

بحث بعنوان

تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة الأعمال

ماهر محمد مروح السوالقه

رئيس شؤون الموظفين

بلديه الطفيلة الكبرى

المخلص

تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة الأعمال إذ يشكل السلوك الإنساني واحد من المحركات الرئيسية لأداء الأعمال التي يتوجب يُعرف نظام القيم الأخلاقية الذي يوجه القيم والسلوكيات والقرارات والأفراد في منظمة تجارية باسم أخلاقيات العمل. الأنظمة البيئية والحد الأدنى للأجور والقيود المفروضة على المتاجرة الداخلية لأجل المكاسب، هي أمثلة عن بعض المتطلبات الأخلاقية للشركات، ينص عليها القانون ووضعتها الحكومات بوصفها حدًا أدنى من معايير أخلاقيات العمل. ما كان يُعد من أخلاقيات عمل تغير بمرور الوقت، وهي مهمة لمختلف الأعمال.

من اجل تفعيل و الاهتمام بالجانب الانساني، وانما في اغلب الاحيان نجد الادارة العليا تضع كل تركيزها على الجوانب الرسمية الروتينية و تهمل الجانب الانساني و بالتالي فإن الاستمرار على هذا المنوال سيؤدي الى شعور العاملين بمزيد من الضغوط في العمل.

<https://jaspps.com>**Abstract**

The impact of human and ethical behavior in business management, as human behavior is one of the main drivers of business performance that must be known.

Environmental regulations, minimum wages, and restrictions on insider trading for profits are examples of some of the ethical requirements for companies, which are laid down by law and set by governments as minimum standards of business ethics. What used to be considered a work ethic has changed over time and is important to various businesses.

In order to activate and pay attention to the human aspect, but in most cases we find that the senior management puts all its focus on the official and routine aspects and neglects the human aspect, and therefore continuing in this way will lead to the workers feeling more pressure at work.

المقدمة

يحقق تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة الأعمال أهدافه من خلال العمل الإنساني وهو أحد المكونات الأساسية للعنصر الإنساني للمشروع استناداً على مجموعة أخرى من الأفراد فيما يتعلق بتنفيذ الأعمال، لذا فمن أجل تفهم الإدارة بشكل صحيح ينبغي تفهم سلوك الإنساني على النحو المطلوب، وهو ما يحدد أثر ذلك السلوك الإنساني على الإجازة ومستويات نجاحها.

يعتبر الإنسان عنصراً اجتماعياً متعدد الجوانب والنواحي، يتأثر بعدد من المتغيرات في المجتمع، وتجدر الإشارة بأن أفراد المجتمع يختلفون فيما بينهم في استعداداتهم وقدراتهم وما يملكونه من مهارات تحدد أنماطهم السلوكية

يملك السلك الإنساني والأخلاقي الذي يتبعه المدراء والموظفون أثراً كبيراً ومهماً على إدارة الأعمال بلا شك، ويُمكن توضيح هذا الأثر على بيئة العمل هناك أثر كبير للسلوك الأخلاقي والإنساني في بيئة العمل، حيث أنّ السلوكيات الأخلاقية لها دور كبير في تحقيق النجاح لدى الفرد العامل، بمختلف مستوياته، سواء أكان مديراً أم موظفاً، وتصنع منه شخصاً قادراً على تحمل المسؤولية، ويعتبر اتباع السلوكيات الأخلاقية الحسنة في العمل هو الأساس في جعل الفرد قادراً على إنجاز عمله على أكمل وجه ومن دون تدمير أو ضرر من المدراء.

إنّ لأخلاقيات العمل والسلوك الإنساني والأخلاقي في بيئة العمل دوراً كبيراً في تطور الفرد العامل على الصعيد الشخصي وعلى الصعيد المهني، وجعله يواكب التطورات الحديثة في بيئة العمل، وتمكن أخلاقيات

<https://jasps.com>

العمل الفرد العامل من تنفيذ أعمال أعلى من مستواه ومستوى مهاراته وخبراته الحالية، وأكثر من المتوقع، وأيضًا تجعل أخلاقيات العمل الفرد العامل يتمتع بالمصداقية والوفاء والمثابرة من أجل تحقيق أهداف عمله.

إنّ لأخلاقيات العمل دور كبير في المجال الوظيفي، فالسلوك الإنساني والأخلاقي يُمكن الفرد من معرفة أهمية العمل ودوره في حياة الإنسان الاجتماعية، كما تجعله شخصاً يتمتع بالمصداقية والثقة والأمانة في عمله، بل وفي مختلف جوانب حياته، وإذا كان الشخص يتمتع بالأخلاق العالية في عمله فهذا يجعله يقوم بتنفيذ أعمال أعلى من مستواه وأكثر مما هو متوقع منه إنجازه.

للسلوك الإنساني والأخلاقي دور فعال في حل المشكلات الإدارية وأن الاهتمام بل أخلاق يساعد الفرد على اكتشاف أخطائه وتعد الأخلاق من الأمور الضرورية واللازمة في تعزيز سمعة المؤسسة وتساهم في تحسين أداء العاملين وخلق أثر إيجابي بالتعامل بين الموظفين فيما بينهم بالوفاء والتقدير مع المرؤوسين وتهدف الأخلاق إلى ضبط السلوك الشخصي وإزالة الطابع السلطوي الذي يمكن أن تتصف به أي إدارة.

يُعرف نظام القيم الأخلاقية الذي يوجه القيم والسلوكيات والقرارات والأفراد في منظمة تجارية باسم أخلاقيات العمل. الأنظمة البيئية والحد الأدنى للأجور والقيود المفروضة على المتاجرة الداخلية لأجل المكاسب، هي أمثلة عن بعض المتطلبات الأخلاقية للشركات، ينص عليها القانون ووضعتها الحكومات بوصفها حدًا أدنى من معايير أخلاقيات العمل. ما كان يُعد من أخلاقيات عمل تغير بمرور الوقت، وهي مهمة لمختلف الأعمال.

أخلاقيات القيادة

يحدد فريق الإدارة أسلوب عمل الشركة بأكملها على صعيد يومي. عندما تستند فلسفة الإدارة السائدة إلى السلوك الأخلاقي، بوسع القادة داخل المؤسسة توجيه الموظفين إلى الأمثلة وإرشادهم نحو اتخاذ القرارات التي تفيدهم لا بوصفهم أفرادًا فحسب بل تفيد المؤسسة بأكملها. بناء أي شركة على أساس السلوك الأخلاقي يساعد على خلق تأثيرات إيجابية طويلة الأمد، تتضمن القدرة على جذب موظفين موهوبين وبناء سمعة إيجابية في المجتمع والحفاظ عليها. إدارة الأعمال بطريقة أخلاقية بواسطة الإدارة العليا في الشركة يساهم في تقوية الروابط بين أفراد الفريق، ما يزيد الاستقرار داخل الشركة.

أخلاقيات الموظفين

عندما تقود الإدارة المنظمة بطريقة أخلاقية، يقتدي بها الموظفون. فيتخذون قرارات أفضل في وقت أقل، إذ تمثل أخلاقيات العمل مبدأً أساسياً، ما يرفع الإنتاجية ومعنويات الموظفين. عندما ينجز الموظفون عملهم بطريقة مبنية على الاستقامة والنزاهة، تستفيد المؤسسة بأكملها. الموظفون الذين يعملون لدى شركة تتطلب مستوى رفيعاً من أخلاقيات العمل في جميع جوانب العمل، من المرجح أنهم يؤدون مهامهم الوظيفية بمستوى أعلى، ويميلون للبقاء أوفياء لتلك المؤسسة.

الأخلاقيات في الصناعات المختلفة

تختلف أخلاقيات العمل بين صناعة وأخرى وبين دولة وأخرى. تؤثر طبيعة الأعمال التجارية كثيرًا في القضايا الأخلاقية التي يتعين التعامل معها. مثلاً، ينشأ مازق أخلاقي بالنسبة إلى شركة سمسة استثمار

<https://jasps.com>

عندما لا يتوافق القرار الأفضل للعميل وأمواله مع نسبة السمسة الأعلى. أيضاً تلتزم المؤسسات الإعلامية التي تنتج محتوى موجهاً إلى الأطفال بمعايير أخلاقية معينة تتوافق مع القيم.

من الأمثلة اللافتة فيما يخص أخلاقيات العمل: الأخلاقيات في مجال الطاقة. إذ تخضع الشركات المنتجة للطاقة -خاصةً الطاقة غير المتجددة- لمراجعة دقيقة حول كيفية تعاملها مع البيئة. عند حدوث مشكلات مثل تسرب النفط، تُصبح الشركة مطالبة بتقديم توضيحات إلى الهيئات التنظيمية والمجتمع، لتتفي عن نفسها تهمة تجاهل الالتزام بحماية البيئة من أجل تحقيق أرباح أعلى.

وجود نظام صارم ومحدد بوضوح لأخلاقيات البيئة أمر بالغ الأهمية لأي شركة من شركات الطاقة إذا رغبت في الازدهار، في ظل زيادة الوعي العام بالقضايا البيئية.

فوائد أخلاقيات العمل

لا تقتصر أهمية أخلاقيات العمل على مفهوم ولاء الموظفين ومعنوياتهم أو قوة الروابط بين فريق الإدارة، بل تتجاوز ذلك فترتبط بالربح على المدى القصير والطويل، وكذلك جميع مبادرات الأعمال.

تشكل سمعة الشركات في المجتمع المحيط وبين غيرها من الشركات والمستثمرين أهمية بالغة في مدى جذب الشركة للاستثمار. إذا عُرفت الشركة بأنها غير أخلاقية، يقل ميل المستثمرين إلى شراء الأسهم فيها أو دعم عملها.

أصبحت الشركات أكثر ميلاً للالتزام بأخلاقيات العمل، في ظل نمو المسؤولية الاجتماعية والاستثمار الأخلاقي. العدد المتزايد للمستثمرين الباحثين عن شركات أخلاقية للاستثمار فيها، يدفع المزيد من الشركات إلى التعامل مع هذه القضية بجدية أكبر.

العولمة وأخلاقيات العمل:

بات من الصعب إخفاء الانتهاكات والممارسات غير الأخلاقية ومع حلول عصر البريد الإلكتروني والإنترنت، أصبحت المخالفات الأخرى التي ترتكبها الشركات، مثل اللجوء إلى استغلال الأطفال في العمل وظروف العمل الاستغلالية، أكثر شيوعاً، مع ما يرافق ذلك كثيراً من الآثار السلبية في قطاع الأعمال التجارية. وتوجه العديد من المنظمات غير الحكومية اتهاماً مؤداه أن مصادقة الشركات عالمياً على مدونات السلوك الطوعية لا تعدو كونها مناورة علاقات عامة لمساعدتها على تجنب القواعد الملزمة والمعايير الدولية النافذة لسلوك قطاع الأعمال التجارية. وفي الواقع، فقد وسع موقع المنظمة غير الحكومية المعنون "مراقبة الشركات على شبكة الإنترنت تعريف "التضليل الإعلامي البيئي" ليشمل "ظاهرة الشركات التي تدمر المجتمعات والبيئة وتسعى للحفاظ على أسواقها وتوسيعها بتقديم نفسها على أنها من محبي البيئة ومن قادة معركة القضاء على الفقر".

دور ونطاق أخلاقيات الأعمال

على الرغم من ذلك فمزال التطور محدوداً في مجال تطبيق أخلاقيات الأعمال في الشركات، مع ما تمثله هذه التطبيقات من مواقف أخلاقية تعزز الثقة من جهة وما ينجم عن التصرفات اللاأخلاقية من نتائج سلبية ومكلفة في تدهور سمعة الشركات بسبب الدعاوى القضائية والغرامات المالية من جهة ثانية فإذا كان الهدف

من تطبيق الأخلاقيات هو إعلام المديرين وأصحاب المصالح الآخرين بما هو مسموح به ومستقيم من الناحية الأخلاقية بهدف التحقق بصفة خاصة من أن العمليات والإجراءات المستخدمة في الوصول إلى قرارات العمل وتنفيذها بطريقة صحيحة وموافقة للجوانب الأخلاقية. وتضم الأخلاقيات مفاهيم متعددة لأداء المهام، بما في ذلك المهام المنفصلة عن نتائجها. وعلى الرغم من ذلك، فمن غير الممكن أو المرغوب فيه أن يتم فصل المهام عن نتائجها في العمل. وفي الحقيقة، تتمثل مهمة الأخلاقيات في تحقيق التوازن بين المهام والنتائج، من أجل تطبيق الأخلاقيات والعمل في المؤسسة بشكل صحيح. ومن ثم، تعد الأخلاقيات المرتبطة بالنتائج والأخلاق المرتبطة بالمهام على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للعمل.

ويمكن أن نعبر عن السلوك الإنساني باعتباره محصلة التفاعل بين:

- الإنسان: بما يملك من متطلبات واحتياجات وأهداف خاصة تترجم أفكاره وآرائه ومفاهيمه.
- الموقف: يعبر عن الظروف التي يحيا بها الفرد في فترة زمنية محددة وكذلك الفرصة التي تتاح للفرد وما يلتزم به.

ويفيد ذلك النوع من التحليل في أنه يعبر عن المعوقات التي يمكن للإدارة أن تتعرض لها أثناء تفاعلها بشكل مباشر مع الفرد باختلاف مستوياته التنظيمية، فالإدارة تقوم بإعداد المواقف الملائمة لتحقيق ما تصبو إليه من أهداف. ومع ذلك فإن العنصر الذي يمكن من خلاله تحديد مستويات نجاح الإدارة يتمثل في فهم الأفراد لتلك المواقف والظروف، وكيفية توافق الفرص التي تخلقها لهم الإدارة مع مهاراتهم واستعداداتهم وقدراتهم بالإضافة إلى ما تفرضه عليهم من التزامات.

أهمية السلوك الإنساني بالنسبة للإدارة

- 1- السلوك الإنساني هو محور الارتكاز في توجيه العمل الإداري .
- 2- إن العمل الإداري يحقق أهدافه من خلال دراسة المدير للسلوك في مجال العمل دراسة علمية حتى يزداد فهماً تحقيقاً لهذا السلوك ويكون أكثر قدرة وفهماً على توجيهه وضبطه والتحكم فيه .
- 3- القائد الإداري لا يستطيع القيام بأعماله المتعددة ما لم يعرف الكثير من السلوك الإنساني وفهم طبيعته وحقيقة هذا السلوك وأن يكون حساساً للمؤثرات السلوكية التي تدل على انخفاض الروح المعنوية بين العاملين في منشأته كارتفاع معدلات الغياب وكثرة الشائعات وكبير حجم الفاقد والتالف من الإنتاج ، وارتفاع معدل دوران العمل.
- 4- أى منشأة لها جانبان (الجانب المادى والجانب الإنساني) ولا يمكن للقائد أن يفصل أحد العاملين ولكنه يحاول أن يحقق نوعاً من التكامل بين حاجات الفرد وحاجات المنشأة أو التنظيم.
- 5- معرفة الفروق الفردية بين جموع العاملين وفهم القائد الإداري لحقيقتها تساعد القائد أو المدير على اتخاذ القرارات الهامة المتصلة بالعاملين ومستقبلهم الوظيفي.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في أن تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة الأعمال في بيئة العمل دوراً كبيراً في تطور الفرد العامل على الصعيد الشخصي وعلى الصعيد المهني، وجعله يواكب التطورات الحديثة في بيئة العمل، وتمكن أخلاقيات العمل الفرد العامل من تنفيذ أعمال أعلى من مستواه ومستوى مهاراته وخبراته

الحالية، وأكثر من المتوقع، وأيضًا تجعل أخلاقيات العمل الفرد العامل يتمتع بالمصداقية والوفاء والمثابرة من أجل تحقيق أهداف عمله.

أهداف البحث

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو تطوير العمل الإداري تطوير دور ديوان المحاسبة الأردني في الرقابة على أداء القطاع الحكومي:

- تعريف فوائد أخلاقيات العمل أخلاقيات القيادة أخلاقيات الموظفين.
- أهمية العولمة وأخلاقيات العمل.
- دور ونطاق أخلاقيات الأعمال.
- أهمية السلوك الإنساني بالنسبة للإدارة.

اسئلة البحث

- ما هي تعريف فوائد أخلاقيات العمل أخلاقيات القيادة أخلاقيات الموظفين؟
- ما هو العولمة وأخلاقيات العمل؟
- أهمية السلوك الإنساني بالنسبة للإدارة؟
- ما هو دور ونطاق أخلاقيات الأعمال؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من الناحية النظرية في تعزيز واثراء المكتبة العربية تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة الأعمال اما من الناحية العلمية فهي تساعد في اتخاذ القرارات لكبار المسؤولين في المؤسسات الحكومية لتأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة الأعمال.

الدراسات السابقة

دراسة (El Khazaali, M. H. R., & Al-Sharmani, A. Z. F) يهدف البحث للتعرف على موضوع أثر أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسة العمومية (الجماعات المحلية)، ويعالج إثراء البحث العلمي حول الموضوع، حيث تركز على أهم أبعاد إلتزام أخلاقيات المهنة التي تأثر بشكل جيد على الأداء الوظيفي في المؤسسة المدروسة وقمنا بإسقاط الدراسة على عينة من البلديتين في دائرة بن سرور ولاية المسيلة وقدرت العينة ب(42)، وكانت العينة عشوائية كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS للمعالجة وتحليل البيانات واختبارات الفرضيات ومناقشتها، كما اتبعنا المنهج الوصفي، حيث توصلنا الى النتائج أهمها: هناك تأثير إيجابي متوسط لإلتزام بأخلاقيات المهنة نحو الزملاء على الأداء الوظيفي هناك تأثير إيجابي متوسط لإلتزام بأخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين على الأداء الوظيفي هناك تأثير إيجابي متوسط لإلتزام بأخلاقيات المهنة نحو المواطنين على الأداء الوظيفي هناك تأثير إيجابي متوسط لإلتزام بأخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي على الأداء الوظيفي هناك تأثير إيجابي متوسط لإلتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه المهنة على الأداء الوظيفي.

<https://jasps.com>

دراسة (بن علي محسن الفريدي, ح., & حسين. (2019) تناول الباحث في هذه الدراسة المكتبية أخلاقيات الإدارة التربوية عند المسلمين لتحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المهنة كما استعرض مفهوم أخلاقيات المهنة مع التركيز على أخلاقيات المهنة في الإدارة التربوية عند المسلمين . والتعرف على مفهوم و أخلاقيات ومصادر مهنة الإدارة التربوية عند المسلمين من أجل تحقيق الوعي بأهمية البعد القيمي الأخلاقي في مجال التربية ودعم الارتباط بالمؤسسة والحفاظ على سمعتها وتفعيل دورها، من خلال ثلاثة مباحث هي مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة التربوية عند المسلمين و أهمية أخلاقيات مهنة الإدارة التربوية عند المسلمين وخصائص أخلاقيات مهنة الإدارة التربوية عند المسلمين وفلسفة أخلاقيات مهنة الإدارة التربوية عند المسلمين ومصادر أخلاقيات مهنة الإدارة التربوية في الإسلام . وقد خلصت هذه الدراسة المكتبية الى عدد من التوصيات.

دراسة (الزهراء علالي, & سفيان مصطفىاوي. (2023) هدفت هذه الدراسة للكشف عن سلوك القائد التحويلي بأبعادها (التأثير النموذجي الاعتبارات الفردية، والاستثارة الفكرية، والحفز الإلهامي) وأثره على الرضا الوظيفي في الوكالة الوطنية لتشغيل، ولتأكد من صحة فرضيات تم الاعتماد على الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وتضمنت العينة (226) فرداً، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss v 25. و برنامج plspm R 3.5.1، وكشفت النتائج على وجود أثر معنوي لسلوك القائد التحويلي على الرضا الوظيفي، وأن القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة تفسر نسبة 52% من الرضا الوظيفي من خلال بعدي الحفز الإلهامي بنسبة 27.8%، وبعد التأثير المثالي بنسبة 24.2%، وعدم وجود تأثير للأبعاد الأخرى للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة برفع مستوى الرضا بخلق علاقات إنسانية إجابيه داخل المنظمة.

<https://jasps.com>

دراسة (مجدي علي محمد غيث). (2015) ملخص الاقتصاد الإسلامي فيه توازن بين الروح والمادة، حيث لا يفصل فيه بين القيم والمبادئ الأخلاقية والاقتصاد؛ حتى تتحقق مقاصد الشارع الحكيم، فرهاية الأفراد والمجتمعات الاجتماعية منها والمادية لا يمكن أن تتحقق بمعزل عن الدوافع العقدية والأخلاقية وآلياتهما. وهذا ما يميز الاقتصاد الإسلامي عن غيره؛ فالدوافع العقدية المتمثلة: بمبدأ الاستخلاف، والإيمان بأن المال مال الله، والإيمان بأن الإعمار واجب. والدوافع الأخلاقية المتمثلة: بدافع الإيثار، ودافع الأخوة والمحبة، ودافع قضاء الحوائج، ودافع التعاون، ودافع الصدق وعدم الغش والنصيحة، تَمَثَّلُ أثرهما (الدوافع العقدية والأخلاقية) أولاً: في تحقيق الرفاهية الاجتماعية من خلال آلياتهما في وجود مجتمع متكافل ومتضامن تربطه روابط الأخوة والتعاون، والمحافظة على الأمن والاستقرار داخل الدولة، ومحاربة مشكلة الفقر وتقليل التفاوت بين الأفراد. وثانياً: آثارها الاقتصادية على المستوى الجزئي بدعم تيار الاستهلاك الفردي؛ حيث تزداد كمية الاستهلاك من السلع والخدمات، والمحصلة زيادة في الرفاهية الاقتصادية باعتبار أن كمية السلع والخدمات المستهلكة مقياساً للرفاهية. والمستوى الكلي بالإسهام في إعادة توزيع الدخل والثروة، وتوفير حد الكفاف، وزيادة الإنتاج والاستثمار وإيجاد فرص عمل.

منهجية البحث

استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الاستقرائي بالاعتماد على الدراسات السابقة والمقالة المتوفرة في المكتبة العربية ومواقع الانترنت والتي من خلالها سوف تقوم الباحث في استخلاص اهم النتائج والتوصيات.

نتائج البحث

بناءً على نتائج الدراسات السابقة وهذا البحث استنتج الباحث أن أهمية استحداث أساليب العمل والتطور في تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة الأعمال هو يحدد فريق الإدارة أسلوب عمل الشركة بأكملها على صعيد يومي. عندما تستند فلسفة الإدارة السائدة إلى السلوك الأخلاقي، بوسع القادة داخل المؤسسة توجيه الموظفين إلى الأمثلة وإرشادهم نحو اتخاذ القرارات التي تفيدهم لا بوصفهم أفراداً فحسب بل تفيد المؤسسة بأكملها. بناء أي شركة على أساس السلوك الأخلاقي يساعد على خلق تأثيرات إيجابية طويلة الأمد، تتضمن القدرة على جذب موظفين موهوبين وبناء سمعة إيجابية في المجتمع والحفاظ عليها.

التوصيات

بناءً على نتائج البحث السابقة يتم عمل التوصيات التالية :

- تقوية مفهوم فوائد أخلاقيات العمل أخلاقيات القيادة أخلاقيات الموظفين
- تعزيز البحث والإبتكار في تطوير تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في إدارة الأعمال
- اتباع استراتيجيات علمية في دور ونطاق أخلاقيات الأعمال

المصادر والمراجع

أثر الشجاعة الأخلاقية في تنمية سلوك El Khazaali, M. H. R., & Al-Sharmani, A. Z. F. "صوت الموظفين" دراسة تطبيقية في مستشفى الصدر التعليمي في النجف

الزهراء علالي, & سفيان مصطفاوي. (2023). سلوك القائد التحويلي وأثره على الرضا الوظيفي-دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل. مجلة الواحات للبحوث والدراسات, 15(2).

بن علي محسن الفريدي, ح., & حسين. (2019). أخلاقيات مهنة الإدارة التربوية عند المسلمين (دراسة مكتبية). مجلة كلية التربية (أسيوط), 35(12.2), 654-675.

د. مجدي علي محمد غيث. (2015). أثر الدوافع العقدية والأخلاقية في تحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي.

شلالى عبد القادر. (2015). مدخل أخلاقي لدراسة مقومات الأداء البشري الناجح (Doctoral dissertation, كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير).

ابراهيم بدر الصبيحات. (2017). اخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية. دار الجنان للنشر والتوزيع.