

عنوان البحث

أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023

ضحى احمد محمد الحباشنة¹

¹ وزارة الادارة المحلية، بلدية الكرك الكبرى، الأردن.

HNSJ, 2023, 4(2); <https://doi.org/10.53796/hnsj4288>

تاريخ القبول: 2023/01/21م

تاريخ النشر: 2023/02/01م

المستخلص

هدفت الدراسة للتعرف إلى أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023، حيث تناولت الدراسة أهمية أخلاقيات العمل في تطور أداء موظفي البلديات باعتبار ان الاخلاق موقف متأصل يمتلكه الفرد ويسمح له باتخاذ القرارات وأداء واجباته بقيم أخلاقية إيجابية تستند على عناصر النزاهة والمسؤولية والجودة العالية والانضباط والتواضع والعمل الجماعي. وبينت الدراسة ان أخلاقيات في مكان العمل تجسد المبادئ التوجيهية الأخلاقية التي يتبعها موظف البلدية امتثالاً للأنظمة والقوانين التي تعمل بها البلديات.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية الإنسانية، حيث يعد المنهج الوصفي أداة وطريقة لتحليل ووصف أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023

ووصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، فقد أكدت الدراسة ان أخلاقيات العمل تساعد الموظف أداء واجباته بقيم أخلاقية إيجابية تستند على عناصر النزاهة والمسؤولية والجودة العالية والانضباط والتواضع والعمل الجماعي، وأوصت الدراسة على كل بلديات المملكة ان تبدي اهتمامها بأخلاقيات العمل من خلال قواعد السلوك التي تجسد الضبط الأخلاقي وتسهم في تحسين أداء موظفي البلديات.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الاداء، البلدية

RESEARCH TITLE

WORK ETHICS AND ITS ROLE IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF MUNICIPAL EMPLOYEES IN JORDAN 2023**Duha Ahmed Mohammed Al Habashneh¹**¹ Ministry of Local Administration, Greater Karak Municipality, Jordan.HNSJ, 2023, 4(2); <https://doi.org/10.53796/hnsj4288>**Published at 01/02/2023****Accepted at 21/01/2023****Abstract**

The study aimed to identify work ethics and its role in improving the performance of municipal employees in Jordan 2023, where the study dealt with the importance of work ethics in the development of the performance of municipal employees, given that ethics is an inherent position that the individual possesses and allows him to make decisions and perform his duties with positive moral values based on the elements of integrity, responsibility and high quality Discipline, humility and teamwork. The study showed that ethics in the workplace embody the moral guidelines that the municipal employee follows in compliance with the regulations and laws in which the municipalities operate.

The study adopted the descriptive analytical approach as one of the most widely used approaches in the study of human social phenomena. The descriptive approach is a tool and method for analyzing and describing work ethics and its role in improving the performance of municipal employees in Jordan 2023.

The study reached a set of results and recommendations. The study confirmed that work ethics helps the employee perform his duties with positive moral values based on the elements of integrity, responsibility, high quality, discipline, humility and teamwork. Ethical control and contribute to improving the performance of municipal employees.

Key Words: work ethics, performance, municipality

المقدمة

تشكل أخلاقيات العمل مجموعة من القواعد والسلوكيات التي تنظم عمل الموظف داخل المؤسسة، بحيث تساهم أخلاقيات بالحفاظ على جودة العمل وسرعة الانجاز , وحسن التعامل وترسيخ السمعة الطيبة للبلدية باعتبار ان أخلاقيات العمل هي الإطار الأخلاقي الذي ينظم العمل من خلال الأنظمة والتعليمات الواردة في قانون البلديات.

كذلك ترتبط أخلاقيات العمل بالعامل الروحي والإنساني والجيني باعتبار إن الأخلاق ترتبط بالضمير والوجدان الإنساني , فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"، فقد أكدت الشرائع السماوية وخاصة الشريعة الإسلامية حيث وصف الله عز وجل الرسول بقوله "وإنك لعلی خلق عظیم" (سورة القلم، آية 4).

لقد باتت أخلاقيات العمل جزء أساسي من أدبيات المؤسسات والمنظمات والشركات المتقدمة والتي تبحث عن الرقي، لان وجود مجموعة من المبادئ والقيم الإيجابية هو من يساهم في تحفيز الموظف وزرع الدافع الذي يجسد عناصر الإخلاص في العمل والالتقان بجودة العمل والتحفيز للوصول لأعلى معدلات الإنجاز، وتحقيق مزيد من العطاء وهذا يتحقق من خلال التزامهم بالقواعد الأخلاقية للعمل الذي يمارسونه

كذلك فان أخلاقيات العمل تعزز العناصر الايجابية للفرد في أداء وظيفته حيث ان الالتزام والتفاني من الأجزاء المهمة لأخلاقيات العمل الجيدة، إضافة الى الانضباط العالي الذي يساهم في تقديم الإنتاجية المتميزة , وتعزيز النزاهة المهنية , وتحقيق سمعة إيجابية للمؤسسة , بل تدفع أخلاقيات العمل بالحافز الذي يدفع الى البناء والتغيير وطرح الأفكار الجيدة ، وتقديم الأداء الجيد

مشكلة الدراسة : تبرز إشكالية الدراسة في موضوع أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن ,حيث تحتاج كل المؤسسات والبلديات الى الإخلاص في العمل وزيادة في الإنتاج وتقديم الخدمة الأفضل وكلها سلوكيات مرتبطة بأخلاقيات العمل . وعكس ذلك فان البلديات سوف تشهد مزيد من الترهل الإداري وتقشي الفساد, لذلك أخلاقيات العمل مربوط بقيم الأخلاق والضمير في أداء العمل الوظيفي, ومن هنا فان اخلاقيات العمل تحقق عناصر الانجاز والنجاح.

أهمية الدراسة : تبرز أهمية الدراسة في نطاق علمي ونطاق عملي :

الأهمية العلمية: قد تفيد الدراسة في رفق المكتبات والبلديات ومراكز البحث العلمي والمختصين في بيان أهمية أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن.

الأهمية العملية : وبرزت أهمية الدراسة في بيان أهمية أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن , حيث تحقق أخلاقيات العمل الخدمة الأفضل وتحقيق عناصر الانجاز والنجاح. وتعزيز النزاهة المهنية , وتحقيق سمعة إيجابية للمؤسسة وتقديم الأداء الجيد, وتقديم الإنتاجية المتميزة

أهداف الدراسة : سعت الدراسة للتعرف على الأهداف التالية

1- التعرف على مفهوم أخلاقيات العمل

2- التعرف على دور أخلاقيات العمل في تحسين أداء موظفي البلديات

أسئلة الدراسة : من خلال الدراسة تمت الإجابة على التساؤلات التالية :

1- ما مفهوم أخلاقيات العمل وعناصره ومبادئه

2- ما دور أخلاقيات العمل في تحسين أداء موظفي البلديات

منهجية الدراسة : اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية الإنسانية ، حيث يعد المنهج الوصفي أداة وطريقة لتحليل ووصف أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن.

مصطلحات الدراسة :

أخلاقيات العمل : هي مجموعة من القيم التي تسهم في رفع جودة العمل، وتنعكس هذه القيم على تحقيق دافع الرغبة في العمل من قبل الفرد، وهي "المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها.¹

الأداء: الأداء هو "درجة تحقيق وإتمام المهام المناطة في وظيفة الفرد، والأداء قد يعني قياس للنتائج، أو الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وما ينعكس على ذلك من نتائج جيدة هو نتائج لحسن الأداء²

البلدية : مؤسسة أهلية مستقلة مالياً ، مناط بها إحداث أو إلغاء أو تعيين حدود منطقتها، ووظائفها وسلطاتها بمقتضى أحكام القانون. ومن خلال المجلس البلدي يتم التخطيط واتخاذ القرارات بشأن ما يجب القيام به وإدارة كافة الخدمات والمرافق والمشاريع المحلية المناطة به³

المبحث الأول : أخلاقيات العمل (المفهوم والمبادئ والعناصر)

أولاً: مفهوم أخلاقيات العمل

يشير مصطلح "أخلاقيات العمل" إلى نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد السلوك المطبقة على الأعمال في البلديات ومؤسسات الدولة . لذلك كل مهنة أو مؤسسة تضع ما يجب وما لا يفعله لأعضائها. يتم إعطاء المؤسسات معايير. تتأثر هذه المعايير بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة، وتتم مراجعة قواعد السلوك بشكل دوري لتلائم الظروف المتغيرة.⁴

وتتجه أخلاقيات العمل عموماً إلى معرفة ما هو الصواب أو الخطأ في مكان العمل والقيام بما هو صواب. هذا فيما يتعلق بتأثيرات جودة الخدمات والعلاقة مع أصحاب المصلحة ، كذلك يمكن تعريف أخلاقيات العمل

¹ - كميل حبيب ،جان بولس(2010).أخلاقيات الأعمال الإدارية والاقتصادية في عالم متغير ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، الطبعة الثانية ،لبنان

² - الدجني، إياد على (2011). دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي: دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة (جامعة دمشق، كلية التربية، سوريا).

³ - قانون البلديات رقم 14 لسنة 2007 المنشور على الصفحة 2178 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4820 بتاريخ 2007/4/8

⁴ - العرايضة، رائدة هاني (2012). مستوى القيادة الأخلاقية لمدير المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقتها بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان ، الأردن

باختصار على أنها الدراسة المنهجية للمسائل الأخلاقية المتعلقة بالعمل أو الصناعة أو الأنشطة ذات الصلة والمؤسسات والمعتقدات. فأخلاقيات العمل هي المعالجة المنهجية للقيم في الأعمال الخدمائية . فلا يوجد إجماع في الرأي حول ما يشكل أخلاقيات العمل. ولا توجد أخلاقيات عمل منفصلة ,ولكن يجب على كل فرد وعضو في المجتمع الالتزام بأوامر أخلاقية معينة. فأخلاقيات العمل هي القدرة على الحفاظ على القيم الأخلاقية السليمة داخل مكان العمل. فهي موقف يشكل الطريقة التي يؤدي بها الفرد واجبات وظيفته بمعايير أخلاقية عالية.⁵

كذلك تُعرف أخلاقيات العمل بأنها مهارة قابلة للتحويل أو " التغيير لان الأخلاق موقف متأصل يمتلكه الفرد ويسمح له باتخاذ القرارات وأداء واجباته بقيم أخلاقية إيجابية , وتشمل عناصر مثل النزاهة والمسؤولية والجودة العالية والانضباط والتواضع والعمل الجماعي.

إن الفرد الذي يمتلك أخلاقيات عمل إيجابية سيأخذ في الاعتبار الآثار الأخلاقية لكل ما يفعله وسيضع حدودًا واضحة بين ما يراه مناسبًا وما لا يفعله ، وفقًا لقيمه ومبادئه الخاصة. ويجب على كل البلديات والمؤسسات إنشاء وتعزيز مجموعة من القيم التنظيمية التي يمكن ملاحظتها لإجراء تقييمات وأهداف مناسبة لكل فرد يرتبط بطريقة ما بالمؤسسة. نظرًا لأن كل شخص لديه خلفيات ومعتقدات ومواقف مختلفة تجاه مواضيع مختلفة ، ويجب توفير الإرشادات من قبل المؤسسة من أجل الحفاظ على بيئة عمل مرغوبة. في معظم الحالات تكون قيم المؤسسة انعكاسًا لمعتقدات مؤسسها ومبادئه.⁶

ان أخلاقيات مكان العمل هي المبادئ التوجيهية الأخلاقية التي تتبعها المؤسسة ككل والأفراد الذين يشكلونها للامتثال لقوانين الدولة. فالأخلاق هي أيضًا أساس ثقافة الشركة المتماسكة والداعمة وطريقة مهمة للشركة لبناء علاقة قوية مع عملائها. قد يجد الموظفون أيضًا صعوبة وغير مريحة في البقاء على قيد الحياة والعمل على المدى الطويل في الشركات التي تنفقر إلى أخلاقيات العمل القوية.⁷

وتعتبر أخلاقيات مكان العمل مهمة لأنها تجعل جميع أعضاء المؤسسة مسؤولين عن أفعالهم. وإن الحفاظ على المدونة الأخلاقية تخلق إحساسًا بالأمان من خلال الحدود للموظفين. كما أنه يمكن للإدارة من اتخاذ القرارات التي تفيد المؤسسة ككل مع تلبية احتياجات المستهلكين والموظفين.⁸

كذلك تساعد أخلاقيات مكان العمل الموظفين على الشعور بالتقدير في مكان العمل الذي لا توجد فيه معايير أخلاقية ، وقد تشعر موظفة بأنها لا تستطيع التحدث إلى مشرف عن تجربتها مع التحرش الجنسي ، أو كما لو أنها لا تملك إرشادات حول كيفية إدارة التفاعلات مع عميل صعب المراس. كما هو الحال في العلاقات

⁵ - العامري، أحمد بن سالم (2002). السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، السعودية

⁶ - السكارنة، بلال خلف(2011). أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الثانية، الاردن.

⁷ - الرمحي، أحمد(2010). ورقة سياسات تعزيز ومأسسة المشاركة الاجتماعية في أعمال الهيئات المحلية الفلسطينية. وزارة الحكم المحلي بالتعاون مع مؤسسة رام الله.

⁸ - رشيد، نور الدين (2013). الثقافة التنظيمية مفتاح جناح المؤسسة.. الانتقال من ثقافة الفرد إلى ترسيخ ثقافة المؤسسة. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات. العدد 1، مجلد 1. جامعة الجزائر.الجزائر

الرومانسية والعائلية ، تعمل الأخلاق على إنشاء علاقات صحية بين الزملاء.⁹

ان أخلاقيات مكان العمل مهمة أيضًا خارج مكان العمل. في عالم الإنترنت المعاصر اليوم ، تخضع كل شركة لفحص عام دقيق. يساعد الحفاظ على المعايير الأخلاقية الشركات في الحفاظ على علاقات قوية مع المستهلكين من خلال وضع سوابق في صناعاتهم تتطلب الاحترام.¹⁰

ثانياً: مصادر أخلاقيات العمل

يوجد في كل مجتمع ثلاثة مصادر لأخلاقيات العمل - الدين والثقافة والقانون. وبالتالي ، يجب أن يكون مدير الموارد البشرية في كل مؤسسة على دراية جيدة بنظام القيم الفريد الذي طورته هذه المصادر الثلاثة.¹¹

1. الدين: الدين هو أقدم مصادر للإلهام الأخلاقي. هناك ما هو أكثر من الإلهام الأخلاقي هناك الآلاف من الديانات الموجودة في جميع أنحاء العالم ، لكنهم جميعاً منقسمون على المبادئ الأساسية. يعطي كل دين تعبيراً عن الخطأ والصواب في الأعمال التجارية وغيرها من مناحي الحياة. وقد وجد مبدأ المعاملة بالمثل تجاه إخوانه في جميع الأديان. وتبشر الأديان الكبرى بضرورة وجود نظام اجتماعي منظم يؤكد على المسؤولية الاجتماعية بهدف المساهمة في الرفاهية العامة. مع هذه الأساسيات ينشئ كل دين مدونة سلوك خاصة به.

2. الثقافة : الثقافة هي مجموعة من التفاهات الهامة التي يشترك فيها أفراد المجتمع. وتتألف من مجموعة أساسية من القيم والأفكار والتصورات والتفضيلات ومفهوم الأخلاق وقواعد السلوك وما إلى ذلك مما يخلق التميز بين المجموعات البشرية. وعندما نتحدث عن الثقافة فإننا نشير عادةً إلى نمط التنمية الذي ينعكس في نمط المعرفة في المجتمع والأيدولوجية والقيم والقوانين والأعراف الاجتماعية والطبوس اليومية وذلك اعتماداً على نمط ومرحلة التطور ، وتختلف الثقافة من مجتمع إلى مجتمع. وتنتقل الثقافة من جيل إلى جيل. وتسهل الثقافة توليد الالتزام بشيء أكبر من المصلحة الشخصية الفردية. وتشجع الثقافة أعضاء المنظمة على إعطاء الأولوية للأهداف التنظيمية فوق مصالحهم الشخصية. وتعمل الثقافة أيضاً كآلية لصنع المعنى والتحكم الذي يوجه ويشكل مواقف وسلوك الناس. ويتعين على إدارة البلديات على أحدث طراز من الخبرة الثقافية باعتبار ان التوتر الذي تخلقه أفعالهم يجعل العمل أكثر تعقيداً من الناحية الأخلاقية.¹²

3. القانون: يوجه النظام القانوني في أي بلد السلوك البشري في المجتمع. مهما يكن ،لذا فإن الأخلاق التي يحددها القانون ملزمة للمجتمع. ويتوقع المجتمع أن يلتزم بالقانون. على الرغم من أنه من المتوقع أن

⁹ - الخالدي، محمد علي (2016). الأسس الأخلاقية للحركة المقاطعة والانتقادات الموجهة ضدها، 20، كانون اول، جامعة يورك، تورنتو، كندا.

¹⁰ - حسن ، أحمد علي (2011)، "العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي و مدركات للعدالة التنظيمية في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، المجلد (2) ، العدد (3)، مصر.

¹¹ - جون سوليفان و ألكسندر شكولنيكوف(2006). أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، ورقة عمل مقدمة إلى مركز المشروعات الدولية الخاصة، واشنطن.

¹² - أبو بكر، مصطفى محمود(2008). الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر ،

تلتزم كل مؤسسة بالقانون ، إلا أنه نادراً ما تلتزم المؤسسات بالقواعد واللوائح. وان خرق القانون في المؤسسات يؤدي الى التهرب الضريبي ، وتقديم أسوء الخدمات .

ثالثاً: مبادئ أخلاقيات العمل

من الضروري فهم المبادئ الأساسية التي تقود السلوك الأخلاقي المرغوب به، وكيف يساهم نقص هذه المبادئ الأخلاقية في سقوط العديد من الأشخاص الموهوبين والأنكياء والمؤسسات التي يمثلونها. ومن ابرز مبادي الأخلاق التي يتحلى بها موظف المؤسسات والمنظمات ما يلي: ¹³

1- القيادة: وهي الجهد المدرك لتبني لتوجيه القرارات والسلوك في جميع جوانب الحياة المهنية والشخصية للفرد.

2- المساءلة: وهي تحميل الفرد المسؤولية عن أفعاله. والالتزام باتباع الممارسات الأخلاقية، والتأكد من إتباع الآخرين للمبادئ التوجيهية الأخلاقية.

3- النزاهة: وتتضمن النزاهة مبادئ الصدق والجدارة بالثقة. والشخص الذي يتسم بالنزاهة يفعل الشيء الصحيح باستمرار ويسعى جاهداً للالتزام بمعايير أعلى.

4- احترام الآخرين: لتعزيز السلوك الأخلاقي والبيئات في مكان العمل ، فإن احترام الآخرين هو عنصر حاسم ومهم . ويستحق كل فرد الكرامة والخصوصية والمساواة والرحمة والتعاطف.

5- الصدق: الحقيقة في كل الأمور هي مفتاح تعزيز مناخ أخلاقي. الحقائق الجزئية والإغفالات والتخفيض أو المبالغة لا تساعد المؤسسة على تحسين أدائها. يجب توصيل الأخبار السيئة وتلقيها بنفس طريقة نقل الأخبار السارة حتى يمكن تطوير الحلول.

6- احترام القوانين: يجب أن تشمل القيادة الأخلاقية تطبيق جميع القوانين المحلية والوطنية. ¹⁴

7- المسؤولية: تعزيز المسؤولية داخل المؤسسة ، والسماح للموظفين بتحمل المسؤولية عن عملهم .

8- الشفافية: ، يجب على المؤسسات التأكد من أن المعلومات المتعلقة ببياناتها المالية ، وتغيرات الأسعار ، وممارسات التوظيف والفصل ، والأجور والرواتب ، والترقيات متاحة للمهتمين بنجاح الأعمال.

9- التعاطف: يجب التعامل مع الموظفين والمجتمع المحيط بالنشاط الوظيفي وشركاء الأعمال والعملاء باهتمام على رفاهيتهم.

¹³ - راضي، جواد محسن، عبدالله كاظم حسن(2011)،العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 7، العدد 21، صص 103-120.

¹⁴ - Al Halbusi Hussam, , ShehnazTehseen,& T. Ramayah(2017), The Impact of Organizational Justice on the Ethical Leadership under theModerating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study,Malaysian Journal of Business and Economics, Vol. 4, No. 1, 2017, 46 – 64.

- 10- الإنصاف: يجب أن يحصل الجميع على نفس الفرص وأن يعاملوا على قدم المساواة. إذا كان من شأن ممارسة أو سلوك ما أن يجعلك تشعر بعدم الارتياح أو تضع منفعة شخصية أو مؤسسية أمام المساواة ، واللباقة المشتركة ، والاحترام ، فمن المحتمل ألا يكون ذلك عادلاً.¹⁵
- 11- الولاء: يجب على القيادة إظهار السرية والالتزام تجاه موظفيها. يضمن الولاء الملمه للموظفين والإدارة التزامهم بأفضل الممارسات.
- 12- القلق البيئي: في عالم تكون فيه الموارد محدودة ، فقد تضر النظم البيئية بسبب تغير المناخ ، فمن الأهمية بمكان أن يكون الموظف على دراية بالآثار البيئية للأعمال الخدمية والقلق بشأنها. يجب تشجيع جميع الموظفين على اكتشاف والإبلاغ عن حلول للممارسات التي يمكن أن تضيف إلى الأضرار التي تم تنفيذها بالفعل.¹⁶

المبحث الثاني: دور أخلاقيات العمل في تحسين أداء موظفي البلديات

تعتبر أخلاقيات العمل في البلديات عاملاً أساسياً في نجاح أي بلدية. وبدون وضع معايير واضحة للسلوك الأخلاقي وإلزام الموظفين بهذه المعايير ستعاني البلدية من حيث معنويات الموظفين وإنتاجيتهم. ومن حيث احترام الزملاء إلى التعامل بصدق مع المراجعين والمجتمع المحلي ، وتؤدي الأخلاقيات الجيدة في مكان العمل إلى بيئة عمل أكثر صحة ، مما يؤدي بدوره إلى وجود بلدية ناجحة.¹⁷

كذلك تعزز أخلاقيات طبيعة العمل الجماعي والتعاون والتناغم بين الموظفين. والبلدية التي تضع برنامج أخلاقيات مكان العمل تعمل على مواءمة سلوك الموظفين. وهذا يعزز الانفتاح والشراكة والثقة. ، عندما يعرف الموظفون طبيعة عملهم فإنهم يؤدون وظائفهم بشكل أفضل.¹⁸

كذلك تمنح أخلاقيات الصورة الإيجابية. وتمنح البلدية سمعة إيجابية في نظر المجتمع المحلي. وهذا مهم بشكل خاص للبلديات التي تعتمد أكثر على تقديم الخدمات وتعزز مفاهيم التمي. لان المانحون يجب أن يكونوا على دراية بكيفية تخطيط هذه البلديات في ادارة اعمالهم¹⁹

وتحمي أخلاقيات العمل الامان الوظيفي في البلدية من خلال تطبيق المعايير الأخلاقية في مكان العمل،وتساعد أخلاقيات العمل أيضًا في حماية البلدية من فقدان قيمة الخدمة في حال تحايل احد الموظفين بالمرض والحصول على اجازات مرضية لان الاخلاق ترتبط بضمير الفرد وحسن تعاونه²⁰

¹⁵ - صدقي، أمينة (2012). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية- دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة، رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

¹⁶ - ياغي محمد (2001)، مبادئ الإدارة العامة ، مطابع الفرزق التجارية،الرياض،السعودية.

¹⁷ - نجم ، نجم عبود (2000). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، سلسلة بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الادارية ، الطبعة الاولى ،مصر.

¹⁸ - نايف ، بستكي (2021). أخلاقيات العمل ركيزة أساسية لنجاح الشركات، صحيفة الأنباء ، 28، نيسان ، الكويت. الأربعة

¹⁹ - المرسي، جمال الدين (2003): الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية : مصر.

²⁰ - المرعي، صالح (2008): القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية دراسة ميدانية مقارنة على المديرية العامة

وتوفر أخلاقيات الأمان العاطفي وهذا يساعد الموظفين على الشعور بالأمان ، لأنه لا يوجد مضايقات من العمال الآخرين والمشرفين ويعاملون الموظفين باحترام. في حالة انتهاك هذه الأخلاقيات ، يتم اتخاذ إجراءات تأديبية لتعزيز بيئة عمل أفضل.²¹

والأخلاق تشير إلى مجموعة من القواعد التي تصف السلوك المقبول في المجتمع. والأخلاق بمثابة دليل للحياة اليومية الأخلاقية وتساعد في الحكم على ما إذا كان السلوك يرتقي إلى اعلي مراتب الأخلاق ، والأخلاق هي مجموعة من القواعد أو انماط السلوك التي تستند عليها المجتمعات²²

وتعد أخلاقيات العمل مصدراً إرشادياً يشمل جميع الإجراءات والمعاملات الوظيفية التي تساعد الموظف على إدارة عمله ، وتوفر له البيانات والمعلومات. وتسهم في تعزيز قدرات وكفاءات الموارد البشرية، وتجعل موظف البلدية على دراية كاملة بحقوقه وواجباته، لان مدونة سلوكيات العمل تمنح الموظف دراية في رؤية ورسالة وقيم البلدية وهيكلها التنظيمي المعتمد، ويقدم الدليل الاخلاقي خدمات تعريفية للموظف، منها خدمات قسم التدريب.²³

وتساهم اخلاقيات العمل في تطوير العمل البلدي من خلال التقدم الوظيفي لإن الموظفين الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل لديهم فرصة أكبر للحصول على حوافز وترقيات وعلاوات، كذلك تساعد على تحسين الأداء الوظيفي بمعنى ان الموظف الملتزم بأخلاقيات العمل سيحقق إنجاز مهامه في الوقت المحدد وبدقة كبيرة، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام. إضافة الى ذلك يشعر موظف البلدية بالرضا الوظيفي ، لان اخلاق العمل تعزز الشعور بالرضا بين الموظفين عند أداء أعمالهم، كما يشعرون بقيمة أنفسهم. كذلك يمنح ذلك البلدية السمعة الجيدة ، كما يساهم في تميزها²⁴

كذلك تظهر أخلاقيات العمل لموظف البلدية بانه قادر على تحقيق إنجاز المهام، بمعنى إن الموظف الملتزم بأخلاق العمل يؤدي العمل المطلوب منه بأقصى جهد ممكن، ويقوم بتسليم المهام في الوقت المحدد. إضافة الى التزامه الأخلاقي الحضور في الوقت المحدد، فالموظف الذي يتحلى بأخلاقيات العمل يلتزم بوقت الحضور إلى العمل ، ويخشى تماما ان أي تأخير محتمل، فدائماً يحضر مبكراً لانجاز عمله²⁵

ولا شك بان على البلديات أن تعزز أخلاقيات العمل لدى موظفيها ، فعلى البلديات ان توضح اهداف وغايات ومهام العمل للموظف ، إذ يجب أن تكون الأهداف محددة بوقت واضح، وقابلة للتحقيق، وموافق عليها من قبل

الجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني، رسالة دكتوراه جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

²¹ - الدجني، إياد على (2011). دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي: دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة (جامعة دمشق، كلية التربية، سوريا).

²² - Evelyn katee nthini (2013), Effect of Strategic Leadership on the Performance of Commercial and Financial State Corporate in KENYA Requirement for the Award of the Degree of Master of Business Administration (MBA), SCHOOL OF BUSINESS, UNIVERSITY OF NAIROBI

²³ - محمد، طمار والفضيل، تيمي (2020) دور الثقافة التنظيمية في إدارة أزمة جائحة فيروس كورونا، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية. المجلد 12. العدد 1. الجزء 21. جامعة البليدة.الجزائر

²⁴ - قبيلات حمدي (2017). التشريعات الناظمة لعمل مجالس المحافظات والبلدية والمحلية في الأردن، الوكالة الألمانية واللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة ، الاردن.

²⁵ - كميل حبيب ،جان بولس(2010). أخلاقيات الأعمال الإدارية والاقتصادية في عالم متغير ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان الطبعة الثانية ،لبنان

المجلس البلدي، كذلك يجب وضع لوحات ارشادية وتوجيهية ليدرك الموظف حجم الانجاز والقدرة على تنفيذ العمل باطر تتماشى مع القواعد السلوكية للبلدية²⁶

كذلك تهيئة بيئة عمل مناسبة، لان البيئة تؤثر على تقديم جودة العمل ،فالبيئة المنظمة تمنح أفكارًا واضحة مثل توفير عناصر التكنولوجيا ، ولذلك يجب الحرص بحيث تكون بيئة العمل منظمة وآمنة للموظفين، وتلبية احتياجات الموظفين، وتعزيز قدرة الموظف على الانتاج من خلال عقد بعض الدورات التدريبية خاصة للموظفين المبتدئين، مما يساهم في تحفيزهم وإشعارهم بالرضا الوظيفي.²⁷

كذلك ترتبط أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي ارتباطاً وثيقاً. عادةً ما يقدم الموظفون الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل قوية نتائج أفضل وأداءً عامًا للبلدية. هذا هو السبب في أن العديد من أصحاب العمل يعتبرون أن أخلاقيات العمل الجيدة هي سمة أساسية للموظف الجيد²⁸

وتشير أخلاقيات العمل في البلديات إلى القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في خضم المعضلات الأخلاقية. حيث تُظهر سلوكيات الالتزام الأخلاقي تجاه العمل بذل جهد بدني وعقلي وعاطفي لتحقيق الانجاز ، وعادة ما يكون الموظفون الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل أقوى من زملائهم في العمل أكثر إنتاجية. في وظائف العمل ، ويؤدي الجهد الأفضل إلى زيادة جودة الخدمة وسرعتها²⁹

حيث لا يمكن لأخلاقيات العمل التغلب على عدم الكفاءة الوظيفية. إذا لم يكن لموظف البلدية المعرفة والمهارات اللازمة للقيام بالعمل ، ويمكن للموظف الذي يتمتع بأخلاقيات عمل قوية تحفيز الزملاء وأعضاء الفريق وإقناع المشرفين عليه. ويمكن للعامل الجاد الذي لديه القدرة على التعلم والقدرة على القيادة أن يتقدم في حياته المهنية بسرعة أكبر من الموهوب الذي لا ينجز.³⁰

وترتبط أخلاقيات العمل بعناصر النزاهة والشفافية والوضوح ، حيث تُعرّف النزاهة بأنها الالتزام بقواعد أخلاقية في اتخاذ القرارات اليومية. والنزاهة ببساطة عندما يتمتع موظفي البلديات بالنزاهة ، فهذا يعني أنه يمكن الوثوق بهم. كذلك شخصية الموظف الذي يلتزم بأخلاقيات العمل فانه يكون اكثر انجازا عن غيره ، كذلك الالتزام بالأنظمة والقوانين لان العمل غير القانوني لا يمكن أن يكون له صلة بالأخلاق.

وان فشل العديد من المعايير الأخلاقية للبلديات لأنها غامضة للغاية وعامة ولا تعطي توجيهات محددة. يجب أن

²⁶ - الفراء، ماجد، والهندي، أشرف. (2018). تطبيق الإدارة بالأهداف في المؤسسات الحكومية وأثرها في تأهيل قيادة بديلة: دراسة حالة وزارة الداخلية والأمن الوطني - قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والانسانية، فلسطين

²⁷ - العزام ، زياد (2015) أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة إربد بالأردن دراسات العلوم الادارية العدد 1، المجلد 42 ، الاردن.

²⁸ - Al Halbusi, Hussam, Shehnaz Tehseen, T. Ramayah (2017), The Impact of Organizational Justice on the Ethical Leadership under the Moderating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study, Malaysian Journal of Business and Economics ,Vol. 4, No. 1, 46 – 64

²⁹ - عبيسات، حيدر (2005). الثقافة التنظيمية وتأثيرها على بناء المعرفة المؤسسية، دراسة ميدانية لمؤسسة المناطق الحرة. عمان. ، مديرية الدراسات والمعرفة، الاردن.

³⁰ - العامري، صالح وشدي التميمي (2002). المرتكزات الأخلاقية في قرارات إدارة الإنتاج والعمليات ومؤشرات قيامها، مجلة آفات اقتصادية، جامعة بغداد، العدد 92 ، العراق.

تكون قواعد الأخلاق محددة بما يكفي لنقل السلوك المقصود. حيث يصبح الموظف غير قادر على التصرف واتخاذ القرارات خوفاً من أن أي إجراء سيكون غير أخلاقي. فإذا كانت البلدية تريد الحفاظ على السلوك الأخلاقي ، فيجب أن تفعل سياساتها وقواعدها ومعاييرها ومراجعة أولوياتها بشكل دوري وإجراء التعديلات اللازمة.³¹

لقد شكلت قواعد السلوك الاطار الأخلاقي في البلديات بل منصة ارشاد ونصح لموظفي البلديات باعتبارها تشكل مجموعة من المبادئ والمعايير الأخلاقية الإيجابية ، فعلى جميع الجهات الفاعلة في البلديات أن تتجنب بشكل منهجي أي شكل من أشكال الغش أو الكذب أو الاحتيال أو السرقة أو الابتزاز أو غير ذلك من السلوكيات غير النزيهة.³²

كذلك تستند مدونة الأخلاق والسلوك المهني في البلديات على مبادئ العدل والشفافية والمساءلة والنزاهة وتعزيز ثقة المواطنين في عمل وخدمات الموظفين. وتعزيز المعايير الأخلاقية والقواعد والمبادئ الأساسية للسلوك المهني في خدمة البلديات ، وتعزيز الممارسات الجيدة والحكم الجيد ، وتوعية موظفي البلديات وتوجيههم نحو مبادئ السلوك المهني الجيد والانضباط الذاتي بالقوانين والأنظمة المعمول بها. والمشاركة في تحديد الواجبات والمسؤوليات المهنية لموظفي البلديات³³

ترى الباحثة فيما يتعلق بالعلاقة المباشرة بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي ، حيث يرتبط تعزيز أخلاق الموظفين بزيادة في الأداء الوظيفي للموظفين. لهذا الغرض ، لذلك يجب الاهتمام بأخلاقيات العمل في مختلف جوانب البرامج المعرفية والتعلم التنظيمي من أجل زيادة الأداء والمشاركة الفعالة للموظفين في الأمور التنظيمية وأداء مسؤولياتهم. كما يجب على موظفي البلديات الانتباه إلى الأبعاد الأخلاقية المختلفة للكادر الإداري من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي للموظفين ومحاولة رفع المستوى الأخلاقي للموظفين من خلال عقد ورش العمل ، تشكيل فرق حل المشكلات ، وإنشاء نظام مكافأة لموظفيها.

³¹ - طالب، منير إبراهيم أحمد (2011). علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية - قطاع غزة، رسالة ماجستير جامعة الأزهر - غزة، فلسطين

³² - Khuong, Mai Ngoc and Do ThiThuy Dung(2015), The Effect of Ethical Leadership and Organizational Justice on Employee Engagement — The Mediating Role of Employee Trust, International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 6, No. 4,pp235-240.

³³ - رشيد، نور الدين (2013). الثقافة التنظيمية مفتاح جناح المؤسسة.. الانتقال من ثقافة الفرد إلى ترسيخ ثقافة المؤسسة. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات. العدد 1، مجلد 1. جامعة الجزائر. الجزائر

الخاتمة والنتائج والتوصيات

أولاً: الخاتمة

شكّلت خاتمة الدراسة حصيلة النتائج التي تمثل الإجابة عن أسئلة الدراسة بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات، وقد تناولت الدراسة أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023 وقد بينت الدراسة حجم التطورات الحديثة وأثرها على تفعيل الأداء المؤسسي الذي يركز على أدوات المنظومة التقنية والمعرفية في العصر الحالي والذي ينعكس بشكل ملحوظ على أداء البلديات والمؤسسات في كافة المجالات الاجتماعية، والخدماتية والتي تعتمد على خصائص السرعة والمرونة والريادة والابتكار والإبداع في العمل.

وبينت الدراسة ان اخلاقيات العمل تشكل منظومة متكاملة من القواعد والسلوكيات التي تنظم عمل الموظف داخل البلدية ، بحيث تساهم أخلاقيات بالحفاظ على جودة العمل وسرعة الانجاز ، وحسن التعامل وترسيخ السمعة الطيبة للبلدية باعتبار ان أخلاقيات العمل هي الإطار الأخلاقي الذي ينظم العمل من خلال الأنظمة والتعليمات الواردة في قانون البلديات.

كذلك أكدت الدراسة ان أخلاقيات العمل ترتبط بالضمير والوجدان الإنساني والجيني لأنها جزء أساسي من أدبيات البلديات والمؤسسات والمنظمات والشركات المتقدمة والتي تبحث عن التطور والرقى ، حيث تساهم المبادئ والقيم الإيجابية في تحفيز الموظف وزرع الدافع الذي يجسد عناصر الإخلاص في العمل والالتقان بجودة العمل والتحفيز للوصول لأعلى معدلات الإنجاز، وتحقيق مزيد من العطاء وهذا يتحقق من خلال التزامهم بالقواعد الأخلاقية للعمل الذي يمارسونه

كذلك أكدت الدراسة ان أخلاقيات العمل تعزز العناصر الايجابية للفرد في أداء وظيفته حيث ان الالتزام والتفاني من الأجزاء المهمة لأخلاقيات العمل الجيدة، إضافة الى الانضباط العالي الذي يساهم في تقديم الإنتاجية المتميزة ، وتعزيز النزاهة المهنية ، وتحقيق سمعة إيجابية للمؤسسة ، بل تدفع أخلاقيات العمل بالحافز الذي يدفع الى البناء والتغيير وطرح الأفكار الجيدة ، وتقديم الأداء الجيد

ثانياً : نتائج الدراسة

- 1- أكدت الدراسة ان أخلاقيات العمل تساعد الموظف أداء واجباته بقيم أخلاقية إيجابية تستند على عناصر النزاهة والمسؤولية والجودة العالية والانضباط والتواضع والعمل الجماعي
- 2- بينت الدراسة حجم التطورات الحديثة وأثرها على تفعيل الأداء المؤسسي الذي يركز على أدوات المنظومة التقنية والمعرفية في العصر الحالي والذي ينعكس بشكل ملحوظ على أداء البلديات والمؤسسات في كافة المجالات الاجتماعية، والخدماتية
- 3- أكدت الدراسة ان أخلاقيات العمل ترتبط بالضمير والوجدان الإنساني والجيني لأنها جزء أساسي من أدبيات البلديات والمؤسسات والمنظمات والشركات المتقدمة والتي تبحث عن التطور والرقى

4- أكدت الدراسة ان أخلاقيات العمل تعزز العناصر الايجابية للفرد في أداء وظيفته حيث ان الالتزام والتفاني من الأجزاء المهمة لأخلاقيات العمل الجيدة، إضافة الى الانضباط العالي الذي يسهم في تقديم الإنتاجية المتميزة

5- أثبتت الدراسة ان، تعزيز النزاهة المهنية يحقق سمعة إيجابية للبلدية ، بل تدفع أخلاقيات العمل بالحافز الذي يدفع الى البناء والتغيير وطرح الأفكار الجيدة ، وتقديم الأداء الجيد

ثالثا : التوصيات

1- أوصت الدراسة على كل بلديات المملكة ان تبدي اهتمامها بأخلاقيات العمل من خلال قواعد السلوك التي تجسد الضبط الأخلاقي وتسهم في تحسين أداء موظفي البلديات.

2- أوصت الدراسة بان على وزارة الادارة المحلية تفعيل مدونة السلوك الأخلاقية لانها تساهم في تنمية القيم الأخلاقية ، وتسهم في تحسين أساليب العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي لموظف البلديات

3- لا بد من تعزيز النزاهة المهنية بما يحقق سمعة إيجابية للبلدية لان أخلاقيات العمل تدفع بالحافز الذي يدفع الى البناء والتغيير وطرح الأفكار الجيدة ، وتقديم الأداء الجيد

4- لا بد من تعزيز العناصر الايجابية لموظف البلدية في أداء وظيفته حيث ان الالتزام والتفاني من الأجزاء المهمة لأخلاقيات العمل الجيدة، إضافة الى الانضباط العالي الذي يسهم في تقديم الإنتاجية المتميزة

المراجع

اولا : المراجع العربية

أبو بكر، مصطفى محمود(2008). الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر ،

جون سوليفان و ألكسندر شكولنيكوف(2006). أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، ورقة عمل مقدمة إلى مركز المشروعات الدولية الخاصة، واشنطن.

حسن ، أحمد علي (2011)،" العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي و مدركات للعدالة التنظيمية في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، المجلد (2) ، العدد (3).مصر.

الخالدي، محمد علي (2016). الأسس الأخلاقية للحركة المقاطعة والانتقادات الموجهة ضدها، 20، كانون اول، جامعة يورك، تورنتو، كندا.

الدجني، إباد على (2011). دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي: دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة (جامعة دمشق، كلية التربية، سوريا).

الدجني، إباد على (2011). دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي: دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة (جامعة دمشق، كلية التربية، سوريا).

- راضي، جواد محسن، عبدالله كاظم حسن(2011)،العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 7، العدد21.صص 103-120.
- رشيد، نور الدين (2013). الثقافة التنظيمية مفتاح جناح المؤسسة.. الانتقال من ثقافة الفرد إلى ترسيخ ثقافة المؤسسة. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات. العدد1، مجلد 1. جامعة الجزائر.الجزائر
- رشيد، نور الدين (2013). الثقافة التنظيمية مفتاح جناح المؤسسة.. الانتقال من ثقافة الفرد إلى ترسيخ ثقافة المؤسسة. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات. العدد1، مجلد 1. جامعة الجزائر.الجزائر
- الرمحي، أحمد(2010). ورقة سياسات تعزيز ومأسسة المشاركة الاجتماعية في أعمال الهيئات المحلية الفلسطينية. وزارة الحكم المحلي بالتعاون مع مؤسسة رام الله،
- السكرانة، بلال خلف(2011). أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الثانية، الاردن.
- صديقي، أمينة(2012). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية- دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة، رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- طالب، منير إبراهيم أحمد(2011).علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية - قطاع غزة، رسالة ماجستير جامعة الأزهر - غزة، فلسطين
- العامري، أحمد بن سالم(2002). السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطن التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، السعودية
- العامري، صالح وشدي التميمي(2002). المرتكزات الأخلاقية في قرارات إدارة الإنتاج والعمليات ومؤشرات قيامها، مجلة آفات اقتصادية، جامعة بغداد، العدد 92 ، العراق.
- عبيسات، حيدر(2005). الثقافة التنظيمية وتأثيرها على بناء المعرفة المؤسسية، دراسة ميدانية لمؤسسة المناطق الحرة. عمّان . ، مديرية الدراسات والمعرفة.الاردن.
- العرايضة، رائدة هاني (2012). مستوى القيادة الأخلاقية لمدير المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقتها بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان ، الأردن
- العزام ، زياد (2015) أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة إربد بالأردن دراسات العلوم الادارية العدد 1، المجلد 42 ، الاردن.
- الفرأ، ماجد، والهندي، أشرف. (2018). تطبيق الإدارة بالأهداف في المؤسسات الحكومية وأثرها في تأهيل قيادة بديلة: دراسة حالة وزارة الداخلية والأمن الوطني - قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والانسانية، فلسطين
- قانون البلديات رقم 14 لسنة 2007 المنشور على الصفحة 2178 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4820 بتاريخ 2007/4/8
- قبيلات حمدي(2017).التشريعات النازمة لعمل مجالس المحافظات والبلدية والمحلية في الأردن، الوكالة الالمانية واللجنة

الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ، الاردن.

كميل حبيب ،جان بولس(2010). أخلاقيات الأعمال الإدارية والاقتصادية في عالم متغير ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان الطبعة الثانية ،لبنان

محمد، طمار والفضيل، تيمي (2020) دور الثقافة التنظيمية في إدارة أزمة جائحة فيروس كورونا، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية. المجلد 12. العدد 1. الجزء 21. جامعة البليدة.الجزائر

المربع، صالح (2008) : القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية دراسة ميدانية مقارنة على المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني، رسالة دكتوراه جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المرسى، جمال الدين (2003) : الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية : مصر.

نايف ، بستكي (2021). أخلاقيات العمل ركيزة أساسية لنجاح الشركات، صحيفة الانباء ، 28، نيسان ، الكويت. الأربعاء

نجم ، نجم عبود (2000). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، سلسلة بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الادارية ، الطبعة الاولى ،مصر.

ياغي محمد (2001).، مبادئ الإدارة العامة ، مطابع الفرزدق التجارية ،الرياض ،السعودية.

ثانيا : المراجع الأجنبية

Al Halbusi Hussam, , ShehnazTehseen,& T. Ramayah(2017), The Impact of Organizational Justice on the Ethical Leadership under theModerating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study,Malaysian Journal of Business and Economics, Vol. 4, No. 1, 2017, 46 – 64.

Al Halbusi,Hussam, ShehnazTehseen, T. Ramayah (2017), The Impact of Organizational Justice on the Ethical Leadership under the Moderating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study,Malaysian Journal of Business and Economics ,Vol. 4, No. 1, 46 – 64

Evelyn katee nthini (2013), Effect of Strategic Leadership on the Performance of Commercial and Financial State Corporate in KENYA Requirement for the Award of the Degree of Master of Business Administration (MBA), SCHOOL OF BUSINESS, UNIVERSITY OF NAIROBI

Khuong, Mai Ngoc and Do ThiThuy Dung(2015), The Effect of Ethical Leadership and Organizational Justice on Employee Engagement — The Mediating Role of Employee Trust, International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 6, No. 4,pp235–240.