

واقع أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الإداري بكلية الاقتصاد والمحاسبة - جامعة سبها من وجهة نظر بعض الأكاديميين والإداريين بها

- أ. محمد على الطاهر عبدو
- أ. محمود إبراهيم خليفة هميله ••

المقدمة:

تعد أخلاقيات الأعمال من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملين للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة، ولتحقيق ذلك لابد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل الشركة في النمو والبقاء والاستمرار (هوارى، بدون سنة نشر).

فأخلاقيات الأعمال تعتبر من ضمن المفاهيم التي تسعى مؤسسات القطاع العام والخاص على حد سواء إلى تعزيزها لما لها أهمية في الحد من الفساد الإداري ومكافحته الذي يعد عائقاً لنموها وازدهارها فالنزاهة والشفافية والمساءلة والكفاءة المهنية تعد من ضمن أخلاقيات العمل التي لها دور بارز، ليس في حماية المنظمة من ظاهرة الفساد الإداري فقط بل وأيضاً في تحسين أدائها وبالأخص علي المدى الطويل (عبد الجواد، 2013: 2).

حيث أن موضوع أخلاقيات الأعمال أصبح من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات ومراكز البحوث والمنظمات المحلية والعالمية وإنشاء الأجهزة المختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري (نجم، 2000: 13).

وقد اجتمعت معظم تقارير الخبراء الدوليين علي إن الفساد الإداري من بين المشاكل الرئيسية التي تعاني منها الدول النامية والتي يجب معالجتها إذا أرادت هذه الدول المضي في مسيرة التنمية، وقد

• قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة والعلوم السياسية - جامعة سبها Moh.Abdo@sebhau.edu.ly

•• قسم المهن الإدارية والمالية - المعهد العالي للعلوم والتقنية - وادي الشاطي - ليبيا Hamela-2017@gmail.com

أدركت الدول المتقدمة أهمية التقيد بأخلاق المهنة في مجال العمل لما لها من مردود إيجابي علي حسن التنفيذ وجودة الأداء (عبد اللطيف، 2006).

وعلي هذا الأساس يجب علي الدولة أن تتعامل مع أخلاقيات العمل وتبنيها في مؤسساتها العامة والخاصة، وبالأخص مؤسسات التعليم العالي والجامعات لتصل هذه المؤسسات إلي مكانتها التي يجب أن تكون عليها، لتساهم في التنمية بأشكالها المختلفة فوجود ملامح أخلاقيات العمل في الجامعات سينعكس حتما علي الفساد الإداري والمالي فيها ويحد منه.

أولاً: الإطار العام للدراسة:

1. مشكلة الدراسة:

لقد كثر الحديث عن اخلاقيات الإدارة وتعالق الاصوات من أجلها، ومع تزايد الفضائح الاخلاقية وانتشار مظاهر الفساد الإداري والمالي بشكل لافت للنظر نتيجة تراجع النظم الاقليمية لم تعدو الإجراءات المقابلة لهذه الظواهر سوى تشديد الحلقات الرقابية وتكثيف القواعد المحددة للسلوك وهذا بدوره يزيد من حالة التفتن في الغش جرياً علي قاعدة (الممنوع مرغوب) (عبد اللطيف، 2006).

حيث تعتبر ظاهرة الفساد الإداري من أهم الظواهر التي فتحت الأبواب أمام نقاشات تنادي بضرورة إنشاء هيئات وطنية ودولية تعمل علي وضع وترسيخ مجموعة من المبادئ الهادفة إلى القضاء علي ظاهرة الفساد التي أخلت بالبنية التحتية لمختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، ومن أهم المبادئ المنصوص علي العمل بها هي إدراج عامل الأخلاق داخل العمل في المرافق والإدارات العمومية وحتى في المؤسسات الخاصة وهذا ما يعرف بأخلاقيات العمل (إيمان ومريم، 2012).

وعليه يمكن طرح مشكلة البحث علي هيئة التساؤل الرئيسي الآتي:
ما واقع أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الإداري بكلية الاقتصاد - جامعة سبها من وجهة نظر الأكاديميين والإداريين بها

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التوصل إلى مجموعة نقاط أهمها:

1. التعرف علي واقع أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الإداري بكلية الاقتصاد - جامعة سبها من وجهة نظر الأكاديميين والإداريين بها.
2. التعرف علي مدى اهتمام الكلية بأخلاقيات العمل الوظيفي لدى العاملين بها.
3. التعرف علي الجوانب المعرفية لأخلاقيات العمل بأبعاده (الوظيفية، والإدارية، والقيادية، والفردية)، و بعض صور الفساد الإداري.

3. أهمية الدراسة:

يمكن تحديد أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية:

1. يعد موضوع أخلاقيات العمل من المواضيع ذات الأهمية البالغة نظراً لما تقدمه للإدارة بصفة عامة وللعاملين بصفة خاصة، وخاصة فيما يتعلق بالتمييز بين ما هو جيد وسيئ وما هو صواب وخطأ.
2. إعداد دراسة تبين واقع أخلاقيات العمل وتبيان أثرها في مواجهة ظاهرة الفساد الإداري بكلية الاقتصاد بجامعة سبها، من وجهة نظر عينة الدراسة.
3. تكسب أخلاقيات العمل أهمية متزايدة نظراً لارتباط كفاءة المنظمات وفعاليتها بسلوكيات وأخلاقيات العاملين بها.

4. منهجية الدراسة:

سوف تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات عن طريق إعداد استمارة استبيان.

5. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والإداريين بكلية الاقتصاد بجامعة سبها والبالغ عددهم (92) مفردة، أما عينة الدراسة فأختيرت بطريقة عشوائية طبقية، حيث بلغ عددها (52) مفردة من مجتمع الدراسة.

6. مصطلحات الدراسة:

1. الأخلاق:

هي مجموعة من القيم والمبادئ تحرك الأشخاص والشعوب كالعدل والحرية والمساواة، بحيث ترتقي إلى درجة أن تصبح مرجعية ثقافية لتلك الشعوب لتكون سنداً قانونياً تستقي منه الدول الأنظمة والقوانين (إيلاف، 2009).

2. أخلاقيات العمل:

هي "عبارة عن قيمة تعتمد على العمل الجاد والاجتهاد، كما إنها تعبر عن الإيمان بفائدة العمل الأخلاقية، وعلى قدرته على تعزيز الشخصية، ومن الأمثلة على أخلاقيات العمل: المصادقية، والقدرة على السعي وراء مهارات جديدة، فينصح بمنح الموظفين الذين يمتلكون أخلاقيات عمل عالية مناصب أعلى، ومسؤوليات أكبر، كما يمكن التعبير عن أخلاقيات العمل على أنها الاعتقاد بأن العمل هو عمل

أخلاقي بحت، ويشترط أيضاً إلى القدرة الكبيرة للعمل على صقل الشخصية، وإلى مجموعة من القيم المحددة، والتي تتميز بالاجتهاد والعمل الشاق (كامل، 2018).

3. الفساد الإداري:

هو "تلك السلوكيات المخالفة للأنظمة والقوانين النافذة التي تتعارض مع القيم والأخلاقيات المجتمعية والوظيفية لتحقيق مصالح مادية أو معنوية علي حساب المصلحة العامة وبشكل متعمد ومقصود سواء تم ذلك بصورة سرية أو علنية" (إل الشيخ، 2007: 13).

4. مواجهة الفساد:

يعني العمل على الحدّ من تفشي ظاهرة الفساد، ومحاربتة بشتّى السبل والأشكال، عن طريق الالتزام الديني والأخلاقي والوطني والإنساني.

ثانياً: الإطار النظري:

1. مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي:

تعرف الأخلاقيات بأنها مجموعة مبادئ مدونة تأمر أو تنهي عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكه (العنزي والعديم، 2006).
وفيما يتعلق بأخلاقيات الوظيفة فإنها تنحصر ضمن إطار سلوك الأفراد داخل المنظمة وتمثل بالتعامل مع الآخرين من الأداء زملاء زبائن ومدي التزام الموظف بواجباته الوظيفية (محمود، 2013: 117).

وعرفت أخلاق الوظيفة بأنها المبادئ التي تعد أساساً للسلوك المطلوب لأصحاب الوظيفة والمعايير التي قد تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجابياً وسلباً فكل وظيفة من الوظائف قيم ومبادئ ومعايير أخلاقية ومعرفة عملية وأساليب ومهارات فنية تحكم عمليات المهنة وتحديد ضوابطها (حاجي والصواف، 2006).

2. مصادر أخلاقيات العمل:

يمكن تحديد مصادر الأخلاقيات التي تتجسد في السلوك الإنساني الجيد والسيئ بالآتي:

1. الأسرة:

تمثل الأسرة النواة الأولى لبناء السلوك الأخلاقي لدى الفرد لذلك اهتمت الأديان السماوية والمجتمعات الحضارية ببناء الأسرة وأكدت علي تماسكها حيث يبدأ الفرد صغيراً باكتساب سلوكه الحسن أو السيئ من هذا المنبع الأول (العائلة).

2. ثقافة المجتمع وقيمة وعاداته:

يتأثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة في مقدمتها ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته ففي بداية احتكاك الفرد بالجماعة تظهر لديه القابلية أن يأخذ من قيم الجماعة التي ينتمي إليها وتتشكل لديه روح الانتماء للجماعة ويصبح مدافعا عن قيمها وأعرافها وتقاليدها وتتباين المجتمعات الإنسانية في نوع ثقافتها وإعطائها أولويات لقيم معينة دون أخرى.

3. التأثير بالجماعات المرجعية:

إن الجماعات المرجعية في حقيقتها تعد مصدر مهم للسلوك الفردي الأخلاقي وغير الأخلاقي وقد يكون التأثير بها سببا في اتخاذ قرارات كارثية أحيانا، وقد تكون هذه المرجعيات سياسية دينية أو أدبية أو عشائرية أو عسكرية وغيرها.

4. المدرسة ونظام التعليم في المجتمع:

يلعب النظام التعليمي دوراً مهماً في المجتمع في تكوين القيم الأخلاقية وتنمية السلوك الأخلاقي لدى الأفراد، فقد تمتلك الدولة فلسفة تعليمية واضحة تتكامل فيها مختلف آليات العمل بجميع المراحل بدءاً برياض الأطفال وانتهاء بالدراسات العليا.

3. أسباب ضعف القيم الأخلاقية في العمل.

1. ضعف الوازع الديني.

2. غياب مبدأ الخدمة العامة (المدينة) في نظام الحكومة.

3. صعوبة الحياة المادية وضعف الرواتب.

4. ضغوط العمل وضغوط الإدارة للوصول للنجاح (السالم، 2009: 4).

4. أنماط السلوكيات والأخلاقيات في العمل:

هنالك مجموعة من أنماط السلوكيات التي تكون موجودة في العمل منها السلبي والايجابي وهي على النحو التالي:

1. نقل الإشاعات بين مجموعات العمل.

2. مشاركة الزملاء والتعاون معهم في إنجاز العمل.

3. الاتصال من خلال القنوات الرسمية.

4. الاعتراف بالخطأ في العمل ما لم يكن ليكتشف لولا اعترافك.

5. الاستفادة من إنجازات الآخرين.

6. الالتزام بمواعيد إنجاز المهام.

7. تقدير مشاعر الأفراد والجماعات.

8. ترك العمل ليوم غد لتقوم به.

9. التعامل مع التغييرات بايجابية.
10. إرباك الآخرين بسبب ما تتخذه من إجراءات وأعمال.
11. عدم احترام أفكار وآراء الآخرين الجديدة.
12. الحفاظ علي أدوات وأجهزة العمل.
13. تنفيذ السياسة والإجراءات الوظيفية.
14. حل المشاكل المشتركة بين الآخرين.
15. إعطاء امتيازات خاصة للأقران.
16. الحافظ علي الموثيق والأسرار.
17. الحفاظ على النظام حتى وان شمل أصدقائك.
18. الحفاظ علي جو البيئة الآمنة للعمل.
19. التقليل من المحسوبية والتعالي في محيط العمل (السكرانة، 2009: 47 - 48).

5. مفهوم الفساد الإداري:

1. عرف الفساد الإداري: بأنه سلوك بيروقراطي منحرف يستهدف تحقيق منافع ذاتية بطريقة غير مشروعة ودون وجه حق (الخصبة، 2009:142).
2. ويعرف الفساد الإداري: بأنه استغلال من قبل فرد أو مجموعة للمركز الوظيفي للحصول علي منافع بطريقة غير مشروعة (البياتي، 2009:24).
6. أشكال الفساد:

تتعد صور الفساد وأشكاله وتختلف وفقا لطبيعة كل مجتمع والمستوي العلمي والثقافي والتكنولوجي الخاص به، وتتمثل أهم أشكال الفساد فيما يلي:

1. الفساد الإداري:

وهو يتعلق بالانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية والمخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته، من خلال خرق التشريعات والقوانين التي تعتم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط علي صناع القرار والمشرعين لمراجعتها، وتحديثها باستمرار، وتتمثل مظاهر الفساد الإداري في (عدم احترام الوقت ومواعيد العمل).

2. الفساد المالي:

يتمثل الفساد المالي بمجمل الانحرافات المالية المتمثلة في مخالفة الأحكام والقواعد المالية التي تنظم سير العمل المالي للدولة ومؤسساتها، وكذلك مخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية

المختصة بفحص ومراقبة حسابات الدولة وأموال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة ويمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في (الرشاوى، الاختلاس والتهرب الضريبي، وتخصيص الأراضي والمباني العامة).

3. الفساد السياسي:

يتعلق الفساد السياسي بالانحرافات السياسية المتضمنة مخالفة القواعد واللوائح التي تنظم عمل النسق السياسي والمؤسسات السياسية في الدولة، أي بمعنى إساءة استخدام بعض المسؤولين للسلطة أو المنصب من أجل تحقيق أغراض خاصة، وتتمثل مظاهر الفساد السياسي في (الحكم الشمولي الفاسد، فقدان الديمقراطية، فقدان المشاركة، فساد الحكام وسيطرة نظام حكم الدولة).

4. الفساد الأخلاقي:

وهو يعبر عن كافة الانحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي وتصرفاته، كالقيام بأعمال مخلة بالحياة في أماكن العمل أو أن يجمع الموظف بين وظيفته ووظيفة أخرى خارجية دون إذن إدارته أو إن يمارس المحسوبية بشكلها الاجتماعي في هذا المقام شكل من أشكال الفساد وهو الفساد الإداري، حيث إن أغلب أشكال الفساد تتم عن طريق العمل الإداري (السكرانة 2011:24).

7. مظاهر الفساد الإداري:

تتعد مظاهر الفساد الإداري وتتنوع ولكن بعضها أكثر انتشاراً من الآخر وحاولنا في هذه الدراسة استعراض أكبر قدر ومحسوس من مظاهر الفساد. محاولين مناقشة بعضها وفق اعتبارات واقع حال المنظمات العربية.

1. الرشوة: وهو المظهر الأوسع انتشاراً والأكثر تنوعاً من بين مظاهر الفساد الإداري المختلفة ورغم إن الرشوة سلوك منحرف لا تقبله القوانين والأعراف والأديان السماوية إلا أنها حالة موجودة في جميع المجتمعات وترتبط بممارسات إدارية متنوعة.

2. الوساطة والمحسوبية: المحسوبية أو المحاباة أو الوساطة (بالإنجليزية: nepotism) تعني تفضيل الأقارب أو الأصدقاء الشخصيين بسبب قرابتهم وليس كفاءتهم. والكلمة تستخدم للدلالة على الازدراء... وقد ألمح بعض علماء الأحياء بأن الميل نحو المحسوبية أمر غريزي وشكل من أشكال انتقاء الأقارب. والمحسوبية أيضاً هي تبادل البضائع والخدمات مقابل دعم سياسي، وهذا مظهر شائع في الدول النامية بالذات وإن كانت الدول المتقدمة لا تخلو منة أيضاً وهذا النمط من الفساد يعد خطراً كبيراً بسبب تبريره الذي قد يلاقي قبول لدى ثقافات معينة ويمارس من قبل الكثير من المسؤولين وعلني مختلف المستويات بناء على قناعة منهم ولعل أهم أسباب اللجوء إلي الوساطة والمحسوبية هو غياب الديمقراطية والتخلف الإداري.

3. **السرقية والاختلاس:** تمثل السرقية والاختلاس حالات من الفساد الإداري تمارس من قبل العاملين بمختلف مستوياتهم، والسرقية تعني الاستحواذ وأخذ مال الغير وبطرق خفية وبطرق متسترة في حين إن الاختلاس خيانة الأمانة بطرق مختلفة سواء كانت هذه الأمانة نقدية أم معنوية.
4. **التزوير:** أن التزوير يشكل حالة فساد إداري يهدف في أغلب حالاته إلى الحصول علي منافع من خلال تغيير الحقائق وتبدل يلها أو اختلافاً بالتلاعب بالمستندات وتغيير محتوياتها بالإضافة أو الحذف، ويترتب علي هذا التغيير إمكانية نيل حقوق وامتيازات لا يمكن الحصول عليها بدون هذه الوثائق والمستندات.
5. **الغش والتدليس:** هو التلاعب بالحقائق وإخفاء معلومات وإظهار معلومات مضللة او بيانات غير صحيحة، وتعد حالات الغش والتدليس مظاهر سلوكية للفساد الإداري يمارس من قبل المدراء والعاملين في منظمات الأعمال أو المؤسسات الحكومية بإشكال مختلفة ويشمل مختلف التعاملات التجارية والاقتصادية والتعاملات المدنية والثقافية والسياسية وغيرها.
6. **الابتزاز:** هو القيام بالتهديد بكشف معلومات معينة عن شخص، أو فعل شيء لتدمير الشخص المهدي، إن لم يقم الشخص المهدي بالاستجابة إلى بعض الطلبات، وهذا النوع من الفساد يمارس من قبل الإداريين والعاملين وخاصة في الأجهزة التي تمارس أنشطة سياسية مثل الأجهزة الأمنية بكافة أنواعها واللجان الانضباطية ولجان التفتيش والرقابة علي الأسعار والمسؤولين في الجمارك والحدود وغيرها .
7. **التحيز والمحاباة:** هو حكم مسبق في موضوع أو قضية خاصة أو عامة، عادة يكون عن طريق تبني أو مساندة وجهة نظر أو عقيدة إيديولوجية. الانحياز يؤدي بالإنسان إلى القبول أو عدم قبول صحة ادعاء ما، ليس بسبب قوة الادعاء ومؤيداته وبراهينه، لكن لأن هذا الادعاء لا يلائم معتقداته وأفكاره المسبقة، وقد يصل التحيز إلي مراحل خطيرة جداً عندما يتحول إلي تعصب اعمي وتحيزاً صارخاً دون مناقشة أو مراعاة لمبدأ الحق والعدالة والإنصاف والمساواة واحترام الآخر وقبول التعايش معه (العامري والعالى، 2010: 363).

8. الآثار المترتبة علي الفساد الإداري في مؤسسات التعليم العالي:

- للفساد الإداري نتائج مكلفة علي مختلف نواحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ويمكن إجمال أهم هذه النتائج علي النحو الآتي:
1. **اثر الفساد الإداري علي الإيرادات الحكومية:**
- تفقد الحكومات مبالغ كبيرة من الإيرادات المستحقة نتيجة الانحرافات في التعاملات. فمثلا عندما تتم رشوة موظفي الدولة حتى يتجاهلوا جزءا من الإنتاج والدخل والواردات في تقييمهم للضرائب المستحقة علي هذه النشاطات الاقتصادية.

2. اثر الفساد الإداري علي النمو الاقتصادي:

تشير العديد من الدراسات النظرية والتطبيقية بأن الفساد الإداري والمالي له آثار سلبية علي النمو الاقتصادي حيث إن خفض معدلات الاستثمار ومن ثم خفض حجم الطلب الكلي سيؤدي إلي تخفيض معدل النمو الاقتصادي.

3. اثر الفساد الإداري علي مستوى الفقر وتوزيع الدخل:

يؤدي الفساد الإداري إلي توسع الفجوة بين الأغنياء والفقراء وذلك من خلال مستويات المعيشة الذي يؤدي إلي تراجع معدلات النمو الاقتصادي وكذلك تهرب الأغنياء من دفع الضرائب يساعد علي تعميق الفجوة بين الأغنياء والفقراء وكذلك يؤدي الفساد إلي زيادة كلفة الخدمات الحكومية مثل: التعليم والسكن وغيرها من الخدمات.

4. اثر الفساد الإداري علي النواحي الاجتماعية:

يؤدي الفساد إلي تصدع القيم الأخلاقية والى الإحباط وانتشار اللامبالاة والسلبية بين الأفراد وبرزو التعصب والتطرف وانتشار الجريمة كرد فعل لانهايار القيم وعدم تكافؤ الفرص. كما يؤدي الفساد الإداري إلي عدم المهنية وفقدان قيمة العمل وتقليل لفكرة التفريط في المعايير وأداء الواجب الوظيفي والرقابي وتراجع الاهتمام بالحق العام.

5. تأثير الفساد الإداري علي النظام السياسي:

يترك الفساد الإداري آثارا سلبية علي النظام السياسي بأكمله سواء من حيث شرعيته أو استقراره أو سمعته، حيث يؤثر علي مدي تمتع النظام بالديمقراطية وقدرته علي احترام حقوق الموظفين وكذلك يؤدي إلي حدوث صراعات كبيرة (السكرانة، 2011:3).

10. آليات مكافحة الفساد الإداري (المنظمة العربية للتنمية 2009):

1. **المحاسبة:** وهي خضوع الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية إزاء ما قاموا به من أعمال ويتمثل ذلك بمسؤولية من يشغلون الوظائف العامة أمام مسئوليتهم المباشرين وهكذا حتى اعلي مستوي في المؤسسة أو في الدولة يكونون مسئولين بدورهم أمام الهيئات الرقابية المختلفة القائمة في النظام السياسي.

2. **المساءلة:** وهي واجب على الموظفين العاملين سواء أكانوا منتخبيين أم معينين وتقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم ومدي نجاحهم في تنفيذها حتى يتم التأكد من إن أعمالهم تتفق مع القيم الديمقراطية وأحكام القانون .

3. **النزاهة:** وهي منظومة من القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل ومن واجب الذين يتولون مناصب عامة في الدولة الكشف والإفصاح عن ممتلكاتهم قبل المنصب والإعلان عن أي نوع

من تضارب المصالح الذي قد ينشا بين مصالحهم الخاصة والمصالح العامة والتي تقع في إطار مناصبهم.

4. الشفافية: وهي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع المواطنين المنتفعين من الخدمة أو مموليها، وكذلك علنية الإجراءات والغايات والأهداف وهو ما ينطبق على أعمال الحكومة كما ينطبق على أعمال المؤسسات الأخرى غير الحكومية (السكرانة، 2011: 38).

ثالثاً: الدراسة الميدانية:

1. بناء أداة جمع بيانات الدراسة:

بعد اطلاع الباحثان على الدراسات السابقة وأدبياتها، والمراجع ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي وأهدافه، قاما بتبني صحيفة استبيان من الدراسات السابقة مع إجراء بعض التعديلات البسيطة؛ وذلك لجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة.

حيث تتكون استمارة الاستبيان من جزأين، الجزء الأول يحتوي على المعلومات العامة لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في (الجنس - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة)، أما الجزء الثاني فيحتوي على محورين، كما مبينة في الجدول التالي:

جدول (1)
يبين محاور البحث

ت	المحاور	عدد العبارات
1	الأخلاقيات الوظيفية	5
	أخلاقيات الإدارة	5
	أخلاقيات الفرد	5
2	مواجهة الفساد الإداري	11
	المجموع	26

وقد استخدم الباحثان في الإجابة على تساؤلات البحث مقياس ليكرت وفق تدرج خماسي، بشكله المغلق للإجابة المحتملة لكل سؤال من بين عدة استجابات، حيث اختيرت إحدى الإجابات التالية: (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة)، وذلك في محاور البحث.

وقد احتوت أداة البحث (استمارة الاستبيان) في صورتها النهائية على (26) عبارة موزعة على محاور البحث المختلفة.

جدول (2)

يبين عدد الاستثمارات الموزعة والمستلمة والمفقودة

م	مفردات البحث بالكلية	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المستلمة	عدد الاستثمارات المفقودة
1	أعضاء هيئة التدريس	31	25	6
2	الإداريين	20	15	5
	المجموع	51	40	11

3. أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحثان في تحليل بيانات البحث أسلوب الحزم الإحصائية الاجتماعية (باستخدام برنامج SPSS) مستخدمان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية لتحديد استجابات أفراد عينة البحث تجاه محاور البحث المختلفة.

4. عرض بيانات استمارة الاستبيان:

يحتوي هذا الجزء على البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة، وقد قيسَت البيانات الخاصة عن طريق إجابات أفراد العينة على الفقرات من (1- 26) الواردة في استمارة الاستبيان، وذلك على المقياس الخماسي (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة)، وليكتر، ولغرض التحليل أعطيت الدرجات التالية للمقياس، وذلك للعبارات أو الفقرات الإيجابية كما في الجدول رقم (3).

جدول (3)

توزيع الدرجات على بنود الفقرات الإيجابية

الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

حيث استخراج المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري بقسمة حاصل جمع الأوزان المذكورة أعلاه على (5)، الذي يساوي (3) كمايلي:

$$\text{المتوسط الحسابي المرجح} = \text{مجموع الأوزان المذكورة} / \text{عددها} = 3 = 5 / 5+4+3+2+1$$

فإذا كان المتوسط الحسابي المرجح العام أكبر من (3) فيشير إلى الموقفة، وأقل من (3) يشير إلى عدم الموقفة، وذلك للعبارات الإيجابية.

5. ثبات فقرات الاستبيان لمتغيرات الدراسة:

قبل الشروع في تحليل اسئلة الاستبيان المتعلقة بمعرفة دور أخلاقيات العمل في تقليل بعض أشكال الفساد الإداري من وجهة نظر عينة الدراسة، لابد من اختبار وقياس مدى ثبات اسئلة الاستبيان (يقصد بالثبات: أي في حال اعادة توزيع الاستبيان مرة أخرى تحصل على نفس نتائج المرة الأولى)، وذلك باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" الذي يعطي قيم تتراوح بين "0" والواحد، فكلما كان هناك ثبات أكبر كان قيمة المعامل أقرب للواحد والعكس بالعكس. ومن خلال الجدول رقم (4) يتبين أن معامل ألفا كرونباخ يساوي (0.915). ما يدل على ثبات فقرات استمارة الاستبيان.

جدول (4)

معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات فقرات الاستبيان لمتغيرات البحث

Reliability Statistics

ت	متغيرات البحث	عدد العبارات	قيم معامل الثبات
1	أخلاقيات العمل الوظيفي	15	.854
2	مواجهة الفساد الإداري	11	.868
3	جميع فقرات الاستبيان	26	.915

6. تحليل بيانات البحث (وصف محاور البحث):

1. وصف أبعاد محور أخلاقيات العمل الوظيفي:

أ. بُعد الأخلاقيات الوظيفية:

جدول (5)

يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لبُعد الأخلاقيات الوظيفية

الترتبة	الانحراف المعياري Sta. deviation	الوسط الحسابي mean	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الموافقة نظ. نظر
			percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	
3	1.261	3.50	5.0	2	7.5	3	7.5	3	30.0	12	50.0	20	1
2	1.196	4.18	7.5	3	5.0	2	2.5	1	32.5	13	52.5	21	2
1	0.160	4.50	5.0	2	—	—	7.5	3	15.0	6	72.5	29	3
5	0.145	2.98	2.5	1	32.5	13	32.5	13	30.0	12	2.5	1	4
4	0.199	3.50	10.0	4	12.5	5	17.5	7	37.5	15	22.5	9	5
	0.593	3.73	المتوسط الحسابي العام لبُعد الأخلاقيات الوظيفية										

يوضح الجدول رقم (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس بُعد الأخلاقيات الوظيفية لدى عينة البحث إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا البُعد ب (3.73) وانحراف معياري (0.593)، حيث

جاءت أعلى من المتوسط العام المرجح (3) مما يشير إلى موافقة أفراد عينة البحث على وجود بُعد الأخلاقيات الوظيفية بالكلية، حيث جاءت بالمرتبة الأولى عبارة (تعتبر العدالة والنزاهة في العمل من الشروط الهامة لمحاربة الفساد الإداري) بمتوسط حسابي (4.50) وانحراف معياري (0.160)، حيث وافق بشدة غالبية عينة البحث على هذه العبارة وذلك بنسبة (72.5%)، في حين جاءت بالمرتبة الثانية عبارة (ارفض العمل اللا أخلاقي في نشاطات الكلية حتى لو كان يعود بالنفع عليها) بوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (1.196)، وذلك بالموافقة الشديدة لمعظم أفراد عينة البحث، بنسبة (52.5%) وجاءت في المرتبة الثالثة عبارة (ارى بأن استخدام المعدات وموارد الجامعة للإغراض الشخصية خيانة للعمل وعدم تحمل للمسؤولية)، بوسط حسابي بالغ (3.50) وانحراف معياري (1.261)، وجاءت بقية العبارات حسب الترتيب المبين بالجدول رقم (5) مما يشير إلى أهمية الأخلاقيات الوظيفية في مواجهة الفساد الإداري حسب وجهة نظر عينة البحث.

ب. بُعد أخلاقيات الإدارة:

جدول (6)

يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لبُعد أخلاقيات الإدارة

المرتبة	الانحراف المعياري Sta. deviation	الوسط الحسابي mean	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الموافقة نقطة التقدير
			percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	
5	0.179	3.18	5.0	2	27.5	11	25.0	10	30.0	12	12.5	5	6
2	0.188	3.35	10.0	4	15.0	6	17.5	7	45.0	18	12.5	5	7
1	0.189	3.50	10.0	4	10.0	4	17.5	7	45.0	18	17.5	7	8
4	0.199	3.18	12.5	5	17.5	7	25.0	10	30.0	12	15.0	6	9
3	0.196	3.23	10.0	4	17.5	7	25.0	10	30.0	12	17.5	7	10
	0.190	3.29	المتوسط الحسابي العام لبُعد أخلاقيات الإدارة										

يوضح الجدول رقم (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس بُعد أخلاقيات الإدارة لدى عينة البحث إذ بلغ متوسط إجمالي العبارات (3.29) وانحراف معياري (0.190)، حيث جاءت أعلى من المتوسط العام المرجح (3) مما يشير إلى موافقة أفراد عينة البحث على وجود بُعد أخلاقيات الإدارة بالكلية، حيث جاءت بالمرتبة الأولى عبارة (يقوم القادة الإداريون بمتابعة و مراقبة الاعمال المكتتبية وواجبات الموظفين باستمرار اثناء آداءهم لعمالهم لضمان إلتزامهم بالأخلاقيات العامة للوظيفة) بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.189) حيث وافق معظم عينة البحث على هذه العبارة وذلك بنسبة (45.0%)، في حين جاءت بالمرتبة الثانية عبارة (القادة الاداريون يرون بان الاعتراف بالأخطاء والرجوع عنها تُعد من المواضيع

القيمة لأخلاقيات العمل الوظيفي)، بوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (0.188)، وذلك بموافقة (30.0%) من عينة البحث، وجاءت في المرتبة الثالثة عبارة (هناك عدالة وشفافية في اختيار الأفراد الموظفين والكادر التدريسي للترقية في الكلية بعيدة عن المحسوبية)، بوسط حسابي بالغ (3.23) وانحراف معياري (0.196) وهي أعلى من المتوسط الحسابي المرجح، وجاءت بقية العبارات حسب الترتيب المبين بالجدول رقم (6) مما يشير إلى تمتع القيادة والإدارة بالكلية بأخلاقيات العمل وذلك حسب وجهة نظر عينة البحث.

ج. بُعد أخلاقيات الفرد:

جدول (7)
يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لبُعد أخلاقيات الفرد

الرتبة	الانحراف المعياري Sta. deviation	الوسط الحسابي mean	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الموافقة مع الفقرة
			percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	percent	العدد Frequency	
5	1.027	3.15	5.0	2	22.5	9	32.5	13	32.5	13	7.5	3	11
2	1.107	3.43	2.5	1	25.0	10	15.0	6	42.5	17	15.0	6	12
4	1.104	3.25	7.5	3	17.5	7	27.5	11	37.5	15	10.0	4	13
3	1.018	3.30	2.5	1	22.5	9	27.5	11	37.5	15	10.0	4	14
1	0.959	3.45	2.5	1	12.5	5	35.0	14	37.5	15	12.5	5	15
	1.043	3.32	المتوسط الحسابي العام لبُعد أخلاقيات الفرد										

يوضح الجدول رقم (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس بُعد أخلاقيات الفرد لدى عينة البحث إذ بلغ المتوسط العام لعبارات هذا البُعد (3.32) وبانحراف معياري (1.043)، حيث جاءت أعلى من المتوسط العام المرجح (3)، مما يشير إلى موافقة أفراد عينة البحث على وجود بُعد أخلاقيات الفرد بالكلية، حيث جاءت بالمرتبة الأولى عبارة (يعمل الجميع في الكلية (الموظفين والمدراء) بأمانة ونزاهة وينعكس نتاج عملهم ايجابيا على المجتمع) بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.959)، في حين جاءت بالمرتبة الثانية عبارة (يلتزم جميع الافراد في الكلية بالقوانين والأنظمة الخاصة بأخلاقيات العمل الوظيفي) بوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.107) وهي كذلك بدرجة أعلى من المتوسط العام المرجح وجاءت في المرتبة الثالثة عبارة (يتصرف الأفراد بشكل صحيح ليصبحوا مقبولين من الآخرين دون أن يتبعوا مثالية أخلاقية)، بوسط حسابي بالغ (3.30)، وانحراف معياري (1.018)

وهي أعلى من المتوسط الحسابي المرجح، وجاءت بقية العبارات حسب الترتيب المبين بالجدول رقم (7) مما يشير إلى وجود أخلاقيات الفرد وبالتالي تساهم في مواجهة الفساد الإداري بالكلية حسب وجهة نظر عينة البحث.

2. وصف محور مواجهة الفساد الإداري:

جدول (8) يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لمحور مواجهة الفساد الإداري

الرتبة	الانحراف المعياري Sta. deviation	الوسط الحسابي mean	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الموافقة رقم الفقرة
			% percent	العدد Frequency	% percent	العدد Frequency	% percent	العدد Frequency	% percent	العدد Frequency	% percent	العدد Frequency	
7	1.213	3.38	7.5	3	20.0	8	17.5	7	37.5	15	17.5	7	16
1	1.001	4.15	2.5	1	7.5	3	5.0	2	42.5	17	42.5	17	17
6	1.005	3.63	5.0	2	10.0	4	15.0	6	57.5	23	12.5	5	18
9	1.010	3.18	2.5	1	25.0	10	35.0	14	27.5	11	10.0	4	19
10	1.163	2.93	7.5	3	37.5	15	20.0	8	25.0	10	10.0	4	20
11	1.154	2.73	10.0	4	42.5	17	22.5	9	15.0	6	10.0	4	21
8	1.132	3.28	10.0	4	15.0	6	20.0	8	47.5	19	7.5	3	22
5	1.099	3.65	5.0	2	10.0	4	22.5	9	40.0	16	22.5	9	23
3	1.109	4.00	5.0	2	7.5	3	7.5	3	42.5	17	37.5	15	24
4	1.114	3.80	7.5	3	5.0	2	12.5	5	50.0	20	25.0	10	25
2	0.932	4.05	2.5	1	2.5	1	17.5	7	42.5	17	35.0	14	26
	1.100	3.5	المتوسط الحسابي العام لمحور مواجهة الفساد الإداري										

يوضح الجدول رقم (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس محور مواجهة الفساد الإداري لدى عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.5) وانحراف معياري (1.100)، حيث جاءت عبارته أعلى من المتوسط العام المرجح (3)، مما يشير إلى موافقة أفراد عينة البحث على أن هناك مواجهة للفساد الإداري في مجتمع قيد البحث وذلك من وجهة نظرهم، حيث جاءت بالمرتبة الأولى عبارة (ان مكافحة الفساد الإداري يتطلب تضافر جهود جميع الأفراد ولا يقتصر على إدارة الكلية) بمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (1.001)، حيث جاءت إجابات عينة البحث بالموافقة والموافقة الشديدة لهذه العبارة، بنسبة (42.5%)، في حين جاءت بالمرتبة الثانية عبارة (الحاجة إلى متابعة الالتزام بالتعليمات والتعاميم وإجراء التعديلات على نصوص القوانين) بوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.932) وهي كذلك بدرجة أعلى من المتوسط وبموافقة (42.5%) من أفراد عينة البحث، وجاءت في المرتبة الثالثة عبارة (أن غياب الشفافية والمساءلة هي من أهم أسباب الفساد

الإداري)، بوسط حسابي بالغ (4.00)، وانحراف معياري (1.109) وهي أعلى من المتوسط الحسابي المرجح (3)، وجاءت بقية العبارات حسب الترتيب المبين بالجدول رقم (8) مما يشير إلى وجود مساعي حديثة لمواجهة الفساد الإداري بالكلية حسب وجهة نظر عينة البحث.

3. ترتيب الأهمية لمحاور البحث:

جدول (9)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وأهمية محاور البحث

ترتيب الأهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحاور
1	0.593	3.73	الأخلاقيات الوظيفية
4	0.190	3.29	أخلاقيات الإدارة
3	1.043	3.32	أخلاقيات الفرد
2	1.100	3.5	مواجهة الفساد الإداري

من خلال الجدول رقم (9) يتبين أهمية كل محور بالنسبة لأفراد عينة البحث حيث نجد في المترتبة الأولى بُعد الأخلاقيات الوظيفية بأعلى متوسط حسابي (3.73)، ثم يليه محور مواجهة الفساد الإداري بمتوسط حسابي (3.5)، ثم بعد ذلك بُعد أخلاقيات الفرد بمتوسط حسابي (3.32)، وأخيراً بعد أخلاقيات الإدارة بمتوسط حسابي (3.29).

ثالثاً: نتائج محاور البحث:

- أ. أظهرت نتائج البحث أن واقع أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الإداري إيجابي، حيث جاء بالمرتبة الأولى بُعد الأخلاقيات الوظيفية، يليها محور مواجهة الفساد الإداري، يليه بُعد أخلاقيات الفرد، وأخيراً بُعد أخلاقيات الإدارة، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (9).
- ب. بينت نتائج البحث أن أكثر الأخلاقيات الوظيفية مساهمة في مواجهة الفساد الإداري هي العدالة والنزاهة في العمل.
- ج. اتضح من البيانات الواردة بالبحث أن أكثر أخلاقيات الإدارة مساهمة في مواجهة الفساد الإداري هي متابعة ومراقبة القادة الإداريين للأعمال المكتوبة وواجبات الموظفين باستمرار إثناء أداءهم لأعمالهم، وذلك لضمان التزام الموظفين بالأخلاقيات العامة للوظيفة.
- د. توصل البحث إلى أن للكلية مساهمة في الحد من الفساد الإداري من وجهة نظر عينة البحث.

هـ. أظهرت النتائج أن أكثر أخلاقيات الفرد مساهمة في تقليل الفساد الإداري هي أن يعمل جميع الأفراد في الكلية (الموظفين والمدراء) بأمانة ونزاهة.
و. أسفرت نتائج محور مواجهة الفساد الإداري بأن مكافحة الفساد الإداري يتطلب تضافر جهود جميع الأفراد ولا يقتصر على إدارة الكلية.
رابعاً: توصيات البحث:

يوصي الباحثان بأهم التوصيات التالية:

1. حث إدارة الكلية بضرورة ترسيخ مبادئ أخلاقيات العمل للعاملين فيها.
2. ضرورة تبيان مساوئ الفساد الإداري للعاملين بالكلية ومدى ضرره على المجتمع ككل.
3. نشر ثقافة أخلاقيات العمل بين الطلاب، والتي مصدرها الأساسي الدين الإسلامي الحنيف.
4. محاولة إدخال موضوعي (أخلاقيات العمل، والفساد الإداري وأضراره) بمناهجنا التدريسية.
5. إجراء العديد من البحوث المتعلقة بهذا الموضوع على منظمات عامة وخاصة بمجتمعنا.

قائمة المراجع

1. إيمان صوفي، و مريم قوراري (2012). " أخلاقيات العمل كاداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية". - الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي الإداري، يومي 06 - 07 / مايو. متاح على الرابط: <http://www.ulum.nl/b154.htm>
2. خالد بن عبد الرحمن بن حسين بن عمر آل الشيخ (2007). الفساد الإداري: أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته دراسة تطبيقية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض. (اطروحة دكتوراه في الفلسفة في العلوم الأمنية)
3. أحمد محمود الحبيب البوتي (د - ت) . أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري. - أبريل العراق :هيئة المعاهد التقنية.
4. فارس رشيد البياتي (2009). الفساد المالي والإداري في المؤسسات الإنتاجية والخدمية. - عمان: دار آيلة للنشر والتوزيع.
5. محمد علي إبراهيم الخصبه (2009) . آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري. - القاهرة : منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
6. سالم السالم (2009) . أخلاقيات العمل : برنامج تدريبي. - جائزة الإمارات للتميز .
7. بلال خلف السكارنة (2009). أخلاقيات العمل. - عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع .
8. بلال خلف السكارنة (2011). الفساد الإداري. - عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
9. عوض خلف العنزي، وعقوب رشيد العديم (2006). "إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية :دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت". - مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج 22 - ع2.
10. طاهر محسن منصور الغالي ، وصالح مهدي محسن العامري (2010). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال - الأعمال والمجتمع. - عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.
11. عبد الرحمن الوابلي (2009). " منظومة أخلاقيات لا منظومة أخلاق". - صحيفة ايلاف 30 أكتوبر . - تاريخ الاطلاع : 07 نوفمبر 2017 . - متاح على الرابط: <https://elaph.com/Web/NewsPapers/2009/10/498317.html>

12. انمار أمين حاجي، ، محفوظ حمدون الصواف (د-ت) . أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظمات الأعمال، جامعة الموصل -كلية الإدارة والاقتصاد.
13. فاطمة عبد الجواد (2013). " الفساد الاداري والمالي واثاره السلبية على مؤسسات الدولة العراقية وسبل معالجته". - ورقة بحثية منشورة على موقع الهيئة العامة للضرائب، بغداد، العراق. متاح على الرابط : <http://www.tax.mof.gov.iq/ArticleShow.aspx?ID=21>
14. أسار فخري عبد اللطيف (2006). "أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية". - مجلة علوم انسانية، س4، ع 29: يوليو. - متاح على الرابط : http://www.parliament.gov.sy/SD08/msf/1431333760_.pdf
15. دجلة مهدي محمود (2013). " تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري، بحث ميداني على عينة من المصارف العراقية" . - مجلة التقني ، مج 26 ، ع 4. - متاح على الرابط : <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=136352>
16. نجم عبود نجم (2000) . أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. - القاهرة: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
17. معراج هواري(د-ت) . "دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية" . - جامعة غرداية الجزائر. - متاح على <http://webapp.usek.edu.lb/forms/Files/CorporateGovernance/Presentations/roundtable%20V/II/Dr%20Maaradj%20Houari>
18. "work ethic," www.merriam-webster.com, Retrieved 4-4-2018. Edited. نقلا عن هبة كامل (2018) "أخلاقيات العمل لمحترفي التنمية"، متاح على الرابط : <https://mawdoo3.com>
19. "Work Ethics for Development Professionals", Retrieved 8-7-2018. Edited. متاح على الرابط : <https://mawdoo3.com>