تغيرات كثيرة ومتسارعة وبذلك نحن بحاجة إلى مدونات ومواثيق لأخلاقية يتم تفعيمها وذات معايير ملائمة لواقعنا وبذات الوقت فإن الحاجة ماسة للعودة إلى تعاليم ديننا الحنيف في العمل والكسب المشروع والحث عليه.

## مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في الأردن

## Code of Career Ethics and Ethics of Public Office in Jordan

اهتمت الأردن في اعتماد مواثيق أخلاقية للوظيفة العامة كان آخرها مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، الصادرة عن وزارة تطوير القطاع العام عام ٢٠٠٩م. والمدونة عبارة عن مرجعية تفصيلية في إطار متكامل، جمعت العديد من المعايير السلوكية وأخلاقيات الوظيفة العامة المقررة قانونيا ودستوريا، تم تنظيمها وجمعها في وعاء واحد دون أن تكون متناثرة في طيات التشريعات المختلفة، وبما يسمح ويمكن من التعامل معها وفق إحساس أعلي بالمسؤولية، وتعد مخالفة أحكام هذه المدونة أمرا يستوجب المساءلة واتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقا لأحكام النظام (وزارة تطوير القطاع العام، ٢٠٠٩).

وتهدف هذه المدونة إلى ما يلي:

أولا : تحديد واجبات الموظف العام: حيث حددت المدونة واجبات الموظف العام، وهي أداء واجباته الوظيفية بنشاط وبدقة ومهنية عالية، والحرص على الإلمام بالقوانين والأنظمة النافذة والسعي الدائم لتحسين أدائه والمساعدة في توفير بيئة عمل آمنة وصحية، والامتناع عن أي تصرفات تنتهك الآداب العامة والتزام الموظف العام بطرق التظلم القانونية، وعدم الإضرار عن العمل، أو تحريض الآخرين عليه، والإيفاء بكل المستحقات المالية المترتبة عليه للدائرة وفقا للقوانين. ثانيا: تحديد حقوق الموظف العام: حيث حددت المدونة حقوق الموظف، وهي تحديد مهام الموظف بوضوح، وأن يتم التعامل معه على أساس الاستحقاق، والجدارة. والتنافسية، وتكافؤ الفرص، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظف، وتوفير رص التدريب المناسب والمستمر للموظف، وضمان حرية الرأي والتعبير وفق القانون، وأن يضمن حقه بالتظلم من أي قرار خاطئ يتخذ بحقه.

ثالثا: الترويج لقواعد وأخلاقيات السلوك الوظيفي: فقد نصت مادة المدونة أن الموظف عليه أن يتعامل مع رؤسائه، ومع زملائه، باحترام ولباقة وصدق، وعدم محاولة كسب أي معاملة تفضيلية عبر أساليب التملق والخداع، والامتناع عن أية تصرفات أو أعمال لا أخلاقية، تنتهك الآداب العامة.

رابعا: تشجيع الموظفين العموميين على تنمية قدراتهم ومهاراتهم الفنية والوظيفية والإدارية، حيث أن الموظف عليه أن يعمل على تنمية قدرات مرؤوسيه ومساعدتهم وتحفيزهم على تحسين أدائهم وأن ينقل إليهم المعرفة والخبرات التي اكتسبها وأن يوفر لهم فرص التدريب والتطوير وفقا للأنظمة والتعليمات.

خامسا: تعزيز ثقة المواطن ومتلقي الخدمة العامة بعمل المؤسسات الحكومية وزيادة الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة ممكنة (وزارة تطوير القطاع العام، 2009).

واستجابة لتوجهات جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة، وترجمة لرؤية جلالته بأن ثروة الأردن الحقيقية هو الإنسان بما عرف عنه من قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق الإنجازات، فإننا نشدد التركيز على العنصر البشري الذي يعتبر الأداة الحقيقية للتنمية، وذلك بتأصيل ممارسات النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد والالتزام بالأخلاقيات الوظيفية العامة والمهنية، ولذا فإنها تؤكد على ما يلي :

1 - التركيز على أسس العدالة ومبادئها وعلى تكافؤ الفرص والشفافية والمساءلة والنزاهة المهنية والحيادية والانتماء للوطن والدائرة والإصرار على تحقيق رسالتها وأهدافها وتحمل المسؤولية.

2- تعزيز ثقة المواطن ومتلقي الخدمة بعمل المؤسسة الحكومية زيادة الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات.

3 - أداء واجبات وظيفته ومهامها الموكلة إليه بنشاط متوخيا الأمانة والنزاهة.

4 - تكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وواجبات الوظيفة.

5 - الامتناع عن أي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك الآداب والسلوك القويم.

6 - احترام حقوق ومصالح الآخرين دون استثناء والتعامل مع الجمهور باحترام ولباقة وكياسة وحيادية .

7 - السعي إلى اكتساب ثقة الجمهور من خلال نزاهته وتجاوبه وسلوكه السليم في كل أعماله بما يتوافق مع القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة.

8 - إنجاز المعاملات المطلوبة بالسرعة والدقة المطلوبة وضمن حدود الاختصاص.

9 - توفير المعلومات المطلوبة لمتلقي الخدمة والمتعلقة بأعمال ونشاطات الدائرة بدقة وسرعة دون خداع أو تضليل وفقا للتشريعات النافذة.

10 - المحافظة على المال العام ومصالح الدولة وممتلكاتها وعدم التفريط بأي حق من حقوقها.

11 - عدم استخدام ممتلكات الدولة للحصول على مكاسب خاصة أو للترويج عن سلع أو خدمات لمنفعته الشخصية أو منفعة طرف ثالث (وزارة التربية والتعليم، 2014).

#### الخاتمة

إن الأخلاق سر تقدم الأمم والمجتمعات وتحقيق السلام والسعادة وتنظيم العلاقات بين أفرادها، وتكمن أهمية الأخلاق بأنها تحفظ للمجتمع تماسكه واستقراره من خلال تحديدها للمثل العليا والمبادئ الأساسية التي يقوم عليها، حيث تكون الحياة الاجتماعية سليمة متواصلة. كما وتساهم في أن يواجه المجتمع التغييرات التي تحدث فيه فتحدد الاختيارات السليمة التي تسهل حياة الناس وتوجههم للصواب، وتقوم بربط المجتمعات بعضها ببعض، وتربط نظم المجتمع نفسه بعضها ببعض.

ومن هنا أدركت المنظمات أن استقرارها وترابطها ونجاحها واستمراريتها ينطلق من وضع مدونات ومواثيق أخلاقية تحكم السلوكيات من خلال دستور أخلاقي مكتوب يعتبر خارطة الطريق الرئيسية التي تهدي الأفراد للسلوك القويم،

وتحميهم من التطاول والاعتداء، وتحدد معايير للحكم على مدى تطبيق الموظفين للسلوك المرغوب وبنود المنظمة، كما وترسي هذه المدونات معايير الأخلاق وقواعد ومبادئ أدب الوظيفة، وتهدف إلى الاهتمام بالأخلاق من قبل المنظمة ونقل القيم الأخلاقية للأعضاء، والتأثير على السلوك الأخلاقي لهم. وتركز المدونات الأخلاقية على المبادئ الأخلاقية التي تقوم على: احترام القانون، الحيادية، النزاهة، الاجتهاد، الاقتصاد والفعالية.

وتحدد المدونات الأخلاقية بين طياتها الأخلاق المهنية التي تجعل السلوك المهني متصفا بالتماسك والثبات، والإرادة القوية في سلوك الصواب، والأداء الفعال، كما وإن الالتزام الأخلاقي يسهم في مردود مالي عالي للمنظمة من خلال الإخلاص بالعمل والإنجاز، كما أن مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في الأردن تؤكد على تحديد حقوق وواجبات الموظفين، وتشجعهم على التطور، وتروج لقواعد السلوك الأخلاقي، وتعزز ثقة الموظف بمنظّمته وتسهم بتنمية انتماء لها، وتركز على أسس العدالة ومبادئ تكافؤ الفرص والشفافية والنزاهة.

وبناء على ما سبق ندرك أهمية المدونات الأخلاقية في جميع المنظمات باعتبارها وثيقة مكتوبة رسمية تتضمن معايير أخلاقية تستخدم كدليل إرشادي مهني وأخلاقي للعاملين أو للسلوك التنظيمي، وتقدم معياراً قياسية وتضع الأساس لتنفيذ البرامج الأخلاقية وتؤثر على مدركات الأفراد نحو السلوك الأخلاقي، وتعتبر خارطة الطريق التي تلقي الضوء على القيم المعيارية التي تتبناها المنظمات المهنية إضافة للممارسات المقبولة في مجتمع ما، وأنها سر تقدم الأمم ونجاح المنظمات وارتقاءها في المصاف العالمية.

#### المصادر والمراجع:

القران الكريم

صحيح البخاري

البرعي، محمد وعابدين، عدنان (1987)، الإدارة في التراث الإسلامي، مكتبة الخدمات الحديثة، السعودية.

بلقايد، محمد جواد (2017)، آليات ووسائل ترسيخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 2 (1)، 73-86.

بن حنبل، أحمد (1969)، مسند الإمام أحمد بن حنبل، دار الحديث، القاهرة، مصر.

الدره، عبد الباري والصباع، زهير نعيم (2010)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، دار وائل للنشر، عمان.

السعود، راتب وبطاح، احمد (1996)، مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم. دراسات العلوم التربوية، 3 (2)، الأردن.

السكرانة، بلال خلف (2011)، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ابوصاع، رامي عبد الرحمن (2015)، تطور مدونة أخلاقية لإدارة الصراع في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الزرقاء، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

طعيمة، رشدي أحمد (2006)، المعلم كفاياته إعداد، تدريبه، دار الفكر العربي، القاهرة.

عبد السلام، علي (2010)، أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي ضمن وظيفة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.

بن عبد الله، صالح (1998)، نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم، دار الوسيلة للنشر، ط 1، جدة.

- عبيد، أحمد (2017)، التزام مديري المدارس الثانوية الخاصة بلواء القويسمة بأخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بفاعلية المعلمين من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش، جرش، الأردن.
- عفيفي، صديق محمد (2004)، توصيف أخلاق المهنة لدى المعلم، ندوة أخلاق المعلم، القاهرة، مركز طيبة للدراسات التربوية والمجلس القومي للتربية الأخلاقية، ص 32-35.
- عمران، حسن عبد السلام وعمر، ميلاد (2017)، دور الميثاق الأخلاقي في تحسين جودة الخدمة التعليمية بمؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والمحاسبة- جامعة سبها. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 7 (1)، 103-116
- علوي، هند (2007)، الحاجة إلى أخلاقيات مهنة الأرشيف. محافظة المكتبات الجامعية، أم البواقي، الجزائر، 13(1)، 1-8.
- العنزي، سعد والساعدي، مؤيد (2002)، أخلاقيات الإدارة: مداخل التكوين في منشآت الأعمال، المكتبة التعليمية، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/4/3 من: <https://download-learning-pdf-ebooks.com/31509-free-book>
- العنزي، سعد ونعمه، نغم (2009)، المنطق في فلسفة السلوك الأخلاقي بمنظمات الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، 15(54)، 1-25.
- الفيروز آبادي، مجد الدين (1952)، القاموس المحيط، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
- قرق، محمود نايف (2005)، درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- المزروعى، خميس محمد (2003)، مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- المعجم الوسيط، ج2، 1012.
- ابن منظور، جمال الدين بن مكرم (1880) لسان العرب، المطبعة الأميرية، القاهرة، مصر.
- الهدبان، اسلام محمد (2009)، درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- وزارة التربية والتعليم، (2014)، مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في الأردن لعام 2014، موقع وزارة التربية والتعليم، [www.moe.gov.jo](http://www.moe.gov.jo)
- وزارة تطوير القطاع العام (2009)، مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، وزارة تطوير القطاع العام، عمان، الأردن.

## References:

- Ferrell, O.C. Fraedrich, J. and Ferrell, L. (2011), **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases, South Western Cengage Learning**, Mason, OH.
- Gomez – Mejia, Luis R., Balkin, David B. & cardy, Robert L., (2005), **Management**, McGraw – Hill, Inc., 2nd ed., New York, USA.
- Kelly, B. Martha, C. and Monroe, A., (2013). The importance of teaching ethics of Sustainability". **International Journal of Sustainability in Higher Education**, 14, (1), pp. 6–14.
- Korkut, y. (2010). Developing a National Code of Ethics in Psychology in Turkey: Balancing International Ethics Systems Guides with a Nation`s Unique Culture, **Ethics & Behavior**, 20 (4), pp. 288–296.
- Oxford English Dictionary (2019), Accessed on 4th April, 2020:  
<https://www.lexico.com/en/definition/love>
- Valentine, S., Godkin, L., & Varca, P., (2010), Role Conflict, Mindfulness, and Organizational Ethics in an Education–Based Healthcare Institution. **Journal of Business Ethics**, 94 (3), pp.455–469.