

THE ISLAMIC VIEW OF MANAGEMENT ETHICS AND ITS IMPACTS TO THE JOB PERFORMANCE OF OIL MARKETING IN BREGA LIBYAN OIL COMPANY

**وجهة النظر الإسلامية في أخلاقيات الإدارة وأثرها على الأداء الوظيفي في شركة البريقة
لتسويق النفط الليبية**

Salem G. Imragea Adamⁱ, Asmuliadi Lubisⁱⁱ & Nor'azzah Kamriⁱⁱⁱ

ⁱ (Corresponding author). Phd Candidate, Department of Syariah and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya. iva190049@siswa.um.edu.my

ⁱⁱ Senior Lecturer, Department of Syariah and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya. asmuliadilubis@um.edu.my

ⁱⁱⁱ Senior Lecturer, Department of Syariah and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya. azzah@um.edu.my

Abstract	<i>It is well known that Islam has a holistic view that stems from the fact that faith is not complete without the presence of morals in worship and transactions between individuals and within companies. So, the study aims to identify the Islamic viewpoint in management ethics and its impact on job performance in the Libyan Brega Oil Marketing Company. The problem of the study lies in the absence of the application of the Islamic perspective in highlighting the ethics of management and Islamic values this negatively affected the job performance of the Libyan Brega Oil Marketing Company. This article highlights the importance of knowing the positive impact of management ethics and their positive impact on job performance in the Libyan Brega Oil Marketing Company. It's followed the qualitative approach in identifying the factors, motives and reasons for the phenomenon of low management ethics, and their impact on the job performance of the Libyan Brega Oil Marketing Company, and it was used by conducting interviews with a number of leaders, officials and employees of the company. It also followed the inductive approach to extrapolate the texts of the Noble Qur'an and the purified Sunnah of the Islamic viewpoint on management ethics, and its impact on the job performance of the Libyan Brega Oil Marketing Company. The study found the following results: All employees are in a clear state of dissatisfaction with the company as a result of their feeling of injustice by the company and its ignoring to provide healthy meals. Employees' dissatisfaction with the company's health insurance system. There are many legal loopholes that executives exploit in imposing penalties or delaying bonuses or promotions, causing great harm to employees. The Islamic perspective works largely to reduce unethical practices. The Islamic view supports the continuation of work in the company as a common interest for the company's leaders and employees alike.</i> Keywords: <i>Management, Skills, Islamic, Perspective, Job Performance.</i>
-----------------	---

ملخص البحث

إنه من المعروف أن الإسلام له نظرة شمولية تنطلق من كونها أن الإيمان لا يكمل إلا بوجود الأخلاق في العبادات والمعاملات بين الأفراد وداخل الشركات وبالتالي تهدف الدراسة إلى التعرف على وجهة النظر الإسلامية في أخلاقيات الإدارة وأثرها على الأداء الوظيفي في شركة البريقة لتسويق النفط الليبية. وتكمن مشكلة الدراسة في غياب تطبيق المنظور الإسلامي في إبراز أخلاقيات الإدارة والقيم الإسلامية؛ الأمر الذي أثر سلباً على الأداء الوظيفي بشركة البريقة لتسويق النفط الليبية. وتبرز أهمية الدراسة في معرفة الأثر الإيجابي أخلاقيات الإدارة وأثرها الإيجابي على الأداء الوظيفي في شركة البريقة لتسويق النفط الليبية. اتبعت الدراسة المنهج النوعي في التعرف على العوامل والدوافع والأسباب لظاهرة تدني أخلاقيات الإدارة، ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بشركة البريقة لتسويق النفط الليبية، وتم استخدامه من خلال إجراء المقابلات مع عدد من القيادات والمسؤولين والعاملين في الشركة. واتبعت كذلك المنهج الاستقرائي لاستقراء نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة لوجهة النظر الإسلامية في أخلاقيات الإدارة، ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بشركة البريقة لتسويق النفط الليبية. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن كافة الموظفين في حالة تدهور واضح من الشركة نتيجة شعورهم بالظلم من قبل الشركة ولتجاهلها لتوفير الوجبات الصحية. عدم ارتياح الموظفين لنظام التأمين الصحي في الشركة. وجود العديد من الثغرات القانونية التي يستغلها المدراء التنفيذيون في توقيع الجزاءات أو تأخير العلاوات أو الترقية مما تسبب ضرراً كبيراً بالموظفين. المنظور الإسلامي يعمل بشكل كبير على الحد من الممارسات الغير أخلاقية. وجهة النظر الإسلامية تؤيد استمرار العمل في الشركة كمصلحة مشتركة لقيادات وموظفي الشركة على السواء. أوصت الدراسة إلى أهمية العمل على إعادة إحياء القيم الإسلامية في نفوس العاملين بشكل كبير بما يؤدي إلى تحقيق التعاون بين العاملين داخل الشركة. استمرار تدريب العاملين على كيفية تفعيل القيم الأخلاقية الإسلامية في العمل داخل المؤسسات وخاصة خلق التغافل وعدم الوقوف على أخطاء الآخرين من أجل استمرار التعاون بين القيادات الإدارية بعضها البعض.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الإدارة، وجهة النظر الإسلامية، الأداء الوظيفي.

المقدمة

اهتمت الشريعة الإسلامية بمسألة شيوع الأخلاق بصفة عامة، حيث أن الإسلام له نظرة شمولية تنطلق من كونها أن الإيمان لا يكمل إلا بوجود الأخلاق في العبادات والمعاملات بين الأفراد وداخل الشركات، وأكد القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة على أهمية وجود أسس أخلاقية في التعامل بين الأفراد داخل الشركات. حيث قال الله عز وجل في محكم التنزيل: ﴿ما يلفظ من قول إلا لديه رقيب عتيد﴾. (القرآن. ق: ١٨). وقال تعالى: ﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون﴾ (القرآن: التوبة: ١٠٥). وبالتالي فقد حث القرآن الكريم على ضرورة مراعاة القواعد الأخلاقية في الشركات، مع تبادل الاحترام بين القيادات والموظفين. وأكدت السنة النبوية المطهرة على أهمية التعامل الأخلاق، قال رسول الله ﷺ: {إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق} (البيهقي-عطا، ٢٠٠٣)؛ مما تشير السنة النبوية بالضرورة إلى أن مصالح الفرد والمجتمعات بحاجة إلى التعامل بالأخلاق، وبالتالي فإن تصرفات الأفراد وممارساتهم اليومية لا بد أن يظهر بها قدراً مناسباً من القواعد الأخلاقية حتى يمكن العمل سويّاً من أجل مصلحة المنظمات. إن النظرة الإسلامية لأخلاقيات الإدارة لا تكمن فقط في التزام الأفراد بالقواعد السلوكية والأخلاقية المعمول بها داخل الشركات بل إنها تشمل إيقاظ الضمير ومراقبة الله عز وجل في كافة التصرفات الإدارية، فالإسلام لم يركز فقط على الزجر لمن لم يلتزم بالقواعد الأخلاقية، ولكنه ركز على ضرورة اتباع الهدي النبوي في اتباع الأخلاق الحميدة في التعامل بين الأفراد داخل الشركات. (يحي، ٢٠١٦).

وتقوم الشركات بصفة عامة ولاسيما الشركات النفطية بدور كبير في الالتزام بالقيم المؤسسية والعمل على تدعيمها؛ من أجل تحسين الأداء الوظيفي، حيث تحتوي اللوائح داخل تلك الشركات على مبادئ عامة تشير إلى الأسس الأخلاقية التي يجب أن تسود في تلك الشركات، كما تحتوي على العديد من القيم المؤسسية التي لا ينبغي الخروج عليها أو إنكارها أو تهميشها.

مشكلة الدراسة

يوصف أداء العاملين في شركة النفط البريقة بأنه في أدنى مستوياته؛ مما انعكس أثره السلبي على الشركة وأرباحها السنوية، ويمكن سبب ذلك في تدني أخلاقيات الإدارة في الشركة نتيجة غياب تطبيق القيم الإسلامية والخروج عنها، وعدم الاهتمام بها، وهذا ما أكدته نتائج المقابلات أن شركة البريقة تفتقر لوجود اختبار أخلاقي للعاملين، فالأخلاقيات لم تكن من ضمن متطلبات الوظيفة في هذه الشركات؛ مما أوجد مناخاً للتعامل داخل الشركة غير ملائم، شدة وعدم مرونة، وفضاضة في الألفاظ والتخاطب؛ مما أثر سلباً على غياب حقوق العاملين وعدم وضوحها، وعلى أدائهم الوظيفي داخل الشركة. ولقد تم التأكيد على مشكلة الدراسة من خلال الدراسات السابقة حيث أشار العوجزي (٢٠١٩) في دراسته عن أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب أن الشركات الليبية تعاني من تدني المستوى

الأخلاقي والاستهانة بالمنظور الإسلامي الذي يساهم في الالتزام بأخلاقيات الإدارة؛ مما انعكس سلباً على أداء الطلاب. ويرى الطبولي (٢٠١٧) أن الأداء الوظيفي في الشركات الليبية قد تأثر بعدم وجود سياسات واضحة توضح الحقوق الوظيفية للعاملين في المصارف الليبية الأمر الذي أثر على كفاءة تنفيذ الأعمال، وأشار الزاقل (٢٠١٥) في دراسته عن مدى التزام المديرين بأخلاقيات العمل الإدارية من وجهة نظر الموظفين عن إدارات فروع المنطقة بالمصارف التجارية العامة العاملة في مدينة بنغازي إلى عدم الالتزام بشكل ملحوظ بأخلاقيات الإدارة؛ وكذلك إفشاء بعض العاملين لأسرار العمل؛ مما يشير إلى تدهور الاختبار الأخلاقي، وكذلك غياب الوازع الديني أدى إلى تفاقم المشكلات الأخلاقية؛ مما انعكس سلباً على أداء المصارف التجارية الليبية.

أسئلة الدراسة

تركز الدراسة على التساؤل الرئيس والمتضمن ما أثر تطبيق القيم الإسلامية على الأداء الوظيفي في شركة البريقة لتسويق النفط؟ ويتفرع عنه مجموعة من الأسئلة والتي تتمثل في الآتي:

١. ما وجهة النظر الإسلامي في أخلاقيات الإدارة في شركة البريقة لتسويق النفط؟
٢. ما أثر تطبيق القيم الإسلامية على الأداء الوظيفي في شركة البريقة لتسويق النفط؟

أهداف الدراسة

وتتمثل هدف المقالة في معرفة أثر تطبيق القيم الإسلامية على الأداء الوظيفي في شركة البريقة لتسويق النفط. ويتفرع عن هذا الهدف هدفان، ويتمثل في الآتي:

١. معرفة وجهة النظر الإسلامي في أخلاقيات الإدارة في شركة البريقة لتسويق النفط.
٢. بيان أثر تطبيق القيم الإسلامية على الأداء الوظيفي في شركة البريقة لتسويق النفط.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في أنها تركز بشكل مباشر على تطبيق القيم الإسلامية والتي تشمل الصدق والأمانة والعدالة والإتقان واحترام الوقت والسرية والمسؤولية والعمل كفريق والاحترام، وحسن المعاملة، والنزاهة، والشفافية. كما يركز المنظور الإسلامي على أهمية إيقاظ الضمير البشري، ومدى الاستعانة بمبادئ الشريعة الإسلامية للارتقاء بالأداء الوظيفي، وإمكانية تطوير وتحسين أخلاقيات الإدارة وفقاً لتعاليم الإسلام السمحة، وترسيخ القيم والمبادئ واحترام العاملين لبعضهم البعض، والصبر على تحمل مشقات العمل في أوقات الذروة، ومحاولة التركيز في العمل، والإتقان فيه؛ لتحقيق رضا الله عز وجل في المقام الأول، ولتحقيق غايات وأهداف المنظمة؛

ومما يزيد أهميتها بأن نتائج هذه الدراسة ستكون مفيدة لصالح شركة البريقة لتسويق النفط حيث تتضمن حلولاً ومساهمات في مجاوزة سلبية الأداء الوظيفي داخل الشركة.

حدود الدراسة

ترتكز حدود الدراسة على ثلاثة حدود رئيسية، وهي تتمثل في الآتي:

- الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية في مدينة بنغازي بليبيا، وعلى وجه الخصوص في القطاع النفطي في شركة البريقة لتسويق النفط.
- الحدود الزمانية: تشمل الحدود الزمانية الفترة الزمنية من ٢٠١٥ إلى ٢٠٢١؛ والمبرر في اختيار هذه المدة هو قصد التعرف معرفة على قواعد وأخلاقيات العمل المعمول بها خلال هذه المدة في شركة البريقة للتسويق، والتعرف على قائمة العواقب والجزاءات لمن يخالف هذه القواعد. ومن خلال هذه الفترة يمكن مقارنة لوائح القواعد السلوكية والتعديلات التي طرأت على تلك القواعد السلوكية وأسباب تلك التعديلات. ومدى تأثير تلك القواعد السلوكية على الأداء الوظيفي في الكفاءة وتنفيذ الأعمال والتخطيط لها.
- الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية في القيم الإسلامية وأثرها الأخلاقي على الإدارة في الأداء الوظيفي لشركة البريقة لتسويق النفط. وحتى تكون الحدود الموضوعية واضحة اعتمد الباحث على الدراسة التطبيقية من أجل تحقيق أهداف المقالة، حيث تم إرسال الاستبانة إلى عينة البحث المختارة، وتم جمعها وتحليلها تحليلًا موضوعيًا.

منهج الدراسة وأهميته

تتبع الدراسة المنهج النوعي حيث يساهم هذا المنهج في التعرف على أثر المنظور الإسلامي في أخلاقيات الإدارة والأداء الوظيفي والقطاع النفطي الليبي. ولقد عرف براون (٢٠١٣) المنهج النوعي بأنه المنهج الذي يساهم في تتبع وترتيب الأحداث، والتعمق في تفاصيل الظاهرة والإحاطة بكافة الظروف التي تمر بها. تم استخدام هذا المنهج من خلال تطبيق المقابلات غير المنظمة والمفتوحة، حيث أن المقابلات الغير المنظمة تساهم في إمكانية صياغة أسئلة المقابلات، وإمكانية تعديلها إذا اقتضت الحاجة إلى ذلك، وكذلك فإن أسلوب المقابلات سوف يساهم في الحصول على مزيد من المعلومات حول المنظور الإسلامي، ومن خلال إعادة ترتيب تلك المعلومات وتحليلها وتبويبها يمكن التعرف على الظاهرة محل الدراسة. كما أن الدراسة سوف تطبق أسلوب المقابلات غير المنتظمة والمفتوحة؛ وذلك للإجابة على التساؤل الخاص بكيفية تطبيق المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة والأداء، ويرجع السبب الرئيسي في اختيار أسلوب المقابلات شبه المنتظمة هو قابلية هذا الأسلوب وفاعليته ومرونته من أجل الحصول على الأجوبة دون تقييد بأسلوب طرح

السؤال، كما أن هذا النوع يسمح للباحث أن يطرح مزيداً من الأسئلة بعكس الأساليب المنظمة الأخرى. كما أن هذا النوع هو الأكثر ملائمة للمختصين في نشاط معين، فضلاً عن إمكانية توفير معلومات موثقة وقابلة للمقارنة بعكس أسلوب المقابلات المنتظمة. ومن جانب آخر فإن المقابلات غير المنتظمة يمكن أن تطرح على الخبراء والمختصين، وخاصة من الأكاديميين والمتخصصين في مجال السلوك التنظيمي؛ من أجل التأكد من سلامة المعلومات، والتأكد من بعض المتغيرات التي تؤثر على الظاهرة محل الدراسة. وقد تم إجراء المقابلات مع عدد خمسة عشر من القيادات والمسؤولين والعاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بهذه الطريقة، حيث تجدر الإشارة إلى أن المقابلات قد أجريت بتواصل مع الموظفين في فروع الشركة المختلفة، وذلك بواسطة الوسائل الالكترونية للاتصال بسبب الظروف الصحية لانتشار وباء كوفيد - ١٩ خلال شهر مايو ٢٠٢١، باللقاء الفردي عبر الأثير، بعد إعداد الأسئلة الخاصة بمقابلات الدراسة وعددها عشرة أسئلة وعرضها على السادة المحكمين والمختصين لتأكيد على صحة وصياغة الأسئلة مع موضوع البحث وكانت الأسئلة في صورتها النهائية موزعة حسب محاور الدراسة. وقد تم الاستفادة من المنظور الإسلامي من خلال طرح تساؤلات الدراسة على العينة المبحوثة، وأيضاً من خلال تطبيق المنظور الإسلامي في فهم وتوضيح النتائج التي توصلت إليها الدراسة في أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي بشرة البريقة لتسويق النفط والغاز بليبيا، وصولاً إلى النتائج والتوصيات النهائية للدراسة. واستخدم الباحث أسلوب تحليل المحتوى الذي ساهم في استخدام مصادر المعلومات من صحف وكتب ومجلات ووثائق وأفلام وثائقية وغيرها التي سهلت على الباحث في التوصل إلى المعلومات اللازمة من خلال استقراء تلك المعلومات من الصفات الشخصية، والسمات التي يمكن أن يعتمد عليها في تحليل البيانات. أشار براون (٢٠١٣) أن تحليل المحتوى هو من أبرز الأساليب التي تساعد في حصر ما يصدر من الإنسان في وصف الظاهرة محل الدراسة لمعرفة الأسباب والمركبات والدوافع التي تمر بها الظاهرة. وأشار براون (٢٠١٣) أن أسلوب تحليل المحتوى يركز على تحليل النتائج وتلخيصها واستخدامها في تفسير الظاهرة تفسيراً منطقياً بما يلاءم الواقع.

الإطار النظري

تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بمسألة أخلاقيات الإدارة، ولقد تناولت العديد من الدراسات مسألة أخلاقيات الإدارة لما لها من تأثير إيجابي على تحسين الأداء الوظيفي، وتحقيق أهداف المنظمات في الأجل الطويل، أكد العطاس (٢٠١٩) في دراسته لأثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي في جامعة الملك سعود بمدينة الرياض أن أخلاقيات العمل تشمل العديد من الأبعاد كمثّل وجود لوائح منظمة للسلوك البشري بين الأفراد داخل المنظمة الواحدة. الأسلوب الأمثل في تحسين الأداء الوظيفي هو أيقاظ الضمير البشري. تطبيق ما أمرت به الشريعة الإسلامية من خصال الأمانة والصدق والرقابة الذاتية كالإخلاص، والإتقان في العمل، وحسن التعامل بين الأفراد، والصبر على الشدائد في وقت ذروة العمل، وتحمل الكبير للصغير، وتوقير الصغير

للكبير. كما أن أشار أبو الكاس في دراسته عن مفهوم الأخلاق (٢٠١٦) أن أخلاقيات المهنة لها دور في تعزيز الأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية، حيث أكد أن أخلاقيات المهنة تفرض التزام العاملين بالعديد من التصرفات تجاه بعضهم البعض من جهة، وتجاه القيادات العليا من جهة أخرى، أو بعبارة أخرى فإن أخلاقيات المهنة تفرض قدراً من التعاون، وتفعيل مبادئ النزاهة والشفافية والاحترام، وحسن المعاملة، والعمل كفريق واحد، ولا يمكن حصر أخلاقيات الأعمال أو أخلاقيات المهنة في مجرد لوائح ونظم يلتزم بها العاملون دون التركيز على مكامن القوة في اتباع العاملين لهذه اللوائح، وأن تكون تلك الأخلاقيات موجودة بالفعل لدى العاملين، وأن الخروج على تلك اللوائح والقوانين يعد استثناءات غير مرغوب فيه. ولقد ركز أبو الكاس (٢٠١٦) أن الأخلاق هي مجموعة من المبادئ التي تحكم سلوك العاملين داخل الشركات، كما أن تلك القواعد السلوكية تقوم بدور كبير في تحقيق أهداف المنظمة بشكل مباشر وبكفاءة وفعالية. ويرى العقيلي (٢٠١٤) في دراسة أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي في جامعة الملك سعود بالرياض أن أخلاقيات العمل تساهم في التعرف على الواجبات الوظيفية للعاملين داخل المؤسسة، كما أنها تساهم بشكل كبير في التعرف على المناخ الأخلاقي الواجب اتباعه في الشركات، وتساهم كذلك في التعرف على الحقوق الوظيفية للعاملين بشكل كبير. كما أشار أبو الكاس (٢٠١٦) أن أخلاقيات الإدارة تؤثر أيضاً على إبداع العاملين، وقدرة على تحقيق أهداف المنظمة في أقل وقت ممكن وبأعلى كفاءة ممكنة. ويرى كذلك أن أخلاقيات الإدارة ليست مجرد نظم سلوكية يجب على العاملين الالتزام بها في العمل، إلا أنها تعد من أبرز توجهات الإدارة الحديثة لتحقيق أهداف المنظمات، ولتحقيق الاستقرار الوظيفي؛ مما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء الوظيفي. وأشار دحيان (٢٠١٢) أن هناك تأثيراً لأخلاقيات الإدارة على توظيف الموارد البشرية، حيث أكد أن الإدارة تعمل على توجيه الموارد البشرية نحو تحقيق أهداف المنظمة في الأجل الطويل. وأشار إلى أن الشركات أصبحت تعتمد على محاولة إحياء الضمير البشري حتى تتمكن من تحقيق أهداف المنظمات بكفاءة وفعالية. وأشار خان وآخرون (٢٠١٣) أن أخلاقيات العمل من المنظور الإسلامي تحتوي على العديد من الأمور الإيجابية في صالح الفرد والمنظمة على السواء. كما أشار هولوكيست (٢٠١٣) أن أخلاقيات الإدارة لها دور مؤثر في الأداء الوظيفي.

نظرية الدِّراسة (نظرية الأداء الوظيفي)

أسس هذه النظرية عالم الاجتماع الألماني ماكس ويبر في عام ١٩٥٢ والذي أشار إلى أن الأداء الوظيفي هو عبارة عن تنظيمات وأساليب تساهم في تنفيذ رؤية وأهداف المنظمات، وتقوم هذه النظرية على افتراض أن القادة يمكنهم دفع وتوجيه الأفراد تجاه تحقيق أهداف المنظمة في وقت محدد. وترتكز هذه النظرية على فكرة أن إخراج أفضل ما لدى العاملين من أجل تحسين الأداء الوظيفي. كما أن الأداء الوظيفي يدفع إلى دفع القيادات الإدارية لتحقيق أهداف المنظمة في الأجل الطويل. وتهدف هذه النظرية إلى ضرورة تحديد مركز

السلطة والدفع بالعاملين من أجل تحقيق رؤية وأهداف المنظمة، وتمتاز هذه النظرية بأنها تحاول تطويع استخدام السلطة في محاولة تنفيذ أهداف المنظمة. ولقد تعرضت هذه النظرية للعديد من الانتقادات من بينها أنها قاصرة على الشركات الحكومية حيث تسعى إلى تفعيل رؤية وأهداف المنظمات، وبالرغم من كافة الانتقادات التي وجهت إلى نظرية الأداء الوظيفي إلا أن إسهامات ماكس وبر تعتبر من أبرز الإسهامات لتسليط الضوء على نظرية الأداء الوظيفي.

الدراسات السابقة

الغالب في الدراسات السابقة كانت تعالج أحد محاور الدراسة أو في بعض منها، لكن بيئات ومؤسسات مختلفة، أو من خلال إطار نظري فقط، فعلى سبيل المثال:

- بحث لجبريل، وائل محمد. (٢٠١٩). أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، مؤتمر أخلاقيات المهنة في ليبيا، الذي ينظمه ويشرف عليه المعهد العالي للمهن الشاملة، درنة، ليبيا.
- ودراسة العوامي، أحمد محمد وجبريل، وائل محمد. (٢٠١٩). أثر أخلاقيات المهنة على المناعة التنظيمية بشركة الخطوط الجوية الليبية، مؤتمر أخلاقيات المهنة في ليبيا، ليبيا.
- ودراسة هملوكست (٢٠١٣) أخلاقيات مكان العمل في الوقت: الوقت المتاح مع الاحترام وفقاً للنظرة الغربية والشرقية.
- Holmquist, John. 2013. *Work Place Ethics at Time Clock: Fudging time with respect to western and Eastern Views*. International Journal of Human Resource Management, 24(11): 2221-2236.

وتجتمع هذه الدراسات الثلاث في أخلاقيات العمل بشكل عام، إلا أن الدراسة الثالثة حول أخلاقيات مكان العمل مع الوقت المتاح حيث بوجود هذه الأخلاقيات ينعكس سلباً أو إيجاباً على الوقت المتاح. بينما الدراستين فحول أخلاقيات العمل أو المهنة في ليبيا عموماً، وأثر هذه الأخلاقيات على المناعة التنظيمية بشركة الخطوط الجوية الليبية على التوالي.

بينما هناك دراسات أخرى على نفس النسق الذي ذكرنا؛ منها:

- دراسة العطاس، نور بنت حسن بن أحمد. (٢٠١٩). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض، ورقة بحثية منشورة، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد الرابع عشر، المجلد الثاني.

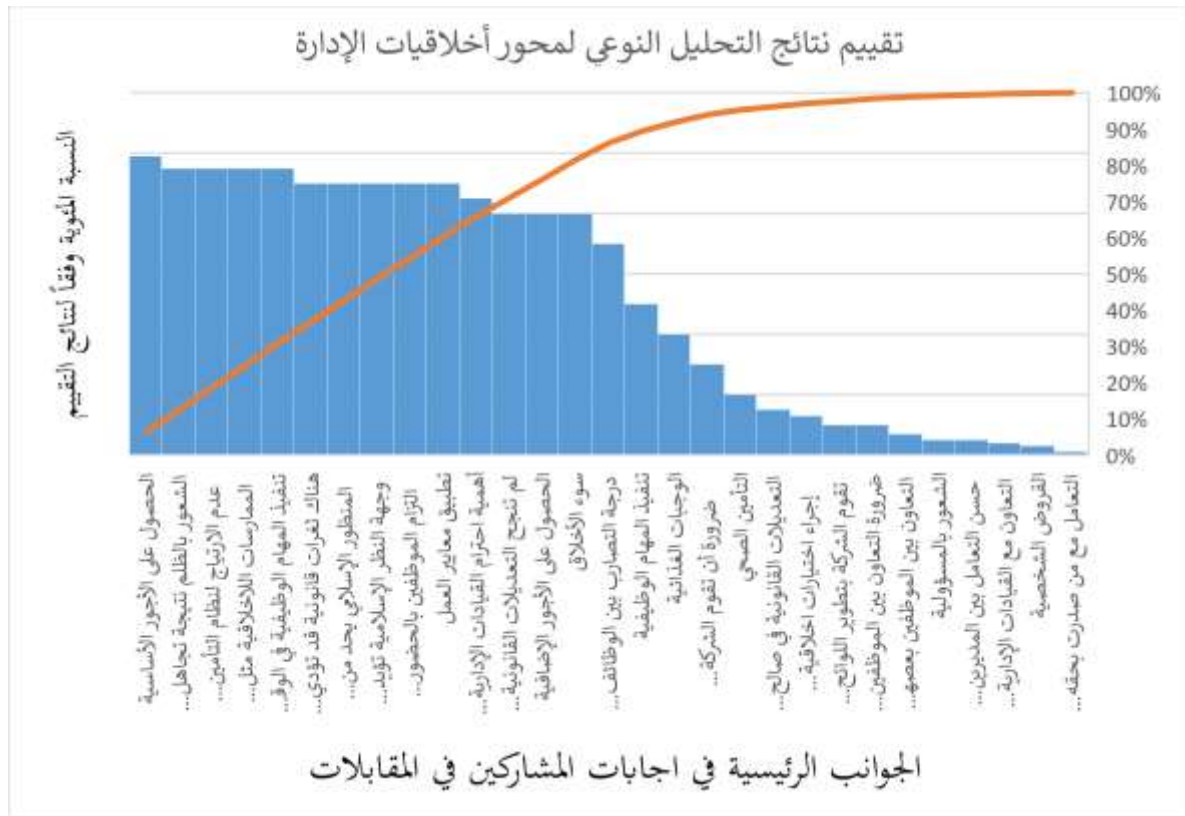
- دراسة العوجزي، منى سالم أحمد. (٢٠١٩). أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي. ورقة بحثية منشورة، كلية التربية جنزور، طرابلس، ليبيا.
- دراسة مطاوع، مصباح منصور موسي. (٢٠١٦). الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من منظور إسلامي. ورقة بحثية منشورة، مؤتمر كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالزقازيق، العدد السادس، جمهورية مصر العربية.
- دراسة الزاقل، وليد محمد عبد الله. (٢٠١٥). مدى التزام المديرين بأخلاقيات العمل الإدارية من وجهة نظر الموظفين دراسة ميدانية على إدارات فروع المنطقة بالمصارف التجارية العامة العاملة في مدينة بنغازي، جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، ليبيا.

وتختلف دراستنا الحالية عن تلك الدراسات من حيث التعرف على تأثير أخلاقيات الإدارة على الأداء الوظيفي كمتغير تابع كما تختلف من ناحية البيئة المبحوثة في شركة البريقة لتسويق النفط. إلا أن الدراسة الحالية قد استفادت من الدراسات السابقة سواء على الصعيد النظري لأخلاقيات العمل الإداري ومكانه، وفي التعرف على المنظور الإسلامي في أخلاقيات الإدارة.

الإطار التحليلي للدراسة

إن المنهج المتبع في الدراسة هو المنهج النوعي حيث يساهم هذا المنهج في التعرف على أثر المنظور الإسلامي في أخلاقيات الإدارة والأداء الوظيفي والقطاع النفطي الليبي. وقد عُرِفَ بأنه المنهج الذي يساهم في تتبع وترتيب الأحداث، والتعمق في تفاصيل الظاهرة والإحاطة بكافة الظروف التي تمر بها (براون ٢٠١٣). تم استخدام هذا المنهج من خلال تطبيق المقابلات غير المنظمة والمفتوحة؛ حيث تم إجراء المقابلات مع عدد خمسة عشر من القيادات والمسؤولين والعاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بهذه الطريقة، حيث تجدر الإشارة إلى أن المقابلات قد أجريت بتواصل مع الموظفين في فروع الشركة المختلفة، وذلك بواسطة الوسائل الإلكترونية للاتصال بسبب الظروف الصحية لانتشار وباء كوفيد - ١٩ خلال شهر مايو ٢٠٢١، باللقاء الفردي عبر الأثير، بعد إعداد الأسئلة الخاصة بمقابلات الدراسة وعددها عشرة أسئلة وعرضها على السادة المحكمين والمختصين لتأكيد على صحة وصياغة الأسئلة مع موضوع البحث وكانت الأسئلة في صورتها النهائية موزعة حسب محاور الدراسة. وقد تم الاستفادة من المنظور الإسلامي من خلال طرح تساؤلات الدراسة على العينة المبحوثة، وأيضاً من خلال تطبيق المنظور الإسلامي في فهم وتوضيح النتائج التي توصلت إليها الدراسة في أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي بشرة البريقة لتسويق النفط والغاز بليبيا، وصولاً إلى النتائج والتوصيات النهائية للدراسة.

الشكل ١: تقييم نتائج التحليل النوعي لمحور أخلاقيات الإدارة



المصدر: تم إعداد المنحني من خلال الباحث

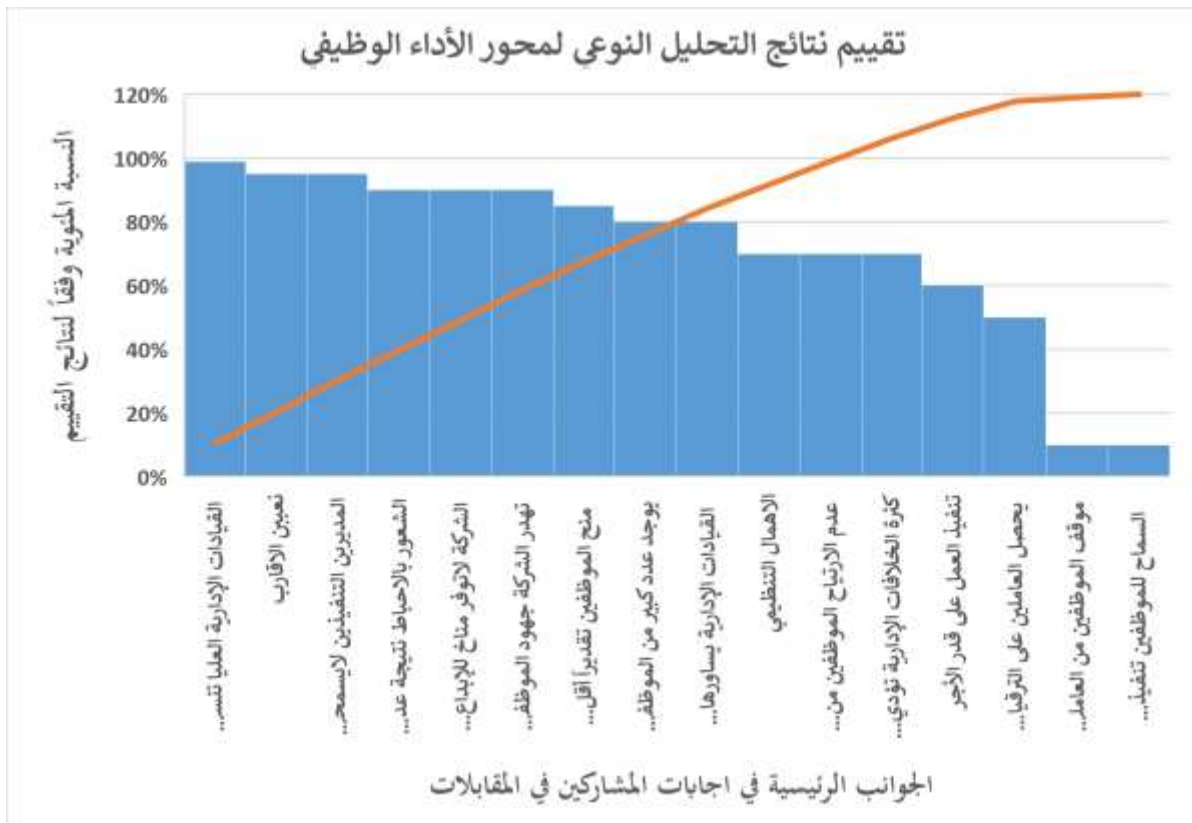
الشكل ١ يوضح نتائج التحليل النوعي لمحور أخلاقيات الإدارة، حيث أوضحت النتائج أن الإجابات التي استحوذت على اهتمام المشاركين في المقابلات بنسبة ٩٩٪، وهو التزام الشركة بمنح الموظفين الأجور الأساسية، كما حصلت على العديد من أجوبة المشاركين على نسبة ٩٥٪، وهي الشعور بالظلم؛ نتيجة تجاهل الشركة توفير الوجبات الصحية، وتليها عدم الارتياح لنظام التأمين الصحي، كما حصلت الممارسات الغير أخلاقية مثل الهمز واللمز والغيبة والنميمة والحسد بلغت ٩٥٪، إلا أن العاملين قد التزموا بتنفيذ المهام الوظيفية في الوقت المحدد، حيث حصلت على نسبة ٩٥٪.

وكذلك فقد حصلت الأجوبة على نسبة ٩٠٪، والتي تشير إلى أن المنظور الإسلامي يحد من الممارسات غير الأخلاقية، ووجهة النظر الإسلامية تؤيد العمل معاً لتحقيق مصلحة الشركة والموظفين معاً، وهناك ثغرات قانونية قد تؤدي بالإضرار بالموظفين، حيث تساوت كل من النتائج السابقة في النسبة. كما أن التزام الموظفين بالحضور والانصراف بلغ ٩٠٪، وكذلك فإن تطبيق العاملين لمعايير العمل قد بلغت نفس النسبة ٩٠٪. ولقد احتلت أهمية احترام القيادات الإدارية على نسبة ٨٥٪ من تقييم نتائج إجابات التحليل النوعي لمحور أخلاقيات الإدارة، كذلك فقد حصلت نتائج التقييم على نسبة ٨٠٪، فيما توصلت إليه نتائج المشاركين من أنه لم تنجح التعديلات القانونية في تناول كافة الممارسات غير الأخلاقية في الشركة، كما انتشر

سوء الأخلاق في الشركة بنسبة ٨٠٪، كما بلغت نسبة التضارب بين الوظائف داخل الشركة ٧٠٪، وكذلك فإن تنفيذ المهام الرئيسية قد حصلت على نسبة ٥٠٪، وكذلك فإن نسبة ٤٠٪ قد حصلت عليها الوجبات الغذائية؛ وهو ما يدل على الضعف الواضح في توفير الحقوق الوظيفية للعاملين. ولقد أكد المشاركون في المقابلات على ضرورة أن تقوم الشركة بالتزاماتها تجاه الموظفين بنسبة ٣٠٪. وكذلك فإن تقييم نتائج التحليل النوعي أشارت إلى حصول العاملين على التأمين الصحي بنسبة ٢٠٪، وأوضحت نتائج المقابلات أن التعديلات القانونية في صالح الموظفين والشركة معاً قد حصلت على نسبة ١٥٪، حيث اتضح من نتائج المقابلات أن التعديلات القانونية قد ميزت الشركة بشكل كبير؛ مما قد يزيد من مستوى الشعور بالظلم لدى الموظفين، كما أن إجراء اختبارات أخلاقية للمتقدمين في الشركة حديثاً قد حصلت على نسبة ١٣٪؛ وذلك للتمييز بين المتقدمين، وإجراء الاختبارات الأخلاقية غالباً ما يتم بشكل رسمي، ويعفى منه أصحاب السلطة والواسطة والمحسوبية، ولقد كشفت نتائج المقابلات أن ضرورة التعاون بين الموظفين والمديرين ضروري من أجل صالحهم وصالح الشركة، وعلى الشركة أن تقوم بتطوير اللوائح والقوانين لدعم الممارسات الأخلاقية، وحصلت على نسبة ١٠٪، حيث أن تطوير لوائح الشركة لم تؤت ثمارها، ولم تحقق دعم الممارسات الأخلاقية بشكل واضح، وكذلك فإن التعاون بين المديرين والموظفين قد حقق أدنى مستوى له على الإطلاق. أما التعاون بين الموظفين بعضهم البعض قد حقق أدنى مستوى له؛ بسبب انتشار سلوكيات الحسد والنميمة والتنمر داخل أروقة العمل بنسبة ٧٪، كما أكدت النتائج أن الشعور بالمسؤولية قد حصل على ٥٪؛ وذلك نتيجة تدني الشعور بالمسؤولية للعاملين والمديرين على السواء، كما حصل حسن التعامل بين الموظفين والمديرين على نسبة ٥٪؛ وهو ما يدل على تدني طريقة التعامل بين الموظفين والمديرين، كما أكدت نتائج المقابلات أن التعاون مع القيادات الإدارية قد بلغ أدنى مستوي له بنسبة ٤٪، وكذلك فإن القروض الشخصية قد حصلت على نسبة ٣٪؛ وهو ما يعكس تدني القروض الشخصية، وأخيراً فإن التعامل مع من صدرت بحقه تجاوزات أخلاقية بنسبة ١٪. ولقد أوضحت نتائج تقييم التحليل النوعي لأبعاد محور الأداء الوظيفي، حيث ركز المشاركون على أن عدم وجود كفاءة تنفيذ الأعمال تأتي نتيجة الإهمال التنظيمي، وأقبال الموظفين على تطبيق قاعدة الأجر على قدر العمل، وأن العاملين يحصلون على الترقية الاستثنائية على فترات زمنية متباعدة، كما أن هناك حالة من عدم الارتياح بالموظفين من إهمال القيادات العليا لأعمالهم. أما جانب تنفيذ الأعمال فقد أوضحت نتائج المقابلات أن موقف العاملين من الموظفين المستبعدين موقفاً سلبياً، وكذلك فإنه لا يمكن السماح للموظفين تنفيذ أعمالهم مع المشاركة في المسؤولية، كما تنتشر ظاهرة تعيين الأقارب في الشركة. أما من حيث جانب الإبداع والابتكار، فالشركة لا توفر مناخاً ملائماً للإبداع والابتكار فضلاً عن وجود عدد كبير من الموظفين المبدعين. أما المديرون التنفيذيون لا يسمحون بالإبداع والابتكار، وكذلك فإن القيادات الإدارية العليا تنسب الإبداع لنفسها فقط. أما جانب الجهد المبذول فقد أوضحت النتائج أن الشركة تهدر جهود الموظفين المبذولة، وكذلك فإن القيادات الإدارية يساورها القلق بشدة من جهود العاملين، فضلاً عن

منح الموظفين تقديراً أقلّ للحد من الجهد المبذول، فضلاً عن كثرة الخلافات الإدارية التي تؤدي إلى ضياع الجهد المبذول.

الشكل ٢: تقييم نتائج التحليل النوعي لمحور الأداء الوظيفي



المصدر: تم إعداد المنحني من خلال الباحث

أوضح الجدول رقم ٢ أن القيادات الإدارية العليا تنسب للإبداع لنفسها فقط بنسبة ٩٩٪، حيث لا يمكن للقيادات الإدارية في ظل الأنظمة الشمولية أن تنسب للإبداع للموظفين، وكذلك فإن تعيين الأقارب قد حقق بنسبة ٩٥٪، وقد حققت نفس النسبة للمديرين التنفيذيين حيث لا يسمحون بالإبداع إلا من خلالهم فقط، وكذلك فقد حققت نسبة ٩٠٪ لإجابات المشاركين حول الشعور بالإحباط؛ نتيجة عدم تقدير الشركة للموظفين، وكذلك فإن الشركة لا توفر مناخاً للإبداع والابتكار، وأن الشركة تهدر جهود الموظفين المبذولة. وكذلك فقد حققت نسبة ٨٥٪ في منح الموظفين تقديراً أقل للحد من الجهد المبذول، وكذلك فقد حصلت على نسبة ٨٠٪ للإجابات الخاصة بالقيادات الإدارية يساورها القلق من بروز جهود العاملين، ويوجد عدد كبير من الموظفين المبدعين، ولقد حققت نسبة ٧٠٪ للإهمال التنظيمي وعدم الارتياح الموظفين من إهمال القيادات العليا لأعمالهم، وكثرة الخلافات الإدارية تؤدي إلى ضياع الجهد المبذول، كما أن الموظفين يعملون وفقاً لمبدأ تنفيذ العمل على قدر الأجر بنسبة ٦٠٪، كما بلغت نسبة التقييم ٥٠٪ ليحصل

العاملون على الترقّيات الاستثنائية، وهو ما يعكس عدم حصول الموظفين على مستحقّاتهم المالية والإدارية، وكذلك فإنّ موقف الموظفين من العاملين المستبعدين قد حققت ١٠٪، كما أنّ السماح للموظفين في تنفيذ أعمالهم مع المشاركة في المسؤولية قد حققت ١٠٪؛ وهو ما يعكس عدم قدرة الموظفين من المساهمة في المسؤولية كنتيجة طبيعية لنتائج أعمالهم.

مناقشة النتائج

بعد استعراض الباحث منهجية التحليل النوعي لدراسة أثر أخلاقيات الإدارة على الأداء الوظيفي بشركة البريقة بتسويق النفط سيتناول التحليل النوعي والتي تمثلت في عشرة أسئلة، شملت كافّة الجوانب والأبعاد التي ركزت عليها الدّراسة، وهي إدراك الموظف للمهام الوظيفية من المنظور الإسلامي والحقوق الوظيفية والمناخ الأخلاقي والاختبار الأخلاقي من وجهة المنظور الإسلامي، كذلك كفاءة تنفيذ الأعمال والتخطيط لها والإبداع والابتكار والجهد المبذول من وجهة المنظور الإسلامي. ولقد تناولت تساؤلات الدّراسة من خلال وجهة النظر الإسلامية في أخلاقيات الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي بشركة البريقة لتسويق النفط. واتضح من خلال التحليل النوعي للعشرة الأسئلة أنّ محور أخلاقيات الإدارة في التعامل مع الموظفين أضرهم بالظلم نتيجة تجاهل الشركة لتوفير الوجبات الصحية، حيث أنّ كافّة الموظفين في حالة تضرر واضح نتيجة هذا التعامل، وخلصت نتائج التحليل النوعي على الوقوف على إشكالية أخلاقيات الإدارة في شركة البريقة لتسويق النفط، حيث أوضحت أنّ هناك حالة من عدم الارتياح لنظام التأمين الصحي نتيجة تغيير العديد من الشركات القائمة على هذا الأمر، واختلاف طرق وأساليب العمل، وكذلك فإنّ هناك العديد من الثغرات القانونية التي تؤدي إلى الإضرار بالموظفين، حيث يستغل المديرون التنفيذيون هذه الثغرات من أجل توقيع الجزاءات، أو تأخير العلاوات أو الترقّيات بشكل كبير، كما أوضحت نتائج التحليل النوعي أنّ المنظور الإسلامي يعمل بشكل كبير على الحد من الممارسات الغير أخلاقية، وأنّ وجهة النظر الإسلامية تؤيد العمل معاً لمصلحة الشركة والموظفين على حدّ سواء، حيث إنّ استمرار العمل في الشركة يعتبر مصلحة مشتركة للجميع؛ وبالتالي لا مناص من معالجة المشكلات التي تتعرض لها الشركة بالحوار بين القيادات الإدارية العليا والموظفين بشكل واضح. كما أكدت نتائج التحليل النوعي على أهمية احترام القيادات الإدارية، وضرورة احترام المديرين، والاستفادة من خبراتهم، والتعلم منهم بالقدر الكافي. كما كشفت النتائج أنّ التعديلات القانونية التي تناولتها الشركة لم تنجح في تناول الممارسات الغير أخلاقية؛ مما يشير إلى الفجوة الكبيرة في اللوائح والقوانين إذا حدثت أية تجاوزات من العاملين أو من الإدارة العليا أو المديرين. وكذلك فقد أشارت النتائج أنّ تنفيذ المهام الوظيفية ضعيفة للغاية، حيث لا يهتم الموظفون بتنفيذ المهام الوظيفية بدرجة كبيرة، كما أنّ الشركة لا تقوم بالتزاماتها تجاه الموظفين بشكل كبير، وأنّ التعديلات القانونية ليست في صالح الشركة والموظفين معاً، حيث أنّ التعديلات القانونية تميز الشركة بشكل كبير، وتعطيها ميزة تفضيلية. ولقد كشفت

النتائج أن الشركة لا تقوم بإجراء اختبارات أخلاقية إلا بشكل طفيف للمتقدمين حديثاً لشغل مناصب في الشركة، بل إنه يندر إجراء هذه الاختبارات، وهناك تمييز بين العديد من المتقدمين، حيث لا يقوم بهذه الاختبارات المتقدمون لشغل الوظائف من خلال الوساطة والمحسوبة؛ الأمر الذي يشير إلى التمييز بين المتقدمين بشكل كبير، وكذلك فإن النتائج قد أوضحت أن الشركة لا تقوم بتطوير اللوائح والقوانين من أجل دعم الممارسات الأخلاقية، وكذلك فقد أوضحت نتائج التحليل النوعي أن التعاون بين المديرين والموظفين من أجل صالح الشركة ضعيف للغاية، وكذلك فإن هناك انعداماً بالشعور بالمسؤولية بشكل كبير، وكذلك فإن النتائج قد أوضحت أنه لا يوجد تعاون بشكل كبير مع القيادات الإدارية العليا في الشركة بسبب العديد من القضايا الشائكة، كما أوضحت النتائج أنه لا يوجد تعاون بين الموظفين بعضهم البعض. ولقد استخدم الباحث التحليل النوعي المنحني في عرض نتائج التحليل النوعي، وقد تم منح كافة العناصر الرئيسية لإجابات المشاركين نسبة مئوية وفقاً لاتجاه إجابات المشاركين، حيث تكون النسبة الإجمالية ١٠٠٪، فالإجابات الإيجابية التي اتفق المشاركون عليها قد حصلت على أعلى تقييم والعكس صحيح. ولقد تم عمل تقييم للنتائج التي اتفق عليها المشاركون من خلال استخدام الأساليب التحليلية الموجودة في برنامج الإكسل؛ من أجل الوقوف على تقييم نتائج التحليل النوعي.

التوصيات

بعد استعراض مناقشة التحليل وأثبتت تحقق فرضيات الدراسة فإن الدراسة قد ركزت على العديد من التوصيات من بينها ما يلي:

١. أهمية العمل على إعادة إحياء القيم الإسلامية في نفوس العاملين بشكل كبير بما يؤدي من تحقيق التعاون بين العاملين داخل الشركة.
٢. استمرار البحث العلمي، وتوسيع نطاق الدراسة بما يساهم من دراسة مقارنة العديد من الشركات العامة والخاصة للتعرف على أخلاقيات الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي
٣. ضرورة محاولة تطبيق التجربة الماليزية في تحسين مستوى أخلاقيات الإدارة في المؤسسات العامة، ومدى تطبيقها للقيم والثقافة الإسلامية، وتأثيرها الإيجابي على الأداء الوظيفي.
٤. ضرورة السماح للموظفين المبدعين في تطبيق إبداعاتهم وابتكاراتهم؛ من أجل تحسين الأداء الوظيفي داخل الشركة.
٥. استمرار تدريب العاملين على كيفية تفعيل القيم الأخلاقية الإسلامية في العمل داخل المؤسسات، وخاصة التغافل وعدم الوقوف على أخطاء الآخرين؛ من أجل استمرار التعاون بين القيادات الإدارية بعضها البعض.

٦. أهمية منح العاملين الترتيبات الاستثنائية، واستمرار الحوار بشأن الوجبات الغذائية؛ من أجل تحسين مستوى الانتماء الوظيفي للشركة.
٧. العمل على تنمية المهارات الإدارية، والتعرف على الحقوق الوظيفية لكل مؤسسة من قبل الدخول فيها لتجنب وتلافي المشكلات الإدارية.
٨. إعادة إحياء الجلسات التعارفية من أجل تحسين العلاقات بين العاملين، وإزالة الضغينة الناتجة عن الممارسات غير الأخلاقية.
٩. العمل على عدم إهدار الجهود المبذولة للعاملين، وتشجيعهم على تحقيق أهداف الشركة في أقصر وقت ممكن.
١٠. العمل على تطوير لوائح العاملين، ومحاولة تعديلها بما يسمح من الإشارة للممارسات اللاأخلاقية، وإبراز العقوبات الملائمة لها وفقاً لدرجة الخطأ المرتكب.
١١. العمل على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تساعد في توفير المناخ الوظيفي الملائم، وخاصة للشركات التي تعمل في مجال النفط والغاز الطبيعي.
١٢. العمل على إعادة الاستقرار للقطاع النفطي وتدعيم الجوانب الأمنية والتركيز على العمل والإنتاج وترك العداوة والتشاحن بين الموظفين لأسباب سياسية أو أيديولوجية.
١٣. محاولة استخدام المحاكاة للتعرف على نماذج الاختبارات الأخلاقية المطبقة في معظم الشركات في قطاعات مماثلة في دول الخليج.
١٤. ضرورة مراعاة شعور العاملين، والعمل على الاهتمام بالمواهب الجديدة، واستخدام قواعد الرحمة والعدل لإزالة الضغينة بين الموظفين بعضهم البعض.
١٥. التأكيد على أهمية العمل على تعزيز الجهد المبذول للشركة، واستثمار هذه الجهود في تحقيق أهداف الشركة.

المراجع

- أبو الكاس، المعتصم بالله هاني علي. ٢٠١٦. أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. رسالة ماجستير منشورة. فلسطين: أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة.
- الواجزي، منى سالم احمد. ٢٠١٩. أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي. ورقة بحثية منشورة. جنزور، طرابلس، ليبيا: كلية التربية.
- Braun, V., Clarke, V., Boulton, E., Davey, L., & McEvoy. 2020. الاستطلاع عبر الإنترنت كأداة بحث نوعي. المجلة الدولية لمنهجية البحث الاجتماعي، ١-١٤.

البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي. ٢٠٠٣. السنن الكبرى. بيروت: دار الكتب العلمية.
التبوي، اسماعيل المبروك أحمد. ٢٠١٧. أثر سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظف (الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط) دراسة تطبيقية على مصرف الجمهورية، ليبيا. أطروحة دكتوراه. ماليزيا: جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.

جبرائيل. وائل محمد. ٢٠١٩. أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والأمل. درنة، ليبيا: مؤتمر الأخلاقيات المهنية في ليبيا، نظمه وأشرف عليه المعهد العالي للمهن الشاملة.

خان، خرام، عباس، محمد، وجول، أسماء. ٢٠١٣. العدالة التنظيمية ونتائج العمل: تعديل دور أخلاقيات العمل الإسلامي. مجلة أخلاقيات JBus، المجلد (١٢٦) رقم (١)، ص ٢٣٥-٢٤٦.

دايمان، لوزيا. ٢٠١٢. أثر أخلاقيات الإدارة على توظيف الموارد البشرية في الجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر: كلية العلوم السياسية والإعلام والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر.

الزاتل، وليد محمد عبد الله. ٢٠١٥. مدى التزام المديرين بأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية على إدارات الفروع الإقليمية في البنوك التجارية العامة العاملة بمدينة بنغازي. ليبيا: جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال.

السامرائي. مهدي صالح. ٢٠٢١. أخلاقيات العمل. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية.
العطاس نور بنت حسن بن أحمد. ٢٠١٩. أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض. ورقة بحثية منشورة. المجلة العربية للعلوم ونشر البحوث، العدد الرابع عشر، المجلد الثاني.

العقيلي هيا بنت عبد الرحمن. ٢٠١٤. أخلاقيات العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض. نشر أطروحة الماجستير. المملكة العربية السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية.

علي عبد الحميد. ٢٠٢١. الإدارة الحديثة: أسس، ومبادئ، وغايات. الجيزة، مصر: وكالة الصحافة العربية. العوامي، أحمد محمد وجبريل، وائل محمد. ٢٠١٩. أثر الأخلاقيات المهنية على الحصانة التنظيمية للخطوط الجوية الليبية. ليبيا: مؤتمر الأخلاقيات المهنية في ليبيا.

المطوع مصباح منصور موسى. ٢٠١٦. الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من منظور إسلامي. ورقة بحثية منشورة. جمهورية مصر العربية: مؤتمر كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالزقازيق، العدد السادس.

هولمكويس، جون، ٢٠١٣. أخلاقيات مكان العمل في الساعة الزمنية: وقت المراوغة فيما يتعلق بوجهات النظر الغربية والشرقية. المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية، المجلد (٢٤) رقم (١١)، ص ٢٢٢١-٢٢٣٦.

يحيى زروقي. ٢٠١٦. أخلاقيات العمل والفساد الإداري لموظف عام دراسة حالة لمديرية الضرائب في ولاية تلمسان، دكتوراه. أطروحة في العلوم الاقتصادية. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

REFERENCES

- Abu al-Kas, al-Mu'tasim Billah Haniyy 'Aliyy. 2016. *Akhlaqiyyat al-Mihnah wa Dawruha Fi al-Ada'a al-Wazifiyy Li al-'Amilin Fi al-Munazamat Ghayr al-Hukumiyyah Bi Qita' Ghazah*. Risalah Majistir Manshurah. Filastin: Akadimiyyah al-Idarah wa al-Siyasah Li al-Dirasat al-'Ulya wa Jami'ah al-Aqsa bi Ghazzah.
- 'Aliyy 'Abd al-Hamid. 2021. *al-Idarah al-Hadithah: Asas, wa Mabadi'u, wa Ghayat*. Al-Jayyizah: Wakalah al-Sihafah al-'Arabiyyah.
- al-Aqiliyy, Haya bint 'Abd al-Rahman. 2014. *Akhlaqiyyat al-'Amal wa 'Alaqatihi bi al-Rida al-Wazifiyy li al-Muwazzafat al-Idariyyat bi Jami'ah al-Malik Sa'ud bi al-Riyad*. Nashr Utruhah al-Majistir. al-Mamlakah al-'Arabiyyah al-Sa'udiyyah: Jami'ah Nayif li al-'Ulum al-Amniyyah, Kulliyyah al-'Ulum al-Ijtima'iyyah wa al-Idariyyah, Qism al-'Ulum al-Idariyyah.
- al-Attas, Noor bint Hassan Bin Ahmad. 2019. *Athar Akhlaqiyyat al-'Amal 'ala al-Ada' al-Wazifiyy, Dirasah Midaniyyah 'ala Muwazzafat Jami'ah al-Malik Sa'ud bi al-Riyad*. Waraqah Bahthiyyah Manshurah. al-Majallah al-'Arabiyyah li al-'Ulum wa Nashr al-Buhuth, al-'Adad 14, al-Mujallad 2.
- al-Awamiyy, Ahmad Muhammad wa Jibril, Wael Muhammad. 2019. *Athar al-Akhlaqiyyat al-Mihniyyah 'ala al-Hisanah al-Tanzimiyyah li al-Khutut al-Juwiyyah al-Libiyyah*. Libya: Mu'tamar al-Akhlaqiyyat al-Mihniyyah fi Libiya.
- al-Awjaziyy, Mona Salem Ahmad. 2019. *Akhlaqiyyat Mihnah al-Ustadh al-Jami'iyy wa Athariha fi Takwin Shakhsiyyah al-Tullab wa Rafa' Mu'dal Tahsilihim al-'Ilmiyy*. Waraqah Bahthiyyah Manshurah. Libya: Kulliyyah al-Tarbiyyah.
- al-Bayhaqiyy, Abu Bakr Ahmad bin al-Husayn bin 'Aliyy al-Bayhaqiyy. 2003. *al-Sunan al-Kubra*. Bayrut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Braun, V., Clarke, V., Boulton, E., Davey, L., & Mcevoy, C. 2020. *Al-Istitla' 'Ibr al-Internet Ka'adah Bahth Naw'iyy*. al-Majallah al-Dawliyyah li Manhajiyyah al-Bahth al-Ijtima'iyy, 1-14.
- Dhaiman, Louisa. 2012. *Athar al-Akhlaqiyyat al-Idarah 'ala Tawzif al-Mawarid al-Bashariyyah fi al-Jaza'ir*. Risalah Majistir Ghayr Manshurah. al-Jaza'ir: Kulliyyah al-'Ulum al-Siyasiyyah wa al-'Ilam wa al-'Alaqat al-Dawliyyah, Jami'ah al-Jaza'ir.
- Holmquist, John. 2013. *Akhlaqiyyat Makan al-'Amal fi al-Sa'ah al-Zamaniyyah: Waqt al-Murawaghah fima Yata'alliq Biwajhat al-Nazar al-Gharbiyyah wa al-Sharqiyyah*. al-Majallah al-Dawliyyah li Idarah al-Mawarid al-Bashariyyah, al-Mujallad (24) Raqam 11, 1222-2236.
- Jibril, Wael Muhammad. 2019. *Akhlaqiyyat al-Mihnah Fi Libya: al-Waqi' wa al-Amal*. Darnah, Libya: Mu'tamar al-Akhlaqiyyat al-Mihniyyah fi Libya, Nazamuhu wa Ashraf 'alayh al-Ma'had al-'Aliyy li al-Mihn al-Shamilah.
- Khan, Khurram, 'Abbas, Muhammad, wa Jawl, Asma'. 2013. *al-'Adalah al-Tanzimiyyah wa Nata'ij al-'Amal: Ta'dil Dawr al-Akhlaqiyyat al-'Amal al-Islamiyy*. Majallah Akhlaqiyyat Jbus, Mujallad (126), 'Adad (1), S 235 – 246.
- Mutawwa', Misbah Mansur Musa. 2016. *al-Dabit al-Akhlaqiyy fi al-'Amal al-Idariyy min Manzur Islamiyy*. Waraqah Bahthiyyah Manshurah. Misr: Mu'tamar Kulliyyah al-Dirasat al-Islamiyyah wa al-'Arabiyyah li al-Banat bi al-Zaqaziq, al-'Adad 6.
- al-Samira'iyy, Mahdiyy Salih. 2021. *Akhlaqiyyat al-'Amal*. Amman: Dar al-Yazawiyy al-'Ilmiyyah.

- al-Tabuliyy, Isma'il al-Mabruk Ahmad. 2017. *Athar Siyasat Idarah al-Mawarid al-Bashariyyah 'ala ada'a al-Muwazzif (Iltizam al-Tanzimiyy ka Mutaghayyir Wasit) Dirasah Tatbiqiyyah 'ala Masraf al-Jumhuriyyah, Libya*. Utruhah Dukturah. Jami'ah al-'Ulum al-Islamiyyah al-Maliziyyah.
- Yahya, Zarruqiyy. 2016. *Akhlaqiyyat al-'Amal wa al-Fasad al-Idariyy li Muwazzaf'am Dirasah Halah Li Mudiriyyah al-Dara'ib fi Wilayah Tilmisan, Dukturah*. Utruhah Fi al-'Ulum al-Iqtisadiyyah. al-Jaza'ir: Kulliyyah al-'Ulum al-Iqtisadiyyah wa al-Tijariyyah wa 'Ulum al-Taysir.
- al-Zatel, Walid Muhammad 'Abdullah. 2015. *Mada Iltizam al-Mudirin bi Akhlaqiyyat al-'Amal al-Idariyy Min Wajhah Nazr al-Muwazzifin: Dirasah Midaniyyah 'ala Idarat al-Furu' al-Iqlimiyyah fi al-Bunuk al-Tijariyyah al-'Ammah bi Madinah Binghaziyy*. Libya: Jami'ah Benghaziyy, Kulliyyah al-Iqtisad, Qism Idarah al-A'mal.

إنكار

الآراء الواردة في هذه المقالة هي آراء المؤلف. القناطر: مجلة الدراسات الإسلامية العالمية لن تكون مسؤولة عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أخرى بسبب استخدام مضمون هذه المقالة.