



مجلة إدارة الجودة الشاملة

Journal homepage:

<http://journals.sustech.edu/>

أثر الثقة في العلاقة بين ممارسة أخلاقيات العمل وأداء العاملين

صديق بلل إبراهيم ، عبدالشكور زكريا إسحق

جامعة السودان، كلية الدراسات التجارية

E-mail address Abdelshakoer112@gmail.com

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أخلاقيات العمل في الشركات السودانية، والكشف عن طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل و تحسين أداء العاملين في تلك الشركات وتحديد ما إذا كانت الثقة بأبعادها تلعب دور الوسيط في العلاقة ما بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين، استخدمت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم إتخاذ أداة القياس (الاستبيان) كأداة للدراسة، تم توزيعه على عينة الدراسة البالغة (350) من العاملين بالشركات السودانية بولاية الخرطوم، بلغت الاستبانات المستلمة (318) وكانت الاستجابة (91%)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية ايجابية للعلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين، وكشفت نتائج الدراسة عن أن الثقة تلعب دور الوسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين ، ولقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة اهتمام الإدارة العليا بأخلاقيات العمل في أداء العاملين، والعمل على استخدام مجموعة متكاملة من المقاييس المالية وغير المالية متضمنة مؤشرات أداء العاملين، والتأكيد على تبني الثقة من قبل الشركات السودانية وذلك لأن للثقة آثار واضحة على أداء المنظمة و استمرارها.

الكلمات المفتاحية: الثقة، أخلاقيات العمل، أداء العاملين.

ABSTRACT:

This study aimed to identify the extent of the availability of ethics in Sudanese companies, and to reveal the nature of the relationship between requirements of the ethics of the work in performance of the employees in Sudanese companies, and to determine whether the Trust in its dimensions plays the role of mediator in the relationship between work ethics and the performance Of the employees. In this study The analytic descriptive research method has been used aquestionnaire has been developedto to be used as atool for this study in view of previous studies, then distributed to the sample of the study of 350 employees Sudanese companies in Khartoum state, the received detects was 318, and the responses rate was 91%. The study has reached a number of results the most important of which are: The existence of a positive statistical effect on the relationship between work ethics and employees' performance. The study revealed that trust plays the role of mediator in the relationship between work ethics and the performance of ethics performance of the workers important of which is: the importance of senior management's consideration to the ethics of the work workers. Working on a comprehensive set of financial and non-financial measures including the indicators of employees' performance, emphasizing on the adoption of Trust by the

Sudanese companies; that the Trust has a clear effects on the performance of the organization and its continuation.

KEYWORDS: Ttrust , Work ethics, Employee Performance.

المقدمة:

يتسم العالم اليوم بسرعة التغير تلك السمة التي أصبحت ميزة لجمع أوجه النشاط البشري و إدارته للمنظمات المختلفة أثرت هذه التغيرات على مستقبل المنظمات وفرضت عليها تحديات جديدة تتمثل في سعي تلك المنظمات للتأقلم مع كل ما هو جديد من أفكار وتوجهات حديثة تكسب المنظمة صفه الحداثة والتطور والتمتع بالميزة التنافسية، ففي السنوات الأخيرة تعاضمت أهمية أخلاقيات الأعمال في المنظمات وأصبحت تأخذ قدرا متزايدا من الاعتبار، فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد، والهدف الأساسي والمسؤولية الوحيدة للأعمال، أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام الأكبر وتعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية للشركات وتعد أخلاقيات العمل بأنها القيم السائدة التي تنظم العلاقات بين الأفراد في المجتمع ثم تنتقل مع الفرد عند دخول مؤسسات الأعمال(طارق، 2014، ص6) إن وجود أخلاقيات الأعمال في أداء العاملين يؤدي للمجتمع قوته وإنتاجيته (الطويل، 2001، ص147) وتعد أخلاقيات الأعمال من أساسيات النجاح في المنظمة لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع. (خالدالطراونة، ابو جليل 2013، ص7) ظهرت العديد من النظريات والافتراضات التي تحاول أن تفسر أفضل الأساليب والوسائل للإدارة ولكن أغلبها لم يعط موضوع أخلاقيات العمل ما يستحقه من الاهتمام خاصة في أديبات الدول العربية. بالرغم من أخلاقيات الأعمال وأهميتها في أداء العاملين وفي زيادة انتماهم ورضائهم وولائهم لمنظمات الأعمال، إلا أن الدراسات السابقة كانت معظمها في الدول المتقدمة، مثل: (Bailey, 1974) ودراسة (Marnbrg, 1998). وقليل من الدراسات في الدول النامية، دراسة (Tariff, 2008). ودراسة (Jabbara, 1993). فإدرا ما يأتي تناول أخلاقيات العمل في الدراسات العربية بصفه عامة دراسة (نجم، 1997) ودراسة (بلال السكارنة، 2012م). الدراسات التي تناولت العلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين بدراسة (حسين وآخرون، 2009) ودراسة (الربيعي، 2008) (المقصص وآخرون، 2011) تطرقوا إلى التعرف على العلاقة بين أخلاقيات العمل ومعايير الألاء وأثرها في جودة أداء العاملين. من جانب آخر نجد دراسة (Friedman, 1962) بينت أنه لا توجد علاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين في منظمات الأعمال. أمادراسة (خالد الحباصات، 2012) فعملت على معرفة دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق الثقة في المنظمة، أما دراسة (Farling, 1999) فهدفت إلى معرفة ثقة المرؤوسين في قاداتهم في المنظمة، دراسة (Carneval, 1992) هدفت إلى التعرف على أثر الثقة في القطاع العام والخاص. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، نجد أن العلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين غير متفق عليها فهناك دراسات أجمعت على وجود علاقة. بينما بعض الدراسات بينت عدم وجود علاقة وفي البحث عن المتغير الوسيط المفسر لهذه العلاقة بين أن الثقة يمكن أن تكون متغير تفسيري لهذه العلاقة وهذا ما أشارت إليه دراسة (رفعت محمد جاب الله، 1991) أي أن الثقة من أهم العوامل لتطوير أداء العاملين لتحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال لكن الدراسات السابقة أغفلت الدور الوسيط للثقة في العلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين، على الرغم من تحقيقها لنتائج إيجابية كمتغير وسيط في دراسة (Aryee, 1973) ودراسة (أحمد عبدالوهاب، 2011). و بناء على ما تقدم فإن الدراسة الحالية تعتبر واحدة من الدراسات القليلة التي تهدف إلى ردم الفجوات البحثية وذلك بالإجابة عن السؤال الرئيس التالي: (هل أخلاقيات الأعمال في الشركات السودانية تؤثر على أداء العاملين بصورة مباشرة وغير مباشرة عبر تأثيرها على ثقة العاملين؟)

أهداف الدراسة : الدراسة تسعى إلى تحقيق مجموع من الأهداف المتمثلة في: قياس مستوى إدراك العاملين لمستوى أخلاقيات الأعمال في الشركات السودانية، دراسة مستوى ثقة العاملين في الشركات السودانية، اختبار العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين، اختبار أثر الثقة في العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين. وفي سبيل تحقيق تلك الأهداف جاءت هذه الدراسة على النحو التالي: (مفهوم أخلاقيات الأعمال، مفهوم أداء العاملين، مفهوم الثقة في منظمات الأعمال، نموذج الدراسة وتطوير الفرضيات، منهجية الدراسة، الإجراءات الإحصائية، مناقشة النتائج، محددات الدراسة، الدراسات المستقبلية).

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصر على موضوع أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين والثقة كمتغير وسيط. **الحدود البشرية:** اختار الباحث عينة من العاملين في الشركات السودانية. **الحدود المكانية:** اقتصر على الشركات السودانية داخل ولاية الخرطوم. **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة الميدانية وجمع بياناتها من المبحوثين واستخدام النتائج وتفسيرها في الفترة: 2016—2017م.

الإطار النظري للدراسة:

مفهوم أخلاقيات الأعمال

كثر الحديث في الوقت الحاضر عن أخلاقيات الإدارة وتعاليت الأصوات عن أخلاقيات الأعمال بالرغم من أنها قبل عقود قليلة فقط لم تكن موضوعاً نمطياً في أدبيات الإدارة. (نجم، 2015، ص5). حيث بدء تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق بأنه الخلق، والخلق هو صفة مستقرة في النفس فطرية أو مكتسبة ذات آثار في سلوكيات محمودة أو مذمومة. (عبدالله لأزدي، 2001، ص7). الأخلاق هي الدين والطبع والسجايا وهي المعبرة عن الصورة المعلنة للإنسان والصورة الباطنة له. (ابن منظور، 1968، ص86) في مجال الإدارة تأتي الأخلاقيات لتبرز كعامل مهم في البناء الإداري والإجراءات الإدارية ومنطلق تصرفات المديرين مع أصحاب العمل والعاملين في الشركات والمؤسسات المختلفة. بالتالي إن جوانب السلوك الأخلاقي وضرورة العمل بأخلاقيات الأعمال لا ترتبط بمجتمعات محددة، بل أنها أصبحت موضوعاً حيويًا يواجه منظمات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية علي حد سواء فارتبط مفهوم الأخلاقيات بالعديد من المواضيع والمهام المنظمة والموارد. (خالد الطراونة، 2013، ص3). ويشير البعض إلى أخلاقيات الأعمال بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزبهة والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية وحرية الزبائن والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية.

عرف علماء الأخلاق في أوربا، أن أخلاقيات العمل تعني مجموعة من الأخلاق والمعايير الخاصة بالسلوك في المجتمع (محمد البيومي، 2011) حيث يتفاعل الأفراد مع مجموعة من العناصر والمتغيرات في البيئة، في تكوين اتجاهاتهم السلوكية التي يستمدون منها قيمهم وأخلاقياتهم في العمل. ويتكون من أربعة عناصر: الثقافة التنظيمية و أخلاق الفرد و أنظمة المنظمة والجمهور الخارجي. (نجم، 2001).

سعت الدراسات التي تناولت أخلاقيات الأعمال إلى تحديد عدد من الأبعاد لتحليل طبيعة تأثيرها في عدة متغيرات حيث إن هنالك اتفاق بين أغلبهم مثل (الحمود، 2011، أحمد، 2007، الطوخي، 2002، صفاء، 2005) على أنها تتكون من أربعة أبعاد رئيسية (الأمانة، النزاهة، الصدق، العدل).

أبعاد أخلاقيات الأعمال:

أولاً/الأمانة: هي تتركز على المعاملات في المنظمة مثل: إسناد الوظائف العامة إلى الأكفاء، الموضوعية في القرار، حفظ المال العام، حفظ الحواس والجوارح، حفظ الودائع، حفظ أسرار المنظمة. (الأشعري، 2008، ص182).

ثانياً/النزاهة: هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل دون أن يشوبها الفساد. (الطراونة، وآخرون، 2010، ص 63، 64)

ثالثاً/العدل: هو المساواة والقيم والأخلاق الأساسية التي يجب أن تتوفر في إدارة العامة. (الحراشة، 2003).

رابعاً/الصدق: هو العمل والوعد والعزم مبنياً على الصراحة أو مطابقة القول لما هو موجود بالفعل. (عبد مصطفي، 1999، ص90).

مفهوم أداء العاملين:

يعد موضوع الأداء من الموضوعات الأساسية في نظريات السلوك بشكل عام والتنظيم الإداري بشكل خاص لما يمثله من أهمية للوصول للأهداف المرجوة للمنظمات بكفاءة وفعالية. (رضا، 2003، ص5). يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت حظاً ونصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعه، فالأداء هو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط حيث يجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل مستمر (الطعامنة، 2005). يعبر الأداء عن الأثر الصادق لمجهود الفرد الذي يتأثر بالقرارات وإدراك الدور والمهام وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد. (محمد سلطان، 2003، ص219). هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية. (عبدالمليك، 2001، ص86).

أبعاد أداء العاملين:

الرضا الوظيفي: الرضا الوظيفي: هو مجموعة الآراء والمعتقدات والمشاعر التي يشعر بها الفرد نحو عمله، ويبدأ عند قيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة والمعلومات والخبرات حول العمل. (أحمد فاضل، 1972) كما عرف الرضا بأنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله.

الولاء: يرجع الاهتمام بالولاء في المنظمات كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة، وأهمية الفرد لا يمكن أن تساوية بأي من وسائل الإنتاج الأخرى، وإنجاح المنظمة ووصولها إلي أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان العاملين بتلك الأهداف وسعيهم للوصول لها. (اللوزي، موسي، 2003، ص117).

الانتماء: يعد للولاء مفهوماً فلسفياً لا يمكن إدراكه إلا في ضوء مرحلة تاريخية بعينها، في إطار اجتماعي بذاته فهو نتاج للعديد من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية في المجتمع كما أنه مفهوم نفسي ذو بعد اجتماعي وافتقاره يشعر المرء بالعزلة والغربة ويعتريه القلق والضيق وتنتابه المشكلات النفسية والتي لها تأثيرها على وحدة المجتمع وتماسكه. (خضر، 2000، ص25).

مفهوم الثقة:

علي الرغم من أن الجذور التليخية لنشأة موضوع الثقة وتطور ه يعود لعقود بعيدة ارتبطت بنشأة المجتمعات وتطورها، فهي قديمة قدم الأشكال الأولى للروابط الإنسانية، خلال مرحلة السبعينيات تبلور مفهوم دور الثقة عندما تزايد الاهتمام بمشاركة العاملين ضمن فكرة الديمقراطية الصناعية كخطوة أساسية لتحسين نوعية العمل، وخلال التسعينيات نال

موضوع الثقة اهتماما متزايدا بين علماء الإدارة نتيجة التطورات والمتغيرات المستمرة التي تشهدها المنظمات فقد زادت الحاجة إلى تفعيل مفهوم الثقة ضمن السياسات التنظيمية. (الشكرجي،، 2010، ص 9). ويري (الطائي 2007) أن تطور الثقة قد تطور مع تطور الفكر الإداري، إذ ركزت المدرسة التقليدية على الجوانب الرسمية والمدرسة الإنسانية اهتمت بالجوانب غير الرسمية وأولت عناية خاصة للعنصر البشري، **الثقة هي توقعات ومعتقدات ومشاعر الفرد الإيجابية التي يحملها تجاه المنظمة التي ينتمي إليها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة والالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة.** (الشكرجي، أسماء طه نوري، 2010 ص 57).

أبعاد الثقة:

الثقة بالمشرفين: تمثل تلك التوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين في اتجاه مشرفهم في العمل وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين. (فليج، حكمت محمد، 2010).

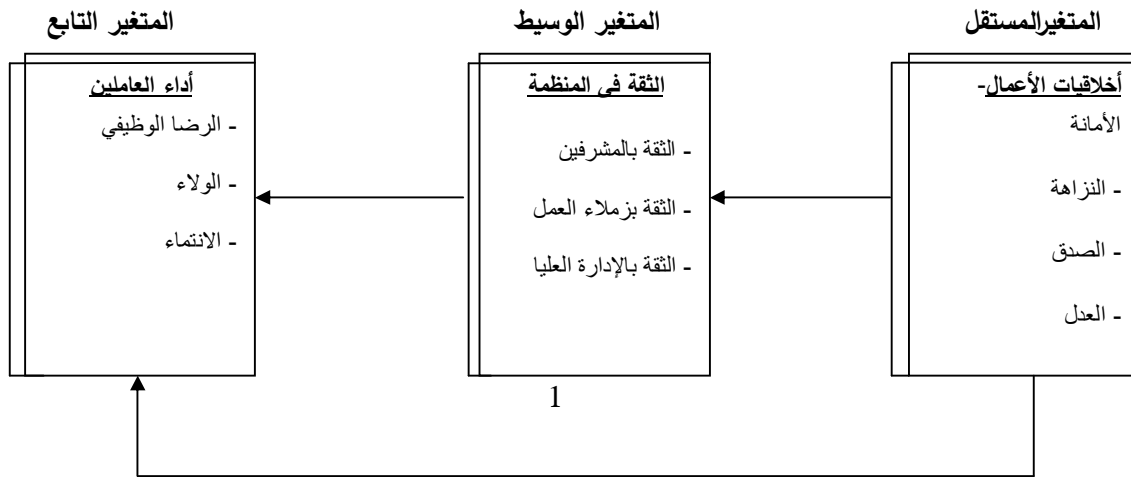
الثقة بزملاء العمل: هي تلك العلاقات التعاونية والمتبادلة والميل للموقف الايجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشترك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف. (هاشم العبادي، 2010)

الثقة بإدارة المنظمة: تكون الإدارة جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال إشباع احتياجاتهم ورغباتهم وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين وتطابق أقوالهم مع أفعالهم ووضوح توقعاتهم وتوفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب فضلا عن التعامل العادل مع كافة الأقسام والفروع (صديق، محمد ، 2005، ص 25).

نموذج الدراسة وتطوير الفرضيات:

لتحقيق هدف الدراسة تم الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن ثم ربطها بالعلاقات مع تغيرات الدراسة وذلك من أجل تطوير نموذج للدراسة وكذلك استنتاج الفرضيات المتعلقة به.

الشكل رقم (1) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث، اعتماداً على الدراسات السابقة 2016.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيس الأولى: هناك علاقة بين أخلاقيات العمل و أداء العاملين

كشفت دراسة (بودراج، 2013م) عن وجود تأثير جوهري في تطبيق أخلاقيات العمل على أداء العاملين في منظمات الأعمال، وتم التوصل، إلى أن هناك علاقة طردية بين الالتزام بأخلاقيات العمل وتحسين أداء العاملين، ومن أهم التوصيات إلزام المنظمات على اختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقية وتوعية العاملين بأبعاد المسؤولية الأخلاقية واثرها على تحسين الأداء، دراسة (المرايات، 2011) أكدت وجود أثر مباشر ذى دلالة إحصائية في العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين، وأن مستوى أخلاقيات الأعمال للمنظمة كان مرتفعا، و من هنا يمكن استنتاج الفرضية الرئيس التالية: هناك علاقة بين أخلاقيات العمل و أداء العاملين

الفرضية الرئيس الثانية: هناك علاقة بين أخلاقيات العمل و الثقة في المنظمة

لقد أشارت دراسة (الطائى، 2007) إلى وجود مجموعة من العوامل التى تدعم منهج أخلاقيات الأعمال و التى من أهمها وجود التزام من الإدارة العليا بأخلاقيات الأعمال ، دراسة (Schapiro , 2001) كشفت العلاقة بين أخلاقيات العمل و الثقة في المنظمة و أدائها، و أوضحت أن المنظمة التى تتبع فى ممارسة أعمالها قاموسا أخلاقيا و اجتماعيا حققت نتائج تفوقت فيها على المنظمات التى لاتملك مثل هذا القاموس و من هنا يمكن استنتاج الفرضية الرئيس التالية: هناك علاقة بين أخلاقيات العمل و الثقة في المنظمة،

الفرضية الرئيس الثالثة: هناك علاقة بين الثقة في المنظمة و أداء العاملين

توصلت دراسة (محمد جواد، 2014) إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقة بأبعادها (الثقة بالمشرفين، و الثقة بزلاء العمل، و الثقة بالإدارة العليا) و أداء العاملين، أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين الثقة بزلاء العمل كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية متوسطة بين الثقة والعاملين ومن أهم التوصيات زرع الثقة بين الأفراد العاملين داخل المؤسسة لتعزيز العلاقة بين العاملين والمؤسسة وتطويرها وتحسينها ، دراسة (فليج، 2010م) أكدت أن تدهور الثقة التنظيمية لدى العاملين في المنظمة ينعكس بدوره على الالتزام التنظيمي و سيجعل العاملين بلا قيمة و يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم انخفاض التزامهم وولائهم للمنظمة ومن هنا يمكن استنتاج الفرضية الرئيس التالية: هناك علاقة بين الثقة في المنظمة و أداء العاملين،

الفرضية الرئيس الرابعة: عن الدور الوسيط للثقة في العلاقة بين أخلاقيات العمل و أداء العاملين

أشارت دراسة (Nyhan 2000) إلى أن الثقة تلعب الدور الوسيط في العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل و الولاء، وأظهرت النتائج أن الثقة بالمنظمة تتأثر بالمستوى الأخلاقي إلى جانب أنها تؤثر في مستوى الولاء التنظيمي وأداء العاملين مما يسهم في تحسين أداء العاملين بالمنظمة، في دراسة (أحمد عبدالوهاب، 2011م) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الاثار المباشرة على سلوكيات أداء العاملين باختبار الدور الوسيط للثقة بين القيادة و سلوكيات الأداء، وأوصت الدراسة بتفعيل نمط الثقة كدور وسيط بين القيادة والمؤوسين، و من هنا يمكن استنتاج الفرضية الرئيس التالية: أثر الثقة في العلاقة بين أخلاقيات العمل و أداء العاملين.

منهجية الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذى يحاول من خلاله وصف موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، والآراء التى تطرح حولها، والعمليات التى تتضمنها، والآثار التى تحدثها. ولقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات السودانية بولاية الخرطوم. ولقد تم اختيار عينة عشوائية (350) من العاملين بالشركات وتم

توزيع الاستبانات لتطبيق الدراسة ميدانياً، والوصول إلى إجابات لتساؤلات وفروض الدراسة، وبعد توزيع الاستبانات يدوياً حسب معرفة الباحث تم استرداد (318) بنسبة 91% من إجمالي عينة الدراسة. تم اتباع أسلوب القياس المستند على مقياس ليكرت الخماسي والفقرات المختلفة حيث مدى بدائل الإجابة لكل فقرة من (1-5)

المعالجات الإحصائية:

للإجابة على تساؤلات الدراسة و تحقيق أهدافها والتحقق من فرضياتها تم استخدام أساليب إحصائية عديدة فقد اعتمد الباحث في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية ثم استخدم حزمة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)

التحليل العاملي الاستكشافي: يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصف إليها المتغيرات ولاختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (2) التحليل العاملي الاستكشافي لنموذج الدراسة (حجم العينة: 318)

1	2	3	4	5	6
			.709		
			.676		
			.482		
			.699		
.654					
.848					
.844					
.822					
.864					
.702					
		.761			
		.753			
		.724			
		.582			
				.738	
				.907	
.548					
.513					
.891					
.787					
.809					
				.521	
				.821	
				.726	

63.113	مجموع نسبة التباين المفسر %
.890	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
3178.255	Bartlett's Test of Sphericity

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الاستبانة.

تحليل الاعتمادية:

يستخدم تحليلاً لاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، إذا كانت قيم معامل ألفا كرونباخ أقرّب إلي (1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبيراً، وتشير (Nunnally, 1967) إلى أن المصدقية من 0.50-0.60 تكفي وأن زيادة المصدقية لأكثر من 0.80 ربما تكون إسرافاً، أما (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 ومع ذلك، يعتبر ألفا كرونباخ من 0.50 فما فوق مقبولاً أيضاً في الأدب الإداري والجدول يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) بعد إجراء التحليل العاملي.

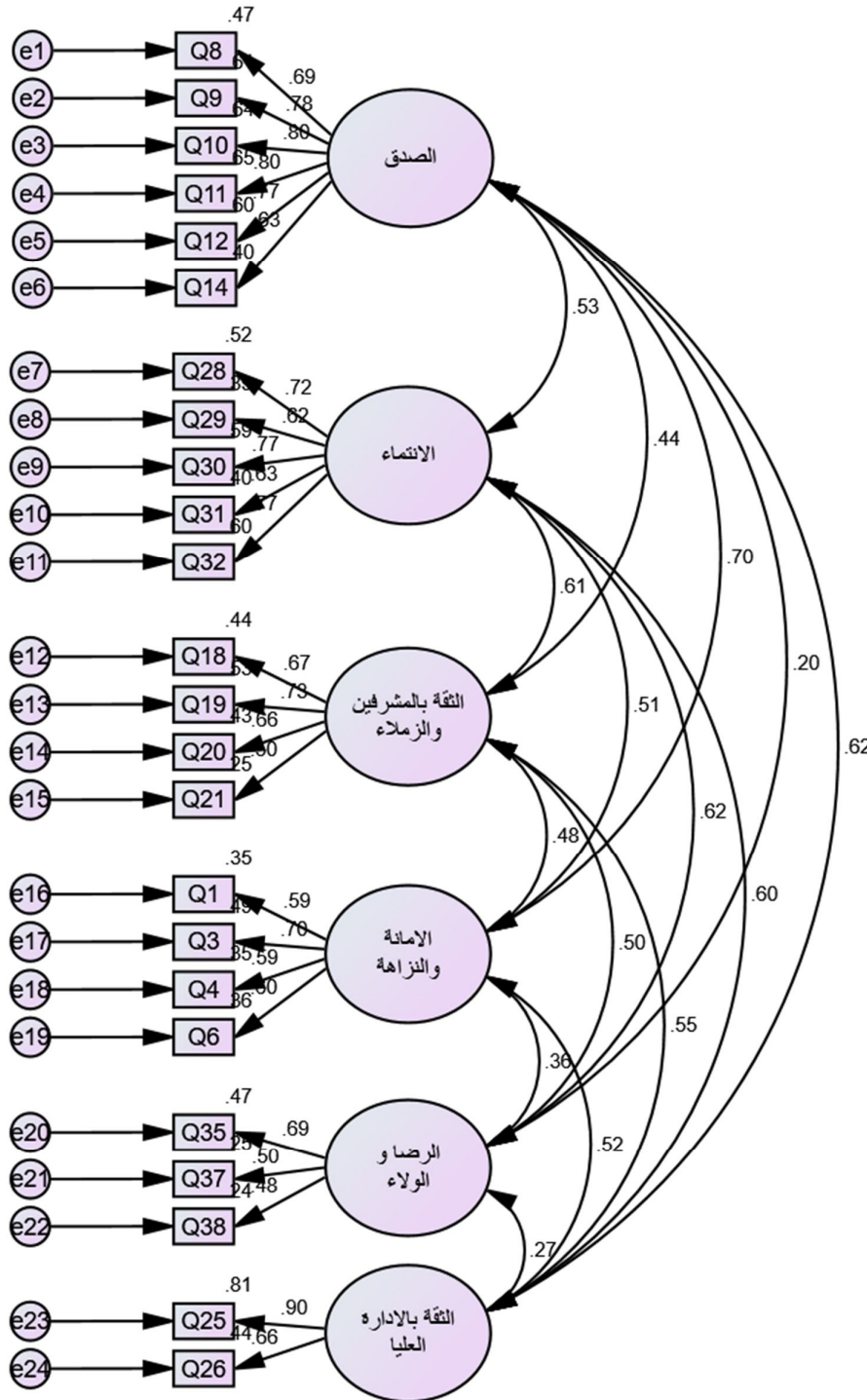
الجدول رقم (3) معامل الاعتمادية ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان (حجم العينة: 318)

المغيرات	عدد العبارات	Cronbach's alpha
الصدق	4	.711
الانتماء	6	.882
الثقة بالمشرفين والزملاء	4	.730
الامانة والنزاهة	2	.747
الرضا والولاء	5	.824
الثقة بالإدارة العليا	3	.588

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الاستبانة

التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. تم استخدام المصفوفة التي تتضمن هذه الارتباطات الجزئية في اختبار النموذج وذلك باستخدام برنامج (AMOS 23)

الشكل رقم (2) يوضح التحليل العائلي التوكيدي

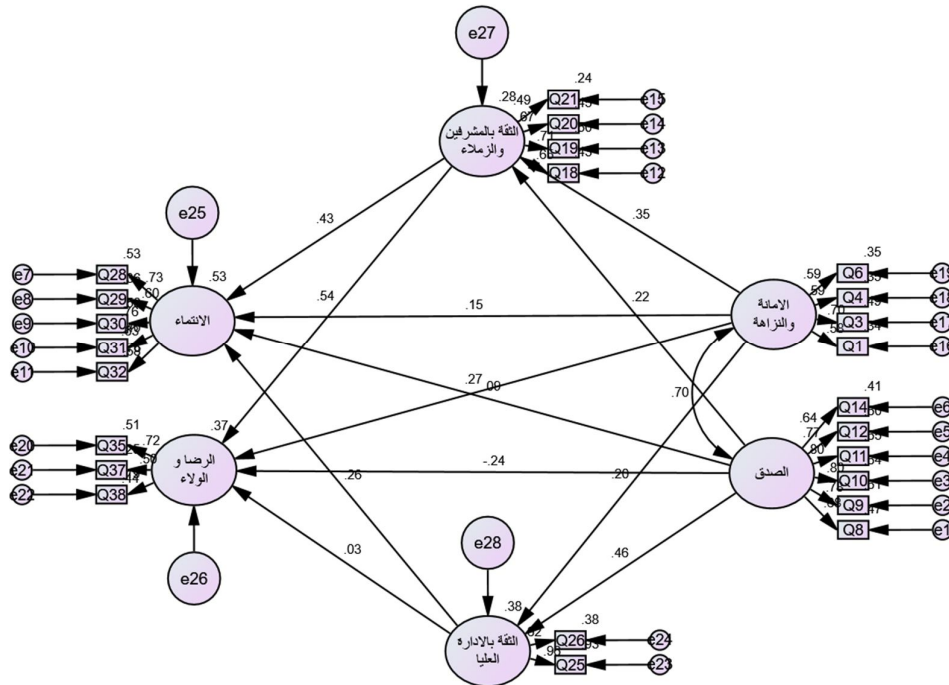


المصدر إعداد الدارس من بيانات الاستبانة

نموذج الدراسة المعدل

بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمتغيرات الدراسة يتم الاعتماد على النتائج التي يسفر عنها التحليل إذا ما كان نموذج الدراسة يستند على نظرية قوية عادة ما يطابق الواقع أما في حالة عدم الاعتماد على نظرية فإنه عادة ما يتم تعديل النموذج حتي يطابق الواقع وكذلك الاعتماد على مقياس ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي للبيانات إذا قلت نتيجة التحليل المحسوبة عن القيمة المعتمدة فإنه يتم استبعاد هذا البعد تماما والشكل التالي يوضح نموذج الدراسة المعدل.

شكل رقم (3) نموذج الدراسة المعدل



المصدر إعداد الدارس من بيانات الاستبانة

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات لدراسة

الجدول (4) أدناه يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة فنجد أن الانحراف المعياري لجميع المتغيرات أقرب إلى الواحد وهذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة على جميع عبارات المتغيرات .

الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

Descriptive Statistics

N	Mean	Std. Deviation	
318	4.1761	.71643	الثقة بالإدارة العليا
318	3.9492	.49360	الرضا والولاء
318	3.2793	.46120	الامانة والنزاهة
318	3.6776	.52390	الثقة بالمديرين والزعماء
318	4.5981	.61874	الانتماء
318	3.3303	.58771	الصدق

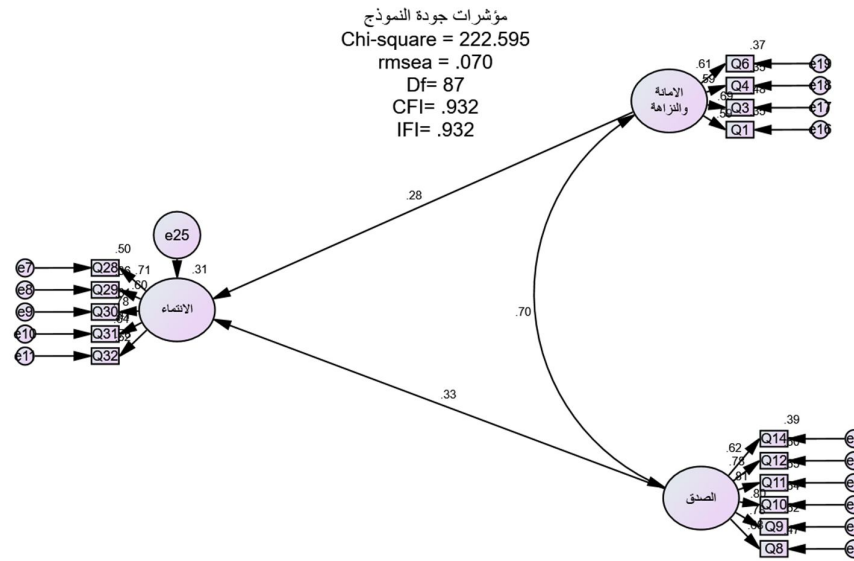
المصدر إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2016)

الارتباط بين متغيرات الدراسة تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، والوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوى بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح ، ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) أما إذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) فتعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين.

أختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيس الأولى: توجد علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين

الشكل رقم (4) اختبار العلاقة بين مكونات أخلاقيات العمل و الانتماء

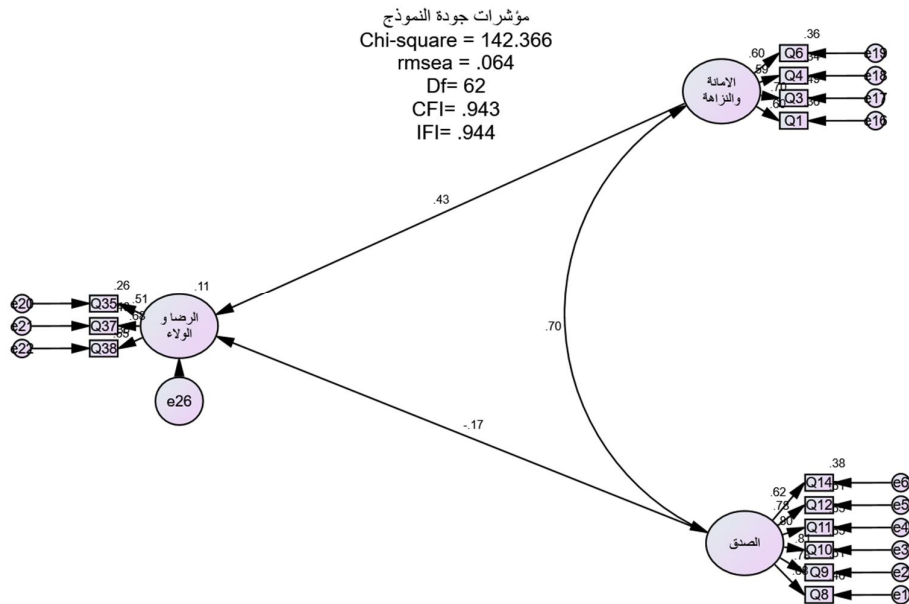


لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعنى بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذا المتغيرات مستمرة أو متقطعة، وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحاسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحاسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح، والجدول التالي يوضح قيم تحليل المسار .

جدول رقم (5)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
الأمانة والنزاهة <--- الانتماء	.344	.134	2.564	.010	par_14
الصدق <--- الانتماء	.347	.106	3.266	.001	par_15

الشكل رقم (5) اختبار العلاقة بين مكونات أخلاقيات العمل و الرضا الوظيفي و الولاء



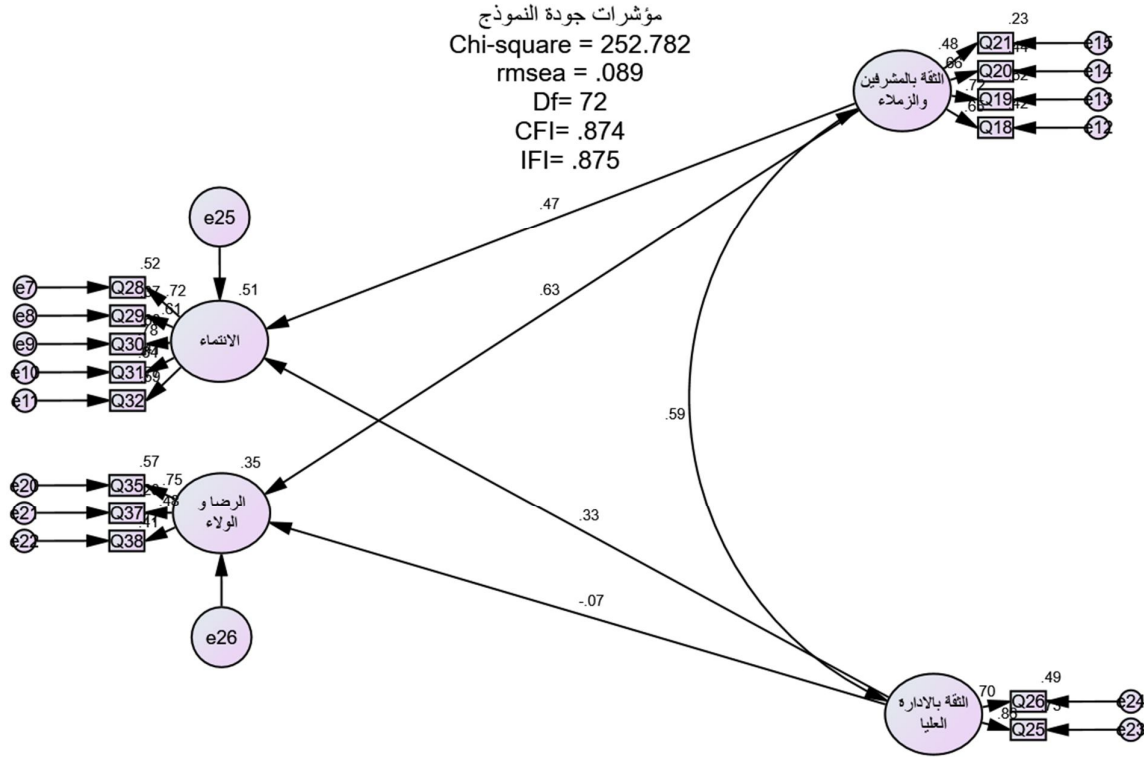
لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعنى بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من متغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو منقطعة، وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحسوبة مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) والعكس صحيح، والجدول التالي يوضح قيم تحليل المسار.

جدول رقم (6)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
الصدق <--- الرضا و الولاء	-.121	.094	-1.298	.194	par_12
الأمانة والنزاهة <--- الرضا و الولاء	.362	.128	2.825	.005	par_13

الفرضية الرئيس الثانية: توجد علاقة إيجابية بين الثقة وأداء العاملين
الشكل رقم (6) اختبار العلاقة بين متغيرات الثقة وأداء العاملين

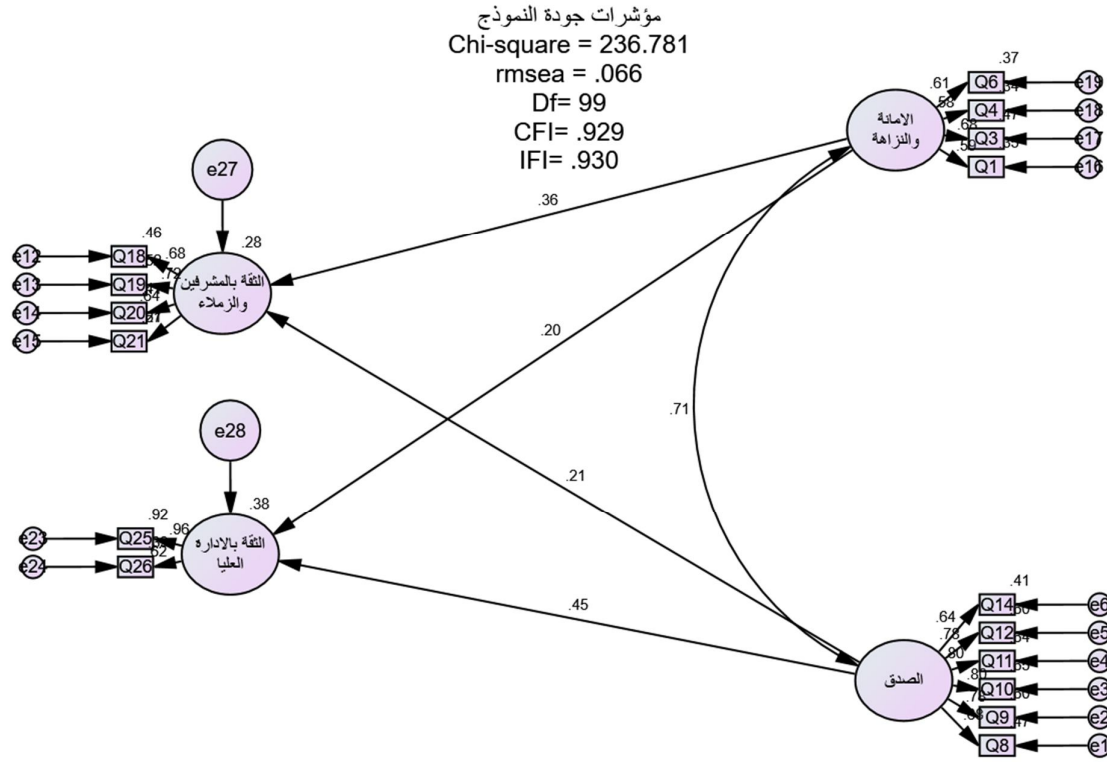


لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء أكانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كان قيمة مستوى الدلالة المحتسبة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح، والجدول التالي يوضح قيم تحليل المسار. جدول رقم (7)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
الثقة بالمشرفين والزملاء <--- الانتماء	.547	.105	5.228	***	par_11
الثقة بالمشرفين والزملاء <--- الرضا و الولاء	.715	.133	5.361	***	par_12
الثقة بالإدارة العليا <--- الرضا و الولاء	-.061	.092	-.666	.506	par_13
الثقة بالإدارة العليا <--- الانتماء	.302	.078	3.863	***	par_14

الفرضية الرئيس الثالثة: العلاقة بين أخلاقيات العمل والثقة في المنظمة
الشكل رقم (7) اختبار العلاقة بين أخلاقيات العمل والثقة في المنظمة



لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعنى بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء أكانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة , وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحسوب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح , والجدول التالي يوضح قيم تحليل المسار.

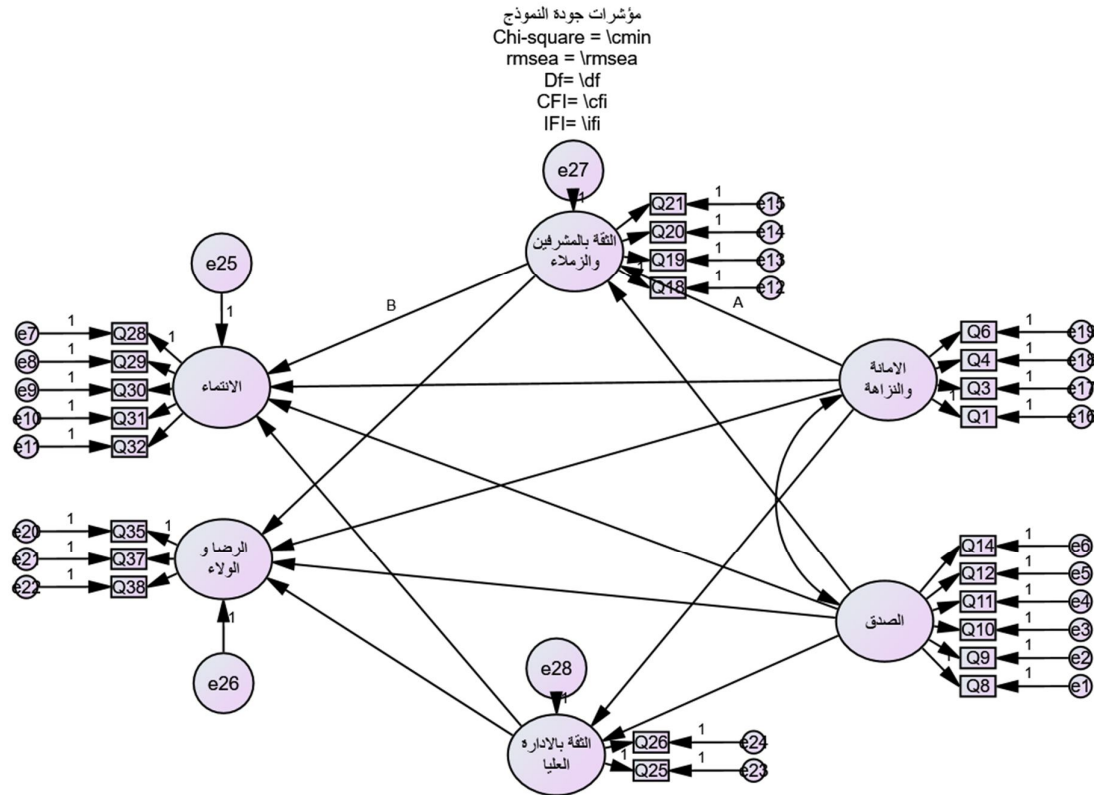
جدول رقم (8)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
الأمانة والنزاهة <--- الثقة بالمشرفين والزملاء	.410	.140	2.921	.003	par_14
الأمانة والنزاهة <--- الثقة بالإدارة العليا	.320	.150	2.132	.033	par_15
الصدق <--- الثقة بالمشرفين والزملاء	.199	.106	1.874	.061	par_16
الصدق <--- الثقة بالإدارة العليا	.604	.122	4.940	***	par_17

الفرضية الرئيس الرابعة: الثقة تتوسط العلاقة الإيجابية بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين

الشكل رقم (8)



لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعنى بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء أكانت هذه المتغيرات مستمرة أو منقطعة , وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحاسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كان قيمة مستوى الدلالة المحاسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) والعكس صحيح.

ولمعرفة الأثر غير المباشر قام (James Gaskin 2016) بتطوير (Parameter A*B) والذي يهدف إلى استخلاص الأثر غير المباشر من خلال ضرب الأثر المباشر في الأثر غير المباشرة ويتم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05). فإذا كانت قيم الدالة المحاسب أقل من مستوى المعنوية المعتمد فإنه يتم قبول الفرضية البديلة.

مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة موافقة أفراد العينة على أهمية أخلاقيات العمل في الشركات السودانية بزرع قيم وثقافة التغيير لعمليها مما يساعد على إيجاد أساليب جديدة وحديثة لأداء العمل، حيث بينت النتائج أن الشركات وانطلاقاً من أخلاقيات الأعمال، تحرص على تجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقد المصلحة العامة. كما وأشارت نتائج الدراسة إلى موافقة أفراد العينة بشكل كبير على وجود إدراك ووعي من الإدارة لأهمية الثقة كإستراتيجية مناسبة وفعالة لتحقيق الميزة

التنافسية وتطوير أداء العاملين وذلك من خلال الاهتمام بالعمل و أداء الواجبات بحيادية مع العاملين. كما بينت نتائج الدراسة موافقة أفراد العينة بدرجة كبيرة على اهتمام الشركات بتحسين أداء العاملين وذلك باستخدام رقابة فعالة لضمان الاستغلال الأمثل للموارد غير الملموسة، كما أشارت النتائج إلى موافقة أفراد العينة على اهتمام الشركات برضا العاملين وذلك عن طريق تقديم الحوافز المادية والمعنوية.

العلاقة بين أخلاقيات العمل و أداء العاملين:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية مستوى أخلاقيات العمل في الشركات السودانية متوسط وجاءت نتيجة دراسة (العطوي، 2013م) متفقة مع الدراسة الحالية أن أفراد العينة موافقون على محور الالتزام بأخلاقيات العمل، واثبتت وجود أثر معنوي بين أخلاقيات العمل و متغيرات أداء العاملين و جاءت بمستوى متوسط. أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغيرات أخلاقيات العمل (الأمانة والنزاهة، الصدق) مع متغيرات أداء العاملين (الرضا الولاء، الانتماء) و جاءت هذه النتيجة مختلفة مع دراسة (Friedman 1962) التي ترى أنه لا توجد علاقة بين أخلاقيات العمل و أداء العاملين بأن الدوافع الاقتصادية هي أساس المشروع الخاص وبينما جاءت نتيجة دراسة (الريبيعي، 2008م) متفقة مع الدراسة الحالية حيث بينت وجود علاقة معنوية بين متغيرات أخلاقيات العمل مع متغيرات أداء العاملين مما يدل على وجود علاقة بين المتغيرات، كما أثبتت وجود ارتباط بين المتغيرات، مما يؤكد ضرورة استخدام أخلاقيات العمل في المنظمات.

دعماً لهذه النتائج يرى الباحث أن ظهور أخلاقيات العمل بهذا المستوى يشير إلى أنها ما زالت بحاجة لدعم الشركات السودانية بولاية الخرطوم، لتعزيز توافر لأخلاقيات العمل بشكل أكبر وأن للشركات الكثير لتقوم به لتحسين ظروف بيئة العمل.

العلاقة بين الثقة في المنظمة و أداء العاملين:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى أداء العاملين في الشركات كان مرتفعاً، جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (فليج، حكمت، 2010م) و دراسة (Carnival 1992) التي توصلت إلى أن وجهات نظر العاملين حول الثقة كانت مرتفعة و أن الثقة موجود استراتيجي من موجودات المنظمة. كما بينت العلاقة بين الثقة و أداء العاملين. ومن أهم العوامل التي تحدد الثقة هي عدم الاتصالات المفتوحة داخل المنظمة بين العاملين والمشاركة الفعلية لهم. بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغيرات الثقة (الثقة بالمشرفين والزلاء، الثقة بالإدارة العليا) على (الانتماء، الرضاء والولاء) و التي تمثل أداء العاملين، و هذا يتفق مع دراسة (هاشم العابد، 2010م) حيث أظهرت نتائج اتفاق جميع أعضاء عينة البحث على أهمية الثقة في أداء العاملين و بينت أن الثقة تساعد على تكوين اتجاهات إيجابية لدي العاملين تجاه المنظمة و من أهم التوصيات التركيز على العلاقة بين الثقة و أداء العاملين في منظمات الأعمال.

العلاقة بين أخلاقيات العمل و الثقة في المنظمة:

أشارت نتائج الدراسة إلى مستوى الثقة في الشركات السودانية كان مرتفعاً و هو ما يتفق مع دراسة (Farling, 1999) و التي أوضحت أن الأخلاقيات تزيد من ثقة المرؤوسين في قادتهم و المنظمة، كمللأت الدراسة إلى أن توفر أخلاقيات العمل في المنظمة يزيد من ثقة العاملين ولزبائن في المنظمة. بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغيرات أخلاقيات العمل على الثقة و هذا يتفق مع دراسة (Schapir, 2001) و التي بينت أن هناك ارتباط بين متغيرات أخلاقيات العمل و الثقة في المنظمة و أكدت أن المنظمة التي تتبع ممارسة أعمالها قاموساً أخلاقياً و اجتماعياً

حققت نتائج تفوقت فيها على المنظمات التي لا تمتلك مثل هذا القاموس و تسهم الثقة في العلاقة المتبادلة بين الإدارة و العاملين.

الدور الوسيط للثقة في العلاقة بين أخلاقيات العمل و أداء العاملين:

لقد كشفت نتائج الدراسة بأن الثقة تتوسط العلاقة بين متطلبات (الأمانة و النزاهة، الصدق) و (الرضا والولاء، الانتماء). مما يؤكد الدور الحيوي والمهم الذي تلعبه الثقة في إنجاح تطبيق منهج أخلاقيات العمل في أداء العاملين وهذا يتفق مع دراسة (أحمد عبدالوهاب، 2011). والتي أظهرت النتائج العلاقة الارتباطية والعاطفية بين متغيرات الدراسة وأنها ذات دلالة الإحصائية، وأوصت بضرورة تفعيل نمط الثقة كنور وسيط بين القيادة والمرؤوسين كما أوصت بضرورة إنشاء الثقة كمنافس ملائم ومتناسك بين العاملين لتحقيق الإلفة داخل المنظمة الذي يؤدي الى الرؤية و السلوك الأخلاقي والحكمة في المنظمة. وهذا النتيجة تتفق أيضاً مع دراسة (Aryee.1973) التي أوضحت أن الثقة هي نموذج التحول الاجتماعي في العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وأداء العاملين، وأظهرت الدراسة ان الثقة في المنظمة عامل وسيط بين العدالة لتنظيمية و الأبعاد الإجرائية. وكان التفسيرات (الممكنة) لهذه النتيجة هي أن العاملين يميلون ويرغبون بوجود مشرفين وإدارة عليا واضحة وعادلة هذا يؤثر على زيادة الرضا لدى العاملين.

المضامين النظرية:

تأتي أهمية المضامين النظرية لهذه الدراسة من خلال معرفة الأثر الذي تسهم به أخلاقيات العمل في أداء العاملين في الشركات السودانية بولاية الخرطوم والتعرف على متغيرات الدراسة، وأثر الثقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين، والمؤثرات المنصبة عليها وأظهرت النتائج أن (الأمانة والنزاهة، الصدق) لها تأثير كبير على أداء العاملين (الرضا والولاء، والانتماء). أظهرت نتائج الدراسة أن الثقة تتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين. هذه إشارة إلى أهمية الثقة في تحسين أداء العاملين.

المضامين التطبيقية:

هذه الدراسة تبين لمتخذي القرار مدي أهمية تبني التوجهات الأخلاقية التي تساعد المنظمة في أدائها الكلي كما تبين أن أخلاقيات العمل تساعد المنظمة في تحديد مدى ملائمة قدراتها التنافسية في المجال الذي تعمل فيه. قد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام الشركات بأبعاد أخلاقيات العمل وأداء العاملين ضمن إطار ثقافة الشركة من خلال إنشاء وحدات متخصصة لأخلاقيات الأعمال بشكل عام وتجاه العاملين بشكل خاص، ضرورة تزايد سعي المشرفين والمديرين في الشركات على خلق الثقة وذلك ببث رفع روح التعاون ورفع الروح المعنوية للعاملين مع مراعاة تقدمهم في العمل ومنحهم فرص أفضل لتطوير مهاراتهم وخبراتهم، التأكيد علي تبني الثقة من قبل الشركات السودانية وذلك لأن للثقة ثار واضحة علي أداء المنظمة واستمرارها.

تحدد هذه الدراسة بعض المحددات:

يشتمل مجتمع الدراسة الشركات بولاية الخرطوم الأمر الذي يتيح إمكانية تعميم نتائجها على الشركات السودانية عامة، قلة الدراسات بشكل عام التي تناول موضوع الثقة و أثرها على أخلاقيات العمل في أداء العاملين، طبيعة الدراسة الميدانية و هذا يتطلب وقتاً وجهداً إضافياً لزيارة مواقع الشركات لتوزيع الاستبانات.

الدراسات المستقبلية المقترحة:

اختبار دور الوسيط لأبعاد أخرى من أبعاد الثقة في تفسير العلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين، إعادة تطبيق الدراسة نفسها على الشركات في ولايات أخرى بالسودان، إعادة تطبيق الدراسة نفسها مع استخدام منهجية مختلفة ذات

أبعاد مختلفة، مثل دراسة الحالة على شركات سودانية معينة، دراسة مدى تبنى إدارة الموارد البشرية لأخلاقيات الأعمال في سياسة التوظيف.

المراجع:

1. بلن منظور، ابو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1968
 2. أحمد، إبراهيم محمد، مصداقية المديرين وفعالية أداء المرؤسين، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007
 3. أحمد فاضل عباس، صالح السنوسي، مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، جامعة بيروت، لبنان، 1972م
 4. اللوزي موسي، التطوير التنظيمي، دار وائل للنشر، 2003.
 5. أحمد عبدالوهاب، القيادة الخادمة في المنظمات الحكومية بعد ثورة 25 يناير، (اختبار اثارها على سلوكيات أداء الحالات النفسية والإيجابية)، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، 2011.
 6. الطويل، هاني، الإدارة التعليمية المفاهيم والآفاق، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2001م.
 7. الأشعري، أحمد داود، الوجيز في أخلاقيات العمل، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، الرياض، 2008م
 8. خضر، لطيفة إبراهيم، دور التعليم في تعزيز الانتماء، عالم الكتب، 2000
 9. صديق، محمد جلال سليمان، أثر الثقة التنظيمية على إدراك العاملين لإدارة المعرفة في البنوك التجارية المصرية كلية التجارة، جامعة المنصورة 2005م
 10. طارق عبدالرؤوف عامر، إيهاب عيسي المصري، أخلاقيات العمل والمهنة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة 2001م،
 11. عبدالله بن سيف الأزدي، فصول من الأخلاق الإسلامية، ط دار الاندلس 2001
 12. عبده مصطفى، فلسفة الأخلاق، ط1، مكتبة مديولي القاهرة، 1999م
 13. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة للطباعة والنشر، الإسكندرية 2003، ص 61.
 14. محمد أحمد البيومي، القيم وموجهات السلوك الإجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006م
 15. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، 1997م
 16. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة 2015
- الرسائل جامعية:**
1. الشكرجي، اسماء طه نوري، أثر العدالة التنظيمية والثقة في الاختراق النفسي للعاملين، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد مقبول للنشر 2010م.
 2. المرايات، رعدة، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة علي السلوك الأخلاقي وأداء رجالات البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير، كلية الإدارة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن 2011م.
 3. الحراشة، عبدالمجيد حمد، رسالة ماجستير بعنوان، الفساد الإداري ميدانية لوجهات نظر العاملين في أجهزة مكافحة الفساد الإداري في القطاع الحكومي الأردني جامعة اليرموك 2003م.
 4. الطائي، رنا ناصر، الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير إدارة الأعمال 2007م.
 5. الحمود، الحاكمة وأثرها في أداء الشركات الصناعية الأردنية، رسالة ماجستير كلية إدارة الأعمال، جامعة عمان العربية، 2011م.

6. العطوي ، أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء ، دراسة تطبيقية على منسوبي حرس الحدود بجعل ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية الأمنية ، الرياض ، 2013.
 7. بودراع ، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين ، دراسة حالة في البنوك الجزائرية 2013م.
 8. رضا ، حاتم على حسن ، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي بمطار الملك عبدالعزيز الدولي ، جدة ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الإدارية ، 2003م
- الدوريات والمنشورات:**
1. الطوخي ، سامي ، الإدارة بالشفافية ، أكاديمية السادات للعلوم والإدارة ، مركز البحوث والمعلومات والبحوث الإدارية ، مجلة علمية محكمة ، العدد الأول ، يناير 2002م
 2. الطعمنة، محمد، معايير الأداء وطرق استنباطها بحث مقدم إلي ندوة الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي، والمنظمة العربية للتنمية الادارية، 2005م
 3. المقصص ، محمد والخريشة وآخرون ، درجة توفر أخلاقيات العمل الوظيفية العامة في الأداء الوظيفي ، لدى مديري تربية البادية الوسطي ، الأردن ، المجلة الثقافية والتنمية ، علمية محكمة ، 2011م.
 4. الطرونة واخرون ، أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية ، المجلة الأردنية، إدارة الأعمال، المجلد6، العدد1، 2010م.
 5. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، جامعة الإسراء، الأردن، 2012م.
 6. حسين ، ليث ، والجميل ، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل ، دراسة لأراء عينه منمنتسبي لبعض مستشفيات مدينة الموصل ، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، 2009م.
 7. خالد الحباصات ، أثر أخلاقيات العمل الإسلامية في العدالة التنظيمية في مؤسسات الصحفية الأردنية ، مركز الراي 2012م.
 8. خالد الطراونة ، محمد منصور أبوجليل ، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية ، 2013م.
 9. رفعت محمد جاب الله ، محددات ونتائج العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء ، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد ، العدد الثاني ، 1991.
 10. صفاء محمد سرور ، دور المنهج الإسلامي في زيادة فاعلية حوكمة الشركات ، ورقة بحثية قدمت في المؤتمر العلمي الخامس ، جامعة الإسكندرية ، 2005م.
 11. عبدالمليك مزهود ، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد1 ، جامعة خيضر بسكرة، 2001م
 12. فلج ، حكمت محمد ، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، 2010م
 13. محمد جواد محمد فارس ، العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر - بغزة ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد الثاني والعشرون ، العدد الثاني ، 2014م.

14. هاشم ، العبادى ، أثر الثقة التنظيمية فى الأداء الاستراتيجي ، مجلة القاسية للعلوم الإدارية والإقتصادية ، المجلد 12 ، العدد 1، 2010م
15. أحمد عبدالرحمن اليبومى، أثرا للترام وأخلاقيات المجتمع، جريدة الاتحاد الإماراتية. 2011م

المراجع باللغة الانجليزية

1. Aryee, Samuel, Paw an, Trust assumed irater of the Relationship between Organizational Justice and work outcomes, Test of Social Exchange Model Journal of organizational Behavior 1973,267.
2. 2Bailey-K-S : Ethics and public service public administration Review, vol. 24: 234-43, k.s 1974
3. Carnival. David Barton whistler (1992) Trust in the public sector, admistratration and society.
4. Tarff, jail, corborate, governance, the Middle East and North Africa (MEWA) region Arab bank Review _ video 1\4\2008 m.
5. Fried man, Capitaliss, man freedom, university of chiago of pres, chiago 1962 p133.
6. 6.Farlings, M.L Stone, A.G, WinstonServant leader ship:Steeling the Stage of empirical research Journal of leadership Studies 1999, 6
7. Marnburg, ethics in business ahtheoretical and fmpirical study of individual of behavior organizationl and educational determinants of behavior in ethical conflict situation, tekniske hog stole Narway 1998
8. Nyhan·Changing the paradigm Trust and its role public Sector Organizations American Review Of Public Administration 2000
9. Jabbra- jc. And jabbra, public services Ethics in the third world Acomparative persectiv in w. d. k. kerning Han and o. p. bwived (eds) Ethics in the public service, comparative perspectives Brussels. N. W 1993.
10. Schapiro, mark (All over theBoard) Gorky February March Simpson, R.Glenn, the battle Over the Web privacy, Wall Street Journal, 2001, p112