

## دور تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الإداري

### دراسة استطلاعية لآراء القيادات الادارية في جامعة كويه باقليم كردستان العراق\*

م.م. زانا مجيد صادق	م.م. ريام صلاح حسن	م.د. نظيمة احمد الجاف
قسم ادارة الاعمال	قسم مالية ومصرفية	قسم ادارة الاعمال
فكلتي العلوم الانسانية والاجتماعية	كلية الحدباء الجامعة/ التون كوبري	كلية العلوم الادارية و المالية
جامعة كويه		جامعة حياة للعلوم والتكنولوجيا

#### الملخص:

يسعى هذا البحث إلى تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري، ولتحقيق أهداف البحث تم عمل مسح مكثبي لعرض و توضيح مفاهيم كل من أخلاقيات العمل الوظيفي و الفساد الإداري، بالإضافة إلى تصميم و تطوير استمارة الاستبيان تم توزيعها على القيادات الادارية من عمداء الفكلتيات و معاونيهم بالإضافة الى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة كويه باقليم كردستان العراق. و تتجسد مشكلة البحث في سؤال أساس مفاده: ما دور أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الإداري و مظاهره حسب وجهة نظر الباحثين. و قد تم بناء فرضيتين رئيسيتين مفادهما:

١. فرضية الارتباط: هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري.

٢. فرضية الاثر: هنالك تاثير معنوي لأخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري.

و تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاستعانة ببرنامج (SPSS) و منها النسب المئوية و التكرارات و الاهمية النسبية لتحليل إجابات الباحثين عن الفقرات الواردة في استبانة البحث و ترتيب متغيراتها حسب أهميتها النسبية بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. تم الاعتماد على معامل الارتباط (بيرسون) لاختبار العلاقة بين متغيرات البحث، و تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة اثر المتغير المستقل (أخلاقيات العمل الوظيفي) في المتغير التابع (الفساد الإداري).

\* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الرابع لجامعة التنمية البشرية/نيسان ٢٠١٧

و توصل البحث الى وجود علاقة ارتباط و تأثير معنوي بين تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري. و قد اوصى البحث بضرورة عمل ادارة الجامعة في بذل جهود اكبر لبث مفهوم اخلاقيات العمل الوظيفي كأحد الابعاد التنظيمية و توفير المناخ التنظيمي الملائم للأفراد العاملين و إدخال مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي في المعاهد و الجامعات ضمن مناهجها الدراسية كمساقات مستقلة في سنوات الدراسة.

### Abstract

This study seeks to activate the job carrier ethic in curbing the phenomenon of administrative corruption. To achieve the objectives of this study secondary data collected to clarify the concepts of both job carrier ethic and administrative corruption. In addition to design and development a survey questionnaire distributed to the administrative leadership of deans and their assistants as well as the heads of scientific departments at Koya University Kurdistan Region –Iraq. The study problem embodied in a basis question that: What is the role of job carrier ethic in the reduction of administrative corruption and its demonstration in the view of the respondents. Two main hypotheses will be tested:

1. **Correlation hypothesis:** there is a statistically significant correlation between the activation of job carrier ethic in reducing the phenomenon of administrative corruption.

2. **Impact hypothesis:** There is a significant impact of job carrier ethic on reducing the phenomenon of administrative corruption.

SPSS program used along with a range of statistical methods for the purposes of analyzing the questionnaire items including percentages and frequency to analyze the respondent's answers of paragraphs contained in the questionnaire. In order to testing the study hypothesis, the study will rely on the correlation coefficient (Pearson) to test the correlation between study variables. Moreover, multiple regression analysis will be used to determine the impact of the independent variable (job carrier ethic) on dependent variable (administrative corruption). The study found that there is a positive correlation and an impact between activate the job carrier ethic in curbing the phenomenon of administrative corruption. Based on the above, this study recommends the necessitate of university management to work to make greater efforts to infuse the concept of ethics career as one-dimensional organizational and regulatory environment appropriate to provide the personnel as well as introduce the concept of career work ethic in institutes and universities within their curricula independent in the years of the study.

پوخته:

ئهم تووژینهوه ههوا دههات بو کارا کردنهوهی رهوشتهکانی کاری وهزیفی بهمهبهستی بنبرکردنی دیاردهی گهندهلی کارگیری. وه بو ئهم مهبهسته پشت بهسترا بهو پهرتووک و تووژینهوانهی که باس له ههریه که له کارا کردنهوهی رهوشتهکانی کاری وهزیفی و بنبرکردنی دیاردهی گهندهلی کارگیری دهکات بو باسکردنی له لایهنی تیورییه کهی. وه ههروهها فورمیکی راپرسی دروست کراو دابهشکرا بهسهر سهرکرده کارگیرییه کان له راگری فهکلهتی و یاریدهدهرهکانیان, سهروک بهشهکان و بهرپرسی یه که کارگیرییه کان له زانکوی کویه لهههریمی کوردستانی عراق. وه کییشهی تووژینهوه خوی لهو پرسیاره سههرکیهیی خوارهوه دهبینیتهوه: رۆلی کارا کردنهوهی رهوشتهکانی کاری وهزیفی چیه بهمهبهستی بنبرکردنی دیاردهی گهندهلی کارگیری له روانگی سهرکرده کارگیرییهکانی زانکوی کویه. وه دوو گریمانهی سههرکی دانرا که تووژینهوه که ههولی دا وهلامی بو بدوزینهوه که بریتین له:

١. گریمانهی پهپوهندی: پهپوهندیهکی ناماری ههیه له نیوان ههریه که له کارا کردنهوهی رهوشتهکانی کاری وهزیفی بهمهبهستی بنبرکردنی دیاردهی گهندهلی کارگیری.

٢. گریمانهی کاریگهری: کاریگهریهکی ناماری ههیه له نیوان ههریه که له کارا کردنهوهی رهوشتهکانی کاری وهزیفی بهمهبهستی بنبرکردنی دیاردهی گهندهلی کارگیری.

وه بو ئهم مهبهسته پشت بهسترا به بهرنامهی ناماری بو دهرخستنی دووبارهبوهکان و گرنگی ریژهیی بو شیکردنهوهی وهلامی ئهو کهسانهی که راپرسیه کهیان وهلام داوهتهوه له گهل دیاریکردنی ریبهندی رههندهکانی تووژینهوه, له گهل بهکارهینانی فاکتهری پهپوهندی پیرسون بو شیکردنهوهی گریمانهی یه کهم وه شیکردنهوهی لاربونهوهی بو شیکردنهوهی گریمانهی دووهم. وه تووژینهوه گهیشته ئهو دهرئهجمهیی له ههبوونی پهپوهندی و کاریگهری له نیوان ههریه که له کارا کردنهوهی رهوشتهکانی کاری وهزیفی بهمهبهستی بنبرکردنی دیاردهی گهندهلی کارگیری. وه تووژینهوه چهنه راسپاردهیهکی خسته روو له گرنگترینیان که پیویسته بهریوهبهرانی زانکو ههولتی زیاتر بدن بو چهسپاندنی زاراوهکانی کارا کردنهوهی رهوشتهکانی کاری وهزیفی بهوهی که رههنهاندیکی گرنگه بوکاری ریکخستن و فهراهامکردنی ژینگهیهکی ریکخستنی لهبار بو تاکه کان وه پیویستی بو پشت بهستن به زاراوهکانی کارا کردنهوهی رهوشتهکانی کاری وهزیفی بهمهبهستی بنبرکردنی دیاردهی گهندهلی کارگیری له پرۆگراه کهکانی سالانی خویندن له زانکو و پهیمانگاکان.

## المبحث الأول: نطاق البحث ومنهجيته

### أولاً: مشكلة البحث:

استحوذ مواضيع تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من مظاهر الفساد الاداري على اهتمام كثير من الباحثين و الاداريين وذلك لكثرة الاختلاف بين اراء العلماء في مجال الادارة, ونظرا للحاجة الى التركيز على النواحي الاخلاقية في اداء واجبات الافراد العاملين في المنظمات اخلية كانت التوجهات نحو اقامة دراسة تهدف الى التذكير باهمية البحث كان ضرورياً في مجال تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و محاولة ربطها في الحد من مظاهر الفساد الاداري. و تتجسد مشكلة البحث في سؤال أساس مفاده: ما دور تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الإداري و مظاهره حسب وجهة نظر الباحثين. و تتفرع عنها ما يأتي:

١. هل هنالك اهتمام كاف من قبل ادارة الجامعة بأخلاقيات العمل الوظيفي؟
٢. ما المستوى التي توصل اليها المنظمة المبحوثة في الحد من مظاهر الفساد الاداري؟
٣. ما طبيعة العلاقة و الاثر بين تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من مظاهر الفساد الاداري؟

### ثانياً: أهداف البحث:

يرمي البحث جملة من الاهداف من اهمها:

١. توضيح الجوانب المعرفية لمتغيرات البحث (أخلاقيات العمل الوظيفي و مظاهر الفساد الإداري).
٢. التعرف على المستوى التي توصل اليها المنظمة المبحوثة في تعزيز مستوى اخلاقيات العمل الوظيفي للافراد العاملين لديها.
٣. كشف مستويات العلاقات الارتباطية و التأثيرية لأخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
٤. تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد ادارة الجامعة على تحسين مستوى الالتزام باخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الاداري.

### ثالثاً: أهمية البحث:

يمكن ابراز أهمية البحث من خلال الاتي:

١. المساهمة في بيان أهمية متغيرات البحث المتمثلة بتفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها المتوقع في الحد من مظاهر الفساد الإداري.

٢. دوره المتوقع في مساعدة المدراء في الجامعة في تشخيص نقاط القوة والضعف لممارسات أخلاقيات العمل الوظيفي

بهدف المساهمة في عملية المعالجة والتحسين.

٣. التوصل الى تحليل و تشخيص ابعاد تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي (اخلاقيات التنظيم و الانشطة, اخلاقيات

القيادة, و اخلاقيات الفرد) في الجامعات الحكومية التي تواجه تحديات كبيرة في الازمنة الاخيرة و التي باتت فية اخلاقيات

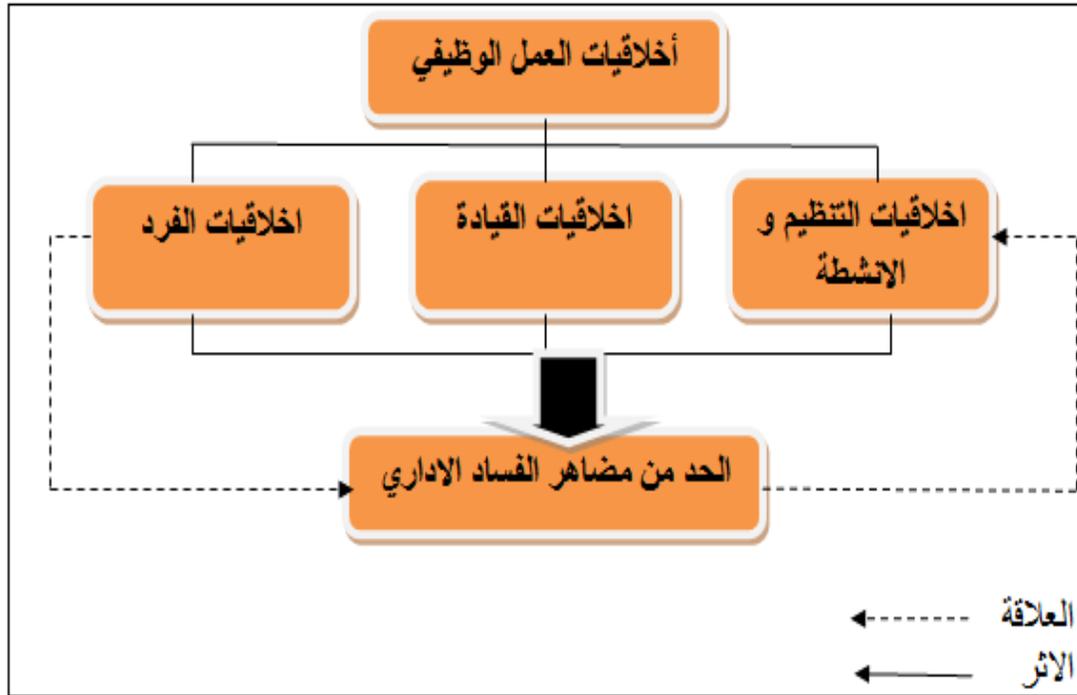
الوظيفية الجانب الالهم في تحسين مستوى الالتزام الوظيفي وفي الحد من مظاهر الفساد الاداري.

#### رابعاً: نموذج البحث الافتراضي:

قام الباحثون بتصميم و تطوير نموذج البحث في ضوء ما تم الاطلاع عليه من الدراسات السابقة“ فيمثل المتغير المستقل في

هذه البحث بأخلاقيات العمل الوظيفي متمثلة بابعادها (اخلاقيات التنظيم و الانشطة, اخلاقيات القيادة, و اخلاقيات الفرد) ، في حين

يمثل الحد من مظاهر الفساد الاداري المتغير التابع, ويوضح الشكل (1) أنموذج البحث الافتراضي.



شكل (1) انموذج البحث الافتراضي (المصدر من اعداد الباحثون)

### خامسا: فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الاولى: هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من مظاهر الفساد الإداري. و تنبثق الفرضيات الفرعية التالية من الفرضية الرئيسية الاولى و التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تفعيل (اخلاقيات التنظيم و الانشطة) و الحد من مظاهر الفساد الاداري.

ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تفعيل (اخلاقيات القيادة) و الحد من مظاهر الفساد الاداري.

ت- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تفعيل (اخلاقيات الفرد) و الحد من مظاهر الفساد الاداري. الفرضية الرئيسية الثانية: هنالك تاثير معنوى لأخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الإداري.

و تنبثق الفرضيات الفرعية التالية من الفرضية الرئيسية الثانية و التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

أ- توجد علاقة تأثير بين تفعيل (اخلاقيات التنظيم و الانشطة) و الحد من مظاهر الفساد الاداري.

ب- توجد علاقة تأثير بين تفعيل (اخلاقيات القيادة) و الحد من مظاهر الفساد الاداري.

ت- توجد علاقة تأثير بين تفعيل (اخلاقيات الفرد) و الحد من مظاهر الفساد الاداري.

### سادسا: منهج البحث:

تُعد هذا الدراسة من البحوث الوصفية والتطبيقية وعليه فإن الباحثون سوف يتبعون المنهج الوصفي المسحي والذي يتناسب مع البحوث التطبيقية المسحية, والذي يعرف بأنه " أسلوب يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيًا وكميًا" (العمراي, ٢٠٠٩: ٨١).

### سابعا: أسلوب جمع البيانات:

اعتمد الباحثون في جمع البيانات على ما يأتي:

أ . الإطار النظري: لأجل تغطية الجانب النظري من الناحية الأكاديمية فقد تم الاعتماد على البحوث والكتب العلمية التي تناولت أخلاقيات المهنة الوظيفية و مظاهر الفساد الاداري.

ب . الجانب التطبيقي: تم تنظيم استمارة استبانة لجمع البيانات و التي تضمنت (31) فقرة، وقد تضمنت مجموعة من الأسئلة التي تعالج مشكلة البحث، حيث تم تقسيم الاستمارة إلى ثلاث اقسام و بالشكل التالي:

- القسم الأول شمل مجموعة من الأسئلة التعريفية العامة بالقيادات الادارية عينة البحث وكانت بواقع خمسة أسئلة اشتملت على (المنصب الوظيفي, اللقب العلمي, التحصيل الدراسي, الخبرة الاكاديمية و الجنس).
- القسم الثاني تضمن خمسة عشرة سؤال تخصصي متعلق بأخلاقيات العمل الوظيفي و التي تضمن اعادة بكل من (اخلاقيات التنظيم و الانشطة, اخلاقيات القيادة, و اخلاقيات الفرد) و لكل بعد خمسة سؤال.
- القسم الثالث تضمن احدى عشرة سؤال تخصصي متعلق بالفساد الاداري وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي ذات الترتيب (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وأعطى أوزان المقياس والتي كانت (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) لفقرات القسم الثاني و الثالث.

#### ثامنا: الطرق الإحصائية المستخدمة:

للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياتها تم تفرغ البيانات وإخضاعها لمعالجات إحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS, و تم استخدام بعض الطرق الإحصائية لتحليل البيانات وهي المتوسطات الحسابية لتحديد معدل استجابة افراد العينة لفقرات الاستبانة, والانحرافات المعيارية لقياس درجة التشتت المطلق لقيم الاجابات عن وسطها الحسابي, و تم استخراج معامل Alpha Cronbach's لمقياس مدى الاعتمادية وهو يحدد مدى الانسجام الداخلي لفقرات الاستبانة, و معامل الارتباط بيرسون بهدف اختبار الفرضية الاولى (فرضية العلاقة) وتم استخراج معامل الارتباط للمتغيرات المستقلة الفرعية و معامل التحديد من R2 من خلال نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لأيجاد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع (فرضية الأثر).

#### تاسعا: مجتمع البحث وعينتها:

أشتمل مجتمع البحث على القيادات الادارية في جامعة كوية بأقليم كوردستان العراق من جميع عمداء الفكلتنيات و معاونيهم و رؤساء الاقسام و البالغ عددهم (32) عميدا و معاونا و رئيس قسم ورؤساء الوحدات الادارية و الذي يمثل عينة البحث.

## المبحث الثاني: الجانب النظري

### اولاً: أخلاقيات العمل الوظيفي

أ. مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي:

تم تعريف الاخلاق في قاموس (Longman) بأنه دراسة طبيعة المبادئ الخلقية و الاحكام و أسسها, مجموعة من القيم و المبادئ, مبادئ السلوك او الاداب التي تحكم الفرد او الجماعة, استقامة التصرفات والاحكام و اخلاقياتها (الساعدي, 2001, 8). و يعرف كل من (العامري و الغالي, 2008, 82) الاخلاقيات بأنة القيم و المعايير الاخلاقية التي يستند اليها المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح و خطأ. و يعرف الاخلاق على أنها القيم و المعايير التي يعتمد عليها افراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد و ما هو سيء, بين ما هو صواب و ما هو خطأ (نجم, 2000, 18). و يرى (العنزي و الساعدي, 2002, 103) في اطار وصف الاخلاق فهي من وجهة نظرهما معتقدات شخصية يعتقد بها الفرد بشأن ما يتعلق بالسلوكيات السوية او الشاذة, وهي اشارة الى دوافع الفرد و نوايا الشخصية في النظر الى ما هو صحيح و ما هو خاطيء من السلوك.

أما اخلاقيات العمل الوظيفي فيعرف بأنها مجموعة من قواعد و اصول متعارف عليها عند اصحاب المهنة الواحدة التي تستلزم من الممارس سلوكا معيناً يكون مراعاة محافظة على المهنة و شرفها و الاخلال به خروج عليها و على شرفها, و هو يخدم غرضين بالنسبة لأعضاء المهنة الواحدة, الاول يوفر حماية افضل لهم و الثاني حماية افضل للجمهور (الهواش, 2005, 192). و يعرف ايضا بأنها اتجاه الادارة و تصرفها تجاه الافراد العاملين لديها و زبائنهم, و المساهمين و المجتمع عامة, و قوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات (الجنابي و عابو, 2012, 127). و يعرفه دودين و عبده بأنها الدراسة و التحليل المنهجي لعملية تطوير القرارات الادارية في منظمات الاعمال, بحيث تكون القرار الاداري خياراً أخلاقياً يحدد ما هو جيد و ملائم للأفراد و المجموعات و المنظمة ككل (دودين و عبده, 2012, 23). و يعرفها (الصبرفي, 2006, 155) بأنه مفهوم صادر عن مفاهيم التضامن في المجتمع الذي من خلاله تسعى المنظمات بواسطة امكانياتها المادية و البشرية أن تقدم لأبناء المجتمع التي تعيش فيه الكثير من الحلول للمشكلات التي تعاني منها. و يرى (أبوشيخة, 2010, 544) بأنها مجموعة من المعايير أو مستويات السلوك تجمع مجتمع ما على انها مقبولة, و بالتالي فإن أي تصرف من فرد او جماعة خارج نطاق هذه المعايير يعتبر تصرف غير اخلاقي. و يعتقد البعض أن الأخلاقيات شيء لا يمكن تعليمه للآخرين و انه مفهوم يبدأ من الطفولة, وان نشأة الفرد و تربيته مسألة هامة نحو فهم الأخلاقيات (حمد, 2011, 143).

و يرى كل من العامري و الغالي بأن الأخلاقيات الادارية تؤثر على عمل المدراء بطرق مختلفة يمكن ان تصنف الى ثلاث

مجالات اساسية و هي (العامري و الغالي, 2008, 82):

١. كيف تعامل المنظمة العاملين فيها في ما يتعلق بالتعاقد معهم او تسريحهم من العمل و كذلك الرواتب و الاجور و ظروف العمل و احترام خصوصية العاملين.

٢. كيف يعامل العاملون او الموظفون المنظمة, حيث تبرز هنا الكثير من الاشكالات المتعلقة بما يعرف صراع المصالح (او تضارب المصالح) و كذلك النزاهة و الثقة و حماية اسرار العمل.

٣. كيف تعامل المنظمة و العاملين فيها مع الاطراف الاخرى. حيث هنا يتجسد السلوك الاخلاقي بالتعامل مع اطراف كثيرة يأتي في مقدمتهم المستهلكون و المنافسون و المجهزون و الوسطاء و النقابات العمالية و غيرها. و يعد جستر بارنرد احد رواد الفكر الاداري الذي كتب عن القيادة الاخلاقية و خاصة في اعماله (المدير التنفيذي), (المنظمة و الادارة), و (الشروط الاولية لأخلاقيات العمل), اذ يؤكد بارنرد على الاحترام العميق لكل انسان من جهة و ضرورة امتلاك القادة الاداريون لمبادئ اخلاقي متين من خلال توليد مبادئ اخلاقية لبعضهم بعضا من جهة ثانية (احمد, 2012, 96). و قد أشار الكاتب Jones بأن سعة الجوانب التي تغطيها اخلاقيات العمل تشتمل بصورة رئيسية على جانبين (الجنابي و عابر, 2012, 127) و هما:

١. الازعاجات الادارية: كالتصرفات الغير القانونية و الغير الاخلاقية و النشاطات المشكوك بها للعاملين و المنظمات و كيفية التخلص منها. بمعنى آخر أن هذا الجانب من أخلاقيات العمل الوظيفي تهتم بماهو صحيح و خاطيء في الحالات الاعتيادية.

٢. الارباك الاداري للأدارة: و التي ترتبط بالحالات الاخلاقية المتعددة التي يواجهها الافراد العاملون في نشاطات و واجباتهم اليومية مثل صراع المصالح, استخدام موارد المنظمة للأغراض الشخصية و سوء ادارة الاتفاقات و غيرها.  
ب. انواع أخلاقيات العمل الوظيفي:

حدد (أبوزيد و مرعي, 2004, 73) مجموعة من القيم الاخلاقية الاساسية التي تمثل سلسلة من المبادئ و تحدد باطار عام ما هو سليم أو ماهو خاطيء و ذلك بمصطلحات عامة و تتمثل هذه المبادئ العامة بكل من: الامانة, النزاهة, الالتزام بالوعد, الاخلاص, العدالة, مراعاة الاخرين, احترام الاخرين, الاحساس بالمسؤولية, السعي للتميز, الثقة, الموضوعية, و المشروعية. ويمكن تقسيم الأخلاقيات التي تتعلق بالوظيفة العامة الى ثلاث انواع رئيسية و كالتالي (القحطاني, 2014, 43)

١. الواجبات: و هي تتمثل في الواجبات التي يجب ان يلتزم بها الفرد و التي عادة تقسم الى واجبات مهنية كواجب اداء العمل, و واجبات اخلاقية مستمدة من السلوك الاخلاقي و القيم الاجتماعية كواجب اطاعة الاوامر و الحفاظ على اسرار المنظمة.

٢. الاخلاقيات الحميدة: و هي تتمثل في الأخلاقيات التي تقرها كافة المجتمعات و تغرسها في نفوس ابنائها كالأمانة و الصدق و النزاهة و الشفافية و استشعار المسؤولية غيرها من الاخلاقيات التي يجب ان يتحلى بها الافراد العاملون.
٣. الاخلاقيات الغير الحميدة: وهي عبارة عن الاخلاقيات المرتبطة بالوظيفة و التي حرمها الشرع و القانون كالرشوة و السرقة و الاختلاس و غيرها من الاخلاقيات الفاسدة.
- ت. أهمية اخلاقيات العمل الوظيفي:

تكمن اهمية اخلاقيات العمل الوظيفي في التالي:

١. طرح و بناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الافراد العاملين و تفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض في المنظمة (راوية, 2001, 7).
٢. تساهم اخلاقيات العمل الوظيفي في نجاح و تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة (حمود و اللوزي, 2008, 34).
٣. الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي تساعد المنظمة على اتباع اساليب ادارية حديثة في العمل لأنها تستطيع تكوين فرص عمل و علاقات جيدة مع المتعاملين معها (العبادي, 2006, 41).
٤. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة اقليمية و الدولية, و هذا ايضا له مردود ايجابي على المنظمة.
٥. الحصول على شهادات عالمية و امتيازات عمل خاصة, مثل (ايزو ٩٠٠٠, و ايزو ١٤٠٠٠) (نجم, 2000, 31).
٦. وجود قوانين و تشريعات يساعد على تهدئة الإضرابات و الإختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية و بسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر (راوية, 2001, 7).
- ث. العوامل المؤثرة في السلوك الاخلاقي:

يتأثر السلوك الاخلاقي بثلاثة عناصر اساسية مهمة وهي الفرد, المنظمة, و البيئة الخارجية (العامري و العاليي, 2008,

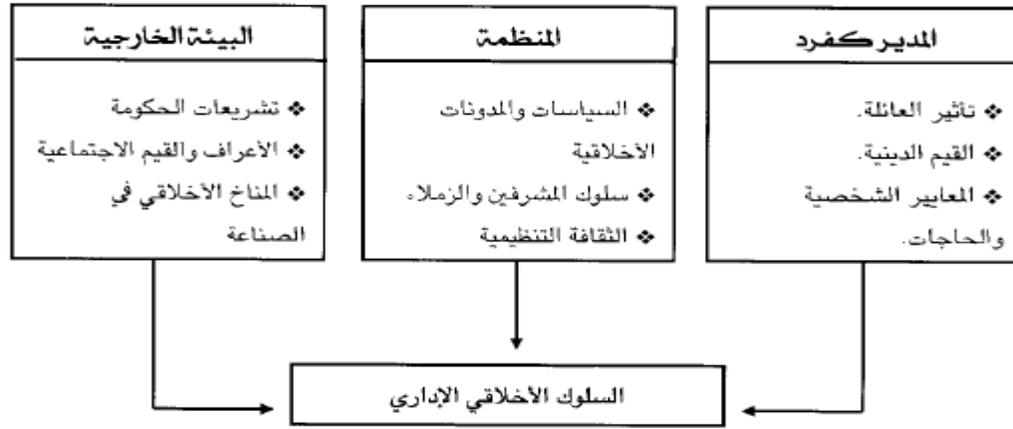
:86)

١. الفرد: يتأثر السلوك الاخلاقي للفرد بمجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي و الشخصي, فالقيم الدينية و المعايير الشخصية و الحاجات الفردية و تأثير العائلة و المتطلبات المالية و غيرها تدفع الافراد الى نوع او اخر من السلوك, فالمدير الذي ليس لديه قاعدة قوية من الاخلاق المكتسبة من العائلة و الدين و غيرها نجد ان قراراته تتأرجح في المواقف المختلفة في ضوء تعظيم مصلحة الشخصية فقط, اما الذين يستندون الى قاعدة اخلاقية قوية فإن ثقتهم بأنفسهم تكون اكبر و هناك تجانس سلوكي في قراراتهم.

٢. المنظمة: أن للمنظمة تأثيرا مهما في اخلاقيات مكان العمل من خلال الهيكل التنظيمي الموجود و خطوط السلطة و كذلك قواعد العمل و الاجراءات و انظمة الحوافز و غيرها. كذلك فإن الجميع و التنظيمات غير الرسمية الموجودة لها أثر في

سلوكيات الافراد, و كذلك تعتبر الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة من القيم و الاعراف التي تحكم تفاعلات الافراد في المنظمة لها أثر كبير و فاعل في السلوك الاخلاقي من خلال اعتماد الفرد العامل او المدير على هذه الاعراف و القيم.

٣. البيئة: تعمل المنظمات في بيئة تنافسية تتأثر بقوانين الحكومة و تشريعاتها التي تلزم المنظمات بسلوكيات معينة و تضع معايير لتصرفاتها و بحدود معينة, اذ ان التشريعات و القوانين تساعد الحكومة في التحكم بسلوكيات المنظمة و جعلتها متماسياً مع المعايير المقبولة. اذ ان مجمل التشريعات و القوانين الحكومية و كذلك الاعراف و القيم الاجتماعية تعطي تصوراً عن طبيعة المناخ التنظيمي السائد و التي تؤثر بدورها على السلوك الاخلاقي للمدراء في المنظمات.



الشكل (2) المؤثرات في السلوك الاخلاقي (العامري و الغالي, 2008, 88)

## ثانياً: الفساد الاداري:

### أ. مفهوم الفساد الاداري:

يعد الفساد الاداري من اخطر الافات التي تواجهها الاجهزة الادارية في اغلب المجتمعات, وقد تم تشبيه الفساد الاداري بأشكال عدة فهناك من يعده سرطاناً ينجس جسم الادارة العامة, و بعضهم شبهه بالفايروس الذي يدخل دم المنظمة و ينتشر بسرعة في جميع اجزائها, فأن لم يتم تشخيصه و علاجه فقد يقضي على فاعلية المنظمة و قدرتها ثم موتها المحتم (عذارى و اسماعيل, 2011, 114). و يحدد (الجمالي, 2012, 12) أن الفساد الاداري يحتوي على قدر من الانحراف المتعمد في تنفيذ العمل الاداري المناط بالشخص, غير أن ثمة انحرافاً ادارياً يتجاوز فيه الفرد العامل القانون و سلطاته الممنوحة دون قصد سيء بسبب الاهمال و اللامبالاة, وهذا الانحراف لا يرقى الى مستوى الفساد الاداري لكنه انحراف يعاقب عليه القانون و قد يؤدي في النهاية اذا لم يعالج الى فساد اداري.

و يعرف الفساد الاداري بأنه المتاجرة بالوظيفة و امتيازاتها و استغلال النفوذ لغير الاغراض القانونية الموجودة لأجلها (الشيخلي, 1999, 73). و يعرف بأنه القصور القيمي عند الافراد و الذي يجعلهم غير قادرين على تقويم الالتزامات الذاتية المجردة التي تخدم المصلحة العامة (مشجل, 2006, 44). و يعرفه (الذهبي, 2007, 241) بأنه عبارة عن استغلال الوظيفة العامة والمصادر العامة لتحقق منافع شخصية، سواء اكان هذا الاستغلال بدافع شخصي من الموظف ذاته او نتيجة الضغوط التي يمارسها على افراد من خارج الجهاز الحكومي. و يعرفه (الخفاجي, 2009, 21) بأنه تجاوز الموظف المختص في الدولة حدود واجباته ومن ثم مخالفته للقوانين والأنظمة السارية أو المرعية بقصد تحقيق منفعة غير مشروع له أو لغيره مثل الاستيلاء على المال العام، أو الأملاك الخاصة في الدولة من أراضي أو عقارات أو آليات. و يعرف (بوادي, 2008, 13) الفساد الاداري بأنه سلوك غير سوي ينطوي على قيام الشخص باستغلال مركزه و سلطاته في مخالفة القوانين و اللوائح و التعليمات لتحقيق منفعة لنفسه او لذويه من الاقارب و الاصدقاء و المعارف و ذلك على حساب المصلحة العامة. و يعرف بأنه وجود الخلل في الأداء نتيجة الخطأ والنسيان وإتباع الشهوات والزلل والانحراف عن الطريق المستقيم (موحي و حسين, 2015, 101). و يعرف بأنه التصرفات غير القانونية والتعقيدات البيروقراطية وأخطاء القطاع العام المؤدية إلى عدم تحقيق أهدافه في تقديم أفضل الخدمات العامة للمجتمع (حسن, 2015, 197).

و يعرف المكافحة او الحد من مظاهر الفساد الاداري بأنها مجموعة من الانشطة و الاجراءات و البرامج و السياسات و الاستراتيجيات الهادفة الى مواجهه مشكلة الجريمة للحد منها بقدر المستطاع (درويش, 2003, 39). و يعرف ايضا بأنه تلك القيم و الاخلاقيات الوظيفية و التنظيمية العلاجية التي تسهم في الكشف عن الفساد الاداري لمكافحة بايقاع العقاب و التأديب و الجزاء على ممارسيه (القحطاني, 2014, 7).

ب. أسباب الفساد الاداري:

يمكن تحديد اهم الاسباب التي تؤدي الى وجود الفساد الاداري بمايلي (مشجل, 2006, 46) :

١. اسباب سياسية: و التي تتمثل في محدودية قنوات التأثير الرسمية على قرارات اجهزة الدولة فضلا عن ضعف العلاقة بين الاجهزة و الجمهور.
٢. اسباب هيكلية: و يعني بوجود هياكل قديمة متمثلة باجهزة الدولة رغم تغيرات قيم و طموحات الافراد و من شأنه ان يخلق فجوة تتمثل في قصور تلك الاجهزة في الاستجابة لطلبات الافراد.
٣. اسباب قيمية: و ذلك لأن الفساد الاداري ينتج عن انهيار النظام القيمي للافراد دون وجود بديل حقيقي يؤثر في السلوكيات و يوجهها.

٤. اسباب اقتصادية: تأتي من عدم العدالة في توزيع الثروة في المجتمع و ماينتج عنه بروز فئة غنية مقابل فئات محرومة في المجتمع من شأنه أن يؤدي الى اضعاف الولاء الى الاهداف المشتركة.  
ث. خصائص الفساد الاداري:

يتميز الفساد الاداري بالخصائص الاتية (السيد و زرنوقة, 1999, 48):

١. اشتراك اكثر من طرف في تعاطي الفساد.
  ٢. السرية الشديدة في ممارسة الفساد تحت جنح الظلام و بأساليب التحايل و الخديعة.
  ٣. الفساد يجسد المصالح المشتركة و المنافع المتبادلة لمرتكبيه.
  ٤. الفساد تعبير عن اتفاق ارادة صانع القرار و المؤثر بتكليفه مع ارادة اولئك الذين يحتاجون الى قرارات محددة تخدم مصالحهم الفردية اولا و اخيرا.
- ث. انواع الفساد الاداري

يقسم الفساد الإداري إلى أربع مجموعات وبالشكل التالي:

١. الانحرافات التنظيمية: ويقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الافراد في أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل, مثل: رفض الفرد أداء العمل المكلف به, عدم احترام العمل, عدم احترام وقت الدوام الرسمي, عدم القيام بالعمل على الوجه الصحيح, التأخير في أداء العمل, الكسل و التراخي, الرغبة في الحصول على أكبر اجر مقابل أقل جهد, عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء, و عدم تحمل المسؤولية (الشميمري, 2001, 26).
٢. الانحرافات السلوكية: ويقصد بها تلك المخالفات الإدارية التي يرتكبها الفرد وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه مثل: عدم المحافظة على كرامة الوظيفة, سوء استعمال السلطة, تجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم, المحسوبية عن طريق شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة المنظمة, و الوساطة لتبادل المصالح بين الافراد (موشي و حسين, 2015, 102).
٣. الانحرافات المالية: ويقصد بها المخالفات المالية والإدارية التي تتصل بسير العمل المنوط بالفرد العامل, مثل: مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة, قيام الفرد بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الإتاوة على بعض الأشخاص, الإسراف في استخدام المال العام (موشي و حسين, 2015, 102).
٤. الانحرافات الجنائية، مثل: الرشوة, اختلاس المال العام, التزوير, استغلال المواقع والمناصب لذوي النفوذ والقدرة للأغراض الشخصية أو العشوائية أو الحزبية, معاونة الظالمين والجائرين والتستر عليهم وعدم معاقبتهم من قبل الدولة (الشميمري, 2001, 26).

### ج. استراتيجيات مكافحة الفساد الاداري:

يمكن تحديد الاستراتيجيات المطلوبة لمكافحة الفساد الاداري بمايلي:

١. القدوة الحسنة من قبل القيادات الادارية في المستويات المختلفة و تفعيل دور المساءلة الادارية و الرقابة الذاتية على مستوى المنظمة (المطيري و اخرون, 2003, 21) .
٢. أن تتضمن الدورات التدريبية على اخلاقيات العمل الوظيفي و عدم الاقتصار على مجرد سرد النظريات الادارية.
٣. تفعيل دور وسائل الاعلام المختلفة في توضيح ضرر الفساد الاداري على الافراد و المجتمع.
٤. تفعيل مبداء الجدارة في شغل الوظيفة من خلال اجراءات دقيقة تعتمد على الكفاءة و الاستحقاق و وضع الشخص المناسب في المكان المناسب (المالك, 2005, 10).
٥. تحسين الاوضاع الوظيفية والمعيشية للافراد العاملين بما يساعدهم على الاستقرار و يغنيهم عن اللجوء الى وسائل منحرفة للكسب (المالك, 2005, 10).

## المبحث الثالث: الجانب الميداني

سيتم في هذا المبحث عرض وتحليل النتائج حول متغيرات البحث واختبار العلاقات وكالاتي:

### اولا: وصف الخصائص الديموغرافية لعينة البحث

١. توزيع أفراد عينة البحث حسب المنصب:

يتبين من نتائج الجدول (1) أن معظم أفراد عينة البحث هم رؤساء الاقسام وبنسبة (65.6%)، ويأتي في المرتبة الثانية مسؤولي الوحدات الادارية وبنسبة (15.6%)، اما عمداء الفكتليات و معاونيهم فيشكلون نسبة (9.4%).

٢. توزيع أفراد عينة البحث حسب التحصيل الدراسي:

تبين من نتائج الجدول (1) ان غالبية القيادات الادارية في جامعة كويه هم من حاملي شهادة الدكتوراه حيث بلغت النسبة (71.9%)، وبعدها حاملي شهادة البكالوريوس اذ بلغت النسبة (15.6%)، في حين بلغت نسبة حاملي شهادات الماجستير (12.5%)، مما يعطي مؤشراً جيداً على ان غالبية القيادات الادارية تتوفر فيهم المهارات العلمية والفنية الكافية لإداء وظائفهم.

### ٣. توزيع أفراد عينة البحث حسب اللقب العلمي:

تبين من نتائج الجدول (1) ان غالبية القيادات الادارية في جامعة كويه هم من حاملي لقب مدرس حيث بلغت النسبة (62.5%)، وبعدها حاملي لقب استاذ مساعد اذ بلغت النسبة (15.6%)، في حين بلغت نسبة حاملي لقب مدرس مساعد (6.3%).

### ٤. توزيع أفراد عينة البحث حسب سنوات الخبرة:

تم توزيع أفراد عينة البحث حسب عدد سنوات الخبرة الاجمالية ضمن اربع فئات، ويلاحظ في الجدول (1) ان نسبة معدل أفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخدمة من الفئة (أكثر من 15 سنة)، والذي بلغت نسبتها (53.1%) وهو أعلى معدل مقارنة بالفئات الاخرى. والفئة (11-15 سنوات) جاء بالمرتبة الثانية من المجموع الكلي لأفراد عينة البحث بنسبة (43.8%)، وان الفئة (6-10 سنة) يأتي في المرتبة الاخيرة بنسبة (3.1%)، وهذا يدل على أن معظم القيادات الادارية في جامعة كويه هم من الذين لديهم خدمة طويلة في العمل الأمر الذي يعني توفر الخبرة والممارسة لدى هؤلاء القيادات الادارية.

### ٥. توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس:

يوضح الجدول (1) وصف أفراد عينة البحث من حيث الجنس، اذ ان الذكور يشكلون نسبة (84.4%) من المجموع الكلي لأفراد العينة، في حين شكلت الاناث (15.6%) من المجموع الكلي لأفراد العينة. ويلاحظ من الجدول ارتفاع نسبة الذكور مقارنة بنسبة الاناث و يعزى سبب ذلك الى ضعف توجه الاناث في ميدان الادارة.

الجدول (1) الخصائص الديموغرافية

9.4	3	عميد	المتصب
9.4	3	معاون عميد	
65.6	21	رئيس قسم	
15.6	5	مسؤول وحدة ادارية	
100.0	32	المجموع	
15.6	5	بكالوريوس	التحصيل الدراسي
12.5	4	ماجستير	
71.9	23	دكتورا	
100.0	32	المجموع	
15.6	5	لا يوجد	اللقب العلمي
6.3	2	مدرس مساعد	
62.5	20	مدرس	
15.6	5	استاذ مساعد	
100.0	32	المجموع	
0.0	0	اقل من 5 سنة	سنوات الخدمة
3.1	1	6-10 سنوات	
43.8	14	11-15 سنوات	
53.1	17	اكثر من 16 سنة	
100.0	32	المجموع	
84.4	27	ذكر	الجنس
15.6	5	انثى	
100.0	32	المجموع	

المصدر: من اعداد الباحثون

## ثانيا: ثبات الاستبانة:

تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبانة وفقا لإجابات الأفراد المبحوثين البالغ عددهم (32). والجدول (2) يوضح نتائج الاختبار، حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لجميع متغيرات البحث و للاستبانة ككل عالية جدا، إذ بلغت قيمة معاملات الثبات للاتساق الداخلي لجميع فقرات البحث (0.908). وتُعد قيم معامل (Cronbach's Alpha) مقبولة إحصائياً وعلى وجه التحديد في البحوث الإنسانية عندما تكون هذه القيم مساوية أو أكبر من 60٪.

الجدول (2) قيمة معاملات الثبات كرونباخ ألفا لمتغيرات البحث

ت	متغيرات البحث	عدد الفقرات	قيم معامل الثبات
1	أخلاقيات العمل الوظيفي	15	.885
2	الحد من مظاهر الفساد الإداري	11	.96
3	جميع فقرات الاستبانة	26	.908

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

## ثالثا: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

أ. وصف وتشخيص أبعاد أخلاقيات العمل الوظيفي

١. أخلاقيات التنظيم و الأنشطة: اظهر الجدول (3) مستوى عاليا لفقرات بعد اخلاقيات التنظيم و الأنشطة (X1-X5) حيث بلغ الوسط الحسابي العام (4.1) وبأنحراف معياري عام (0.712). وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية إذ بلغت المعدل العام للاهمية النسبية لهذا البعد (82٪). وعلى صعيد الفقرات فأن الفقرة (X4) و الذي ينص على ان "هناك قواعد للسلوك المهني خاصة بالجامعة ومعتمدة على الافراد لغرض التمييز بين التصرفات و الممارسات الصحيحة و الخاطئة" حققت اعلى مستوى إذ بلغ الوسط الحسابي (4.22) وبأنحراف معياري (0.659). وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (84.4٪). اما الفقرة (X3) و الذي ينص على ان "تعتبر العدالة و النزاهة في العمل من الشروط الهامة لمحاربة الفساد الإداري" فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.97) وبأنحراف معياري (0.695). وبدرجة انسجام جيدة الاهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (79.4٪).

الجدول (3) التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لأخلاقيات التنظيم و الانشطة

الابعاد	الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
اخلاقيات التنظيم و الانشطة	X1	28.1	9	53.1	17	18.8	6	0.0	0	0.0	4.09	.689	81.8
	X2	37.5	12	46.9	15	12.5	4	3.1	1	0.0	4.19	.780	83.8
	X3	18.8	6	62.5	20	15.6	5	3.1	1	0.0	3.97	.695	79.4
	X4	34.4	11	53.1	17	12.5	4	0.0	0	0.0	4.22	.659	84.4
	X5	25.0	8	56.3	18	15.6	5	3.1	1	0.0	4.03	.740	80.6
المعدل العام													82

٢. اخلاقيات القيادة: اظهر الجدول (4) مستوى عاليا لفقرات بعد اخلاقيات القيادة (X6-X10) حيث بلغ الوسط الحسابي العام (3.962) وبأنحراف معياري عام (0.845). وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغت المعدل العام لأهمية النسبية لهذا البعد (79.24%). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X8) و الذي ينص على ان " يقوم القادة الاداريون بمتابعة و مراقبة الاعمال المكتسبة و واجبات الموظفين باستمرار اثناء اداءهم لعمليهم لضمان التزامهم بالاخلاقيات العامة للوظيفة." حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي (4.28) وبانحراف معياري (0.772). وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (85.6%). اما الفقرة (X7) و الذي ينص على ان " القادة الاداريون يرون بان الاعتراف بالاطع و الرجوع عنها تعد من المواضيع القيمة لاخلاقيات العمل الوظيفي." فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.81) وبأنحراف معياري (0.859). وبدرجة انسجام جيدة الاهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (76.2%).

الجدول (4) التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لاخلاقيات القيادة

الابعاد	الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
اخلاقيات القيادة	X6	28.1	9	50.0	16	15.6	5	6.3	2	0.0	4.00	.842	80
	X7	18.8	6	53.1	17	18.8	6	9.4	3	0.0	3.81	.859	76.2
	X8	46.9	15	34.4	11	18.8	6	0.0	0	0.0	4.28	.772	85.6
	X9	25.0	8	46.9	15	18.8	6	9.4	3	0.0	3.88	.907	77.6
	X10	21.9	7	46.9	15	25.0	8	6.3	2	0.0	3.84	.847	76.8
المعدل العام													79.24

٣. اخلاقيات الفرد: اظهر الجدول (5) مستوى عاليا لفقرات بعد اخلاقيات الفرد (X11-X15) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.918) وبأنحراف معياري (0.857). وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغت المعدل العام للاهمية النسبية لهذا البعد (78.36%). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرة (X14) و الذي ينص على ان " يتصرف الافراد بشكل صحيح ليصبحوا مقبولين من الآخرين دون أن يتبعوا مثالية أخلاقية" حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي (4.06) وبانحراف معياري (0.840). وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (81.2%). اما الفقرة (X12) و الذي ينص على ان " يلتزم جميع الافراد

في الجامعة بالقوانين والأنظمة الخاصة بأخلاقيات العمل الوظيفي " فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.78) وبأنحراف معياري (0.870). وبدرجة انسجام جيدة الاهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (75.6%).

الجدول (5) التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية ل اخلاقيات الفرد

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق بشدة		الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
X11	5	15.6	19	59.4	5	15.6	3	9.4	3.81	76.2
X12	6	18.8	16	50.0	7	21.9	3	9.4	3.78	75.6
X13	10	31.3	15	46.9	5	15.6	2	6.3	4.03	80.6
X14	10	31.3	16	50.0	4	12.5	2	6.3	4.06	81.2
X15	9	28.1	13	40.6	8	25.0	2	6.3	3.91	78.2
المعدل العام										
									3.918	78.36

واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب ابعاد اخلاقيات العمل الوظيفي حسب الأهمية النسبية كما في الجدول الآتي:

الجدول (6) ترتيب ابعاد اخلاقيات العمل الوظيفي

الترتيب	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
1	82	.712	4.1	اخلاقيات التنظيم و الأنشطة
2	79.24	.845	3.962	اخلاقيات القيادة
3	78.36	.857	3.918	اخلاقيات الفرد
	79.86	.804	3.993	المعدل العام لأبعاد اخلاقيات العمل الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

ب. وصف وتشخيص فقرات الحد من مظاهر الفساد الاداري

اظهر الجدول (7) مستوى عالياً لفقرات الحد من الفساد الاداري (Y1- Y11) حيث بلغ الوسط الحسابي العام (4.034) وبأنحراف معياري (0.878). وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغت المعدل العام للأهمية النسبية (80.69%). اما على مستوى الفقرات, فقد أظهرت نتائج تحليل إجابات القيادات الادارية باستخدام متوسط الاتجاه وكما موضح في الجدول (7) إن الفقرات (Y3) و الذي ينص على " التوزيع واضح للصلاحيات و المسؤوليات بحيث لا ينفرد اي فرد بتنفيذ مهمة بالكامل بمفرده. " و (Y9) الذي ينص على " ان غى اب الشفافية و المساءلة هي من اهم اسباب الفساد الاداري. " و الفقرة (Y4) الذي ينص على " تتميز الجامعة بارتفاع مستوى قيم و اخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الاداري. " قد جاءت بالمراتب الثلاث الاولى اذ سجلت

متوسطات حسابيه هي على التوالي (4.38, 4.34, 4.22), وهذه الفقرات تمثل اتجاهها ايجابيا جيدا وهي الاكثر اهمية في التأثير من الحد من مظاهر الفساد الاداري من بين الفقرات الاحدى عشر. في حين ان الفقرتين (Y6) و الذي ينص على " تتبع الجامعة اساليب و طرق للتفتيش و الرقابة عن الممارسات التي تسيء الى اخلاقيات العمل الوظيفي." و الفقرة (Y2) الذي ينص على " ان مكافحة الفساد الاداري يتطلب تضافر جهود جميع الافراد ولا يقتصر على ادارة الجامعة" قد جاءت في المرتبتين الاخيرتين اذ سجلتا متوسط اتجاه يعكس الاتجاه الايجابي و البالغ (3.78, 3.72) على التوالي وهي الاقل اهمية في التأثير من الحد من مظاهر الفساد الاداري من وجهة نظر القيادات الادارية المبحوثة في جامعة كويه.

الجدول (7) التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات الحد من الفساد الاداري

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق بشدة		الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
Y1	25.0	8	43.8	14	25.0	8	6.3	2	.871	77.6
Y2	25.0	8	40.6	13	15.6	5	18.8	6	1.054	74.4
Y3	53.1	17	31.3	10	15.6	5	0.0	0	.751	87.6
Y4	50.0	16	21.9	7	28.1	9	0.0	0	.870	84.4
Y5	15.6	5	53.1	17	31.3	10	0.0	0	.677	76.8
Y6	18.8	6	46.9	15	28.1	9	6.3	2	.832	75.6
Y7	28.1	9	40.6	13	28.1	9	3.1	1	.840	78.8
Y8	46.9	15	28.1	9	18.8	6	6.3	2	.954	83.2
Y9	53.1	17	28.1	9	18.8	6	0.0	0	.787	86.8
Y10	43.8	14	28.1	9	21.9	7	3.1	1	1.045	81.2
Y11	40.6	13	34.4	11	15.6	5	9.4	3	.982	81.2
المعدل العام لفقرات الحد من الفساد الاداري										
	40.6	13	34.4	11	15.6	5	9.4	3	.878	80.69

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

#### رابعا: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث:

يشير الجدول (8) الى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و مافوق المتوسط بين المتغيرين (تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من مظاهر الفساد الاداري) و يدعم ذلك قيمة معامل الارتباط الكلية و البالغة (0.691). و بلغت القيمة الاحتمالية (0.000) و هذه النتيجة تدعم صحة الفرضية الرئيسة الاولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من مظاهر الفساد الاداري.

الجدول (8) معامل الارتباط بين تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من مظاهر الفساد الاداري

الحد من الفساد الاداري			المتغير التابع
N	القيمة الاحتمالية sig.	قيمة معامل الارتباط	المتغير المستقل
32	.000	.691**	تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر : من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

أ: علاقة الارتباط بين تفعيل اخلاقيات التنظيم و الانشطة و الحد من الفساد الاداري:

يلاحظ من معطيات الجدول (9) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و مافوق المتوسط بين تفعيل اخلاقيات التنظيم و الانشطة و الحد من مظاهر الفساد الاداري اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (.611). وبلغت القيمة الاحتمالية (0.000) النتائج الانفة تدعم صحة الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسة الاولى.

ب – علاقة الارتباط بين تفعيل اخلاقيات القيادة و الحد من الفساد الاداري:

يستدل من نتائج الجدول (9) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و مافوق المتوسط بين تفعيل اخلاقيات القيادة و الحد من الفساد الاداري و كانت اضعف علاقة مقارنة مع العلاقات الاخرى حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (.600). وبلغت القيمة الاحتمالية (0.000) و بهذا تقبل الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسة الاولى.

ج – علاقة الارتباط بين تفعيل اخلاقيات الفرد و الحد من الفساد الاداري:

يتضح من نتائج الجدول (9) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و عالية بين تفعيل اخلاقيات الفرد و الحد من الفساد الاداري و كانت اقوى علاقة مقارنة مع العلاقات الاخرى يدعم ذلك قيمة الارتباط (.623). وبلغت القيمة الاحتمالية (0.000) و هذه النتيجة تدعم صحة الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسة الاولى.

الجدول (9) معاملا الارتباط بين ابعاد تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من الفساد الاداري

الحد من الفساد الاداري		المتغير التابع
القيمة الاحتمالية sig.	قيمة معامل الارتباط	المتغير المستقل
.000	.611**	اخلاقيات التنظيم و الانشطة
.000	.600**	اخلاقيات القيادة
.000	.623**	اخلاقيات الفرد

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر : من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

### خامسا: تحليل علاقات الأثر بين متغيرات البحث :

يمثل مضمون الجدول (10) اختباراً للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن (يوجد تأثير لتفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الاداري)، إذ تبين عند تحليل البيانات وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لتفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من مظاهر الفساد الاداري، ويدعمه قيمة (F) الخسوبة (27.400) وهي قيمة معنوية وبلغت القيمة الاحتمالية (0.000)، وفسرت قيمة تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي التي بلغت (47.7٪) من التباين الحاصل في الحد من مظاهر الفساد الاداري، وهذا ما اوضحته قيمة معامل التحديد (R2)، أما النسبة المتبقية والبالغة (52.3٪) فهي تعود إلى متغيرات أخرى، وتشير قيمة معامل (β) والتي بلغت (0.681) إلى أن التغيير في تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي في المنظمة المبحوثة بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في الحد من الفساد الاداري بمقدار (0.681) وكانت قيمة (t) الخسوبة (5.235)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) و عند القيمة الاحتمالية (0.000)، فيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (1.247) إلى تحقيق الحد من الفساد الاداري حتى لو كانت قيمة تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي للقيادات الادارية في المنظمة المبحوثة صفراً، وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الرئيسية الثانية، ويدل ذلك على أن هناك تأثيراً لتفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الاداري.

الجدول (10) تأثير تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من الفساد الاداري على المستوى الكلي

الحد من الفساد الاداري				المتغير التابع
R <sup>2</sup>	F	β	الثابت C-	المتغير المستقل
.477	27.400 (.000)	.681 t(5.235) (.000)	1.247 t(2.359) (.025)	تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي

الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسبة الكترونية

تتفرع من الفرضية الرئيسة الثانية ثلاث فرضيات فرعية، تنص على وجود تأثير لكل بعد من أبعاد تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي والمتمثلة في (اخلاقيات التنظيم و الانشطة، اخلاقيات القيادة، و اخلاقيات الفرد) في الحد من مظاهر الفساد الاداري، فقد تم تحليل تأثير كل بعد من أبعاد تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي منفردةً في الحد من مظاهر الفساد الاداري ويشير الجدول (11) إلى ذلك وعلى النحو الآتي :

الجدول (11) تأثير أبعاد تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الاداري منفردةً

الحد من الفساد الاداري				المتغير التابع
R <sup>2</sup>	F	β	الثابت C-	المتغير المستقل
.374	17.893 (.000)	.638 t(4.230) (.000)	1.528 t(2.493) (.018)	اخلاقيات التنظيم و الانشطة
.360	16.867 (.000)	.616 t(4.107) (.000)	1.479 t(2.428) (.021)	اخلاقيات القيادة
.388	19.019 (.000)	.789 t(4.361) (.000)	.734 t(.998) (.326)	اخلاقيات الفرد

الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسبة الألكترونية

أ- تأثير تفعيل اخلاقيات التنظيم و الانشطة في الحد من مظاهر الفساد الاداري:

تشير معطيات الجدول (11) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لبعث تفعيل اخلاقيات التنظيم و الانشطة في الحد من مظاهر الفساد الاداري، وتدعمه قيمة (F) المحسوبة البالغة (17.893) وقد فسرت قيمة معامل التحديد (R2) والتي بلغت (37.4%) من التباين الحاصل في الحد من مظاهر الفساد الاداري، أما النسبة المتبقية والبالغة (62.6%) فهي تعود إلى متغيرات اخرى، وتشير قيمة معامل (β) والتي بلغت (0.638) إلى أن التغيير في بعث تفعيل اخلاقيات التنظيم و الانشطة بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في الحد من مظاهر الفساد الاداري بمقدار (0.638)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (4.230)، وهي قيمة معنوية، فيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (1.528) إلى تحقيق في الحد من مظاهر الفساد الاداري حتى لو كانت قيمة البعث تفعيل اخلاقيات التنظيم و الانشطة صفراً، وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن (هناك تأثيراً معنوياً لتفعيل اخلاقيات التنظيم و الانشطة في الحد من مظاهر الفساد الاداري) .

#### ب- تأثير تفعيل اخلاقيات القيادة في الحد من مظاهر الفساد الاداري:

يوضح الجدول (11) أن هناك تأثيراً معنوياً لبعث تفعيل اخلاقيات القيادة في الحد من مظاهر الفساد الاداري، ويدعمه قيمة (F) المحسوبة البالغة (16.867)، وهي قيمة معنوية، وقد فسرت قيمة معامل التحديد (R2) والتي بلغت (36.0%) من التباين الحاصل في الحد من مظاهر الفساد الاداري، أما النسبة المتبقية والبالغة (64%) فهي تعود إلى متغيرات أخرى، وتشير قيمة معامل (β) والتي بلغت (0.616) إلى أن التغيير في بعث تفعيل اخلاقيات القيادة بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في الحد من مظاهر الفساد الاداري بمقدار (0.616)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (4.107) وهي قيمة معنوية، فيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (1.479) إلى تحقيق الحد من مظاهر الفساد الاداري حتى لو كانت قيمة بعث تفعيل اخلاقيات القيادة صفراً، وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن (هناك تأثيراً معنوياً لتفعيل اخلاقيات القيادة في الحد من مظاهر الفساد الاداري) .

#### ت- تأثير تفعيل اخلاقيات الفرد في الحد من مظاهر الفساد الاداري:

تدل معطيات الجدول (11) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لبعث تفعيل اخلاقيات الفرد في الحد من مظاهر الفساد الاداري، وتدعمه قيمة (F) المحسوبة البالغة (19.019)، وهي قيمة معنوية عند، وقد فسرت قيمة معامل التحديد (R2) والتي بلغت (38.8%) من التباين الحاصل في الحد من مظاهر الفساد الاداري، أما النسبة المتبقية والبالغة (61.2%) فهي تعود إلى متغيرات أخرى، وتشير قيمة معامل (β) والتي بلغت (0.789) إلى أن التغيير في بعث تفعيل اخلاقيات الفرد بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في الحد من مظاهر الفساد الاداري بمقدار (0.789) ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (4.361)، وهي قيمة معنوية، فيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (0.734) إلى تحقيق الحد من مظاهر الفساد الاداري حتى لو كانت قيمة بعث تفعيل اخلاقيات الفرد صفراً، وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثالثة والتي تنص على أن (هناك تأثيراً معنوياً لتفعيل اخلاقيات الفرد في الحد من مظاهر الفساد الاداري) .

نلاحظ من النتائج السابقة بأن بعد اخلاقيات الفرد أكثر الأبعاد تأثيراً في الحد من مظاهر الفساد الاداري, ويليه بعد اخلاقيات التنظيم و الانشطة أما بعد اخلاقيات القيادة فهي أقل تأثيراً في الحد من مظاهر الفساد الاداري.

## المبحث الرابع: الاستنتاجات و التوصيات

### اولاً: الاستنتاجات:

1. أوضحت نتائج التحليل الوصفي على مستوى عالي لممارسات تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و بأبعادها الثلاث (اخلاقيات التنظيم و الانشطة, اخلاقيات القيادة, و اخلاقيات الفرد), وبدرجة انسجام جيدة في إجابات المستجيبين مما يعطي الدلالة لامتلاك المنظمة المبحوثة على اخلاقيات العمل الوظيفي من قبل الافراد فيها من العاملين و المدراء.
2. ان مستوى الحد من مظاهر الفساد الاداري حسب وجهة نظر القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة كان ايجابي وبدرجة مرتفعة, مما يمكن القول بأن العاملين و القيادات الادارية في الجامعة لا يستغلون الوظائف والمصادر العامة لتحقيق منافعهم الشخصية, سواء اكان هذا الاستغلال بدافع شخصي من الموظف ذاته او نتيجة الضغوط التي يمارسها علىه افراد من خارج الجهاز الحكومي
3. دلت نتائج التحليل الإحصائي بوجود علاقة معنوية موجبة بين تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي و الحد من مظاهر الفساد الاداري.
4. دلت نتائج التحليل الإحصائي بوجود علاقة معنوية موجبة بين ابعاد اخلاقيات العمل الوظيفي الثلاث (اخلاقيات التنظيم و الانشطة, اخلاقيات القيادة, و اخلاقيات الفرد) و الحد من مظاهر الفساد الاداري. وجاء ترتيبها تنازلياً على التوالي (اخلاقيات الفرد, اخلاقيات التنظيم و الانشطة, اخلاقيات القيادة), اذ ان العلاقة المعنوية بين اخلاقيات الفرد و الحد من مظاهر الفساد الاداري كان من اقوى العلاقات, في حين العلاقة الايجابية بين اخلاقيات القيادة و الحد من مظاهر الفساد الاداري كان اضعف العلاقات المعنوية.
5. أثبتت نتائج الانحدار المتعدد بوجود أثر معنوي لتفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الاداري اما منفردة فقد اثبتت النتائج بانه بعد اخلاقيات الفرد أكثر الأبعاد تأثيراً في الحد من مظاهر الفساد الاداري, ويليه بعد اخلاقيات التنظيم و الانشطة أما بعد اخلاقيات القيادة فهي أقل تأثيراً في الحد من مظاهر الفساد الاداري.

## ثانيا: التوصيات:

١. ضرورة عمل ادارة الجامعة في بذل جهود اكبر لبت مفهوم اخلاقيات العمل الوظيفي كأحدى الابعاد التنظيمية و توفير المناخ التنظيمي الملائم للافراد العاملين لغرض بلوغها لأهدافها الاستراتيجية.
٢. نظرا لوجود علاقة و اثر قوي لتفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الاداري فمن الضروري الالتزام باخلاقيات العمل في كافة أنشطة و وظائف المنظمة لما لها من انعكاسات ايجابية على الافراد العاملين في المنظمات.
٣. ضرورة إدخال مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي في المعاهد و الجامعات ضمن مناهجها الدراسية كمساقات مستقلة في سنوات الدراسة لأنها تؤثر ايجابيا على الوظائف المستقبلية التي سوف يشغلها الطلبة.
٤. ضرورة العمل على تعزيز الالتزام الوظيفي التي يجب أن يتحلى بها الافراد العاملون في انجازهم لوظائفهم و واجباتهم التي يكلفون بها و الاعتماد على كفاءة في التنظيم الوظيفي.
٥. ضرورة تكثيف ادارة الجامعة بشكل خاص و المنظمات كافة بشكل عام على تدريب العاملين لديها على الجوانب السلوكية و المعايير الاخلاقية لنشر مبادئ اخلاقيات العمل و وضع معايير و ضوابط لهذا الجانب بغية الحد من مظاهر الفساد الاداري.
٦. ضرورة اجراء بحوث و دراسات مماثلة في مجالات و قطاعات اخرى ذات صلة بالالتزام بأخلاقيات الاعمال الوظيفية و المسؤولية الاجتماعية مما لهم دور بارز في نجاح منظمات الاعمال في تطوير اعمالهم و في تحقيق اهدافهم.

## المصادر

١. أبو زيد, كمال خليفة, و مرعي, عطية عبدالحلي (2004) مبادئ المحاسبة الادارية الحديثة, الدار الجامعية, الاسكندرية.
٢. أبو شيخة, نادر(2010) إدارة الموارد البشرية, إطار نظري وحالات عملية, الطبعة الأولى عمان, دار صفاء للنشر والتوزيع.
٣. احمد, جنان شهاب (2012) أخلاقيات العمل :منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات دراسة تحليلية لآراء العاملين في مؤسسة الشاكري للمبرآت الاجتماعية, مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية, المجلد 15 العدد 4 , ص: 89- 112.
٤. بوادي, حسنين (2008) الفساد الاداري لغة المصالح, الطبعة الاولى, دار المطبوعات الجامعية, الاسكندرية.
٥. الجنابي, محمد حسين, و عابر, سعد عبد (2012) أثر أخلاقيات العمل في التفوق التنظيمي دراسة تطبيقية في الإدارة العامة وفروع مصرف الرشيد, المجلة العراقية للعلوم الادارية, جامعة كربلاء, المجلد 8, العدد32 , ص 121-141.
٦. حسن, سهير حسين (2015) المسؤولية الأخلاقية في مواجهة الفساد الإداري و المالي, مجلة ديالى, العدد 65, ص: 194-215.
٧. حمود, خضير كاظم, و اللوزي, موسى سلامة (2008) اخلاقيات العمل الاداري: مدخل معاصر, عمان: دار اثراء للنشر و التوزيع.
٨. الخفاجي, حاكم جبوري (2009) علاقة و أثر الفساد الاداري على جودة تنفيذ المشاريع الخدمية-دراسة مقارنة بين هيئة اعمار محافظة النجف و الادارة المدنية المؤقتة, دراسة استطلاعية من وجهة نظر عينة من القيادات الادارية لمديرية التربية و الاشراف التربوي ومدراء المدارس في محافظة النجف الاشراف, مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية, المجلد 3, العدد 12, ص: 19-53.
٩. درويش, عبدالكريم (2003) الادارة الاستراتيجية لمكافحة الجرائم المستحدثة, دبي.
١٠. دودين, أحمد يوسف, و عبده, هاني سعيد (2012) أثر الالتزام بأخلاقيات الأعمال والمسؤوليات الاجتماعية في ظم الأعمال الالكترونية على الأداء المالي (دراسة ميدانية على عينة من البنوك التجارية الأردنية), المجلة العراقية للعلوم الادارية, جامعة كربلاء, المجلد 8, العدد33 , ص 15-44.
١١. الذهبي, قاسم ناصر مطر (2007) اثر نظام الرقابة الداخلى فى الحد من ظاهرة الفساد الاداري, المحاسبة القانونية, المعهد العربي للمحاسبين القانونيين, بغداد.

١٢. راوية، حسن (2001) السلوك في المنظمات. الدار الجامعية، الاسكندرية.
١٣. الساعدي، مؤيد يوسف نعمة (2001) أخلاقيات الادارة و أثرها في الرقابة الادارية على وفق أنموذج الثقة: دراسة ميدانية في الشركة العامة للاستكشافات النفطية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.
١٤. السيد، مصطفى كامل، و زرنوقة، سلام سالم (1999) الفساد و التنمية، مركز دراسات و بحوث الدول النامية، كلية العلوم السياسية، القاهرة. الهواش، ابوبكر محمد (2005) نحو ميثاق اخلاقي لمهنة المعلومات في الوطن العربي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية و الانسانية، المجلد 2، العدد 1، الشارقة.
١٥. الشميمري، احمد بن عبدالرحمن (2001) مظاهر الانحراف الوظيفي، مجلة التدريب و التقنية، العدد 57، ص: 26-28.
١٦. الشيخلي، عباقادر (1999) أخلاقيات الوظيفة العامة، دار مجدلاوي للنشر، عمان، الطبعة الاولى.
١٧. الصيرفي، محمد (2006) بحوث ادارية محكمة 3، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر، الطبعة الاولى، الاسكندرية.
١٨. العامري، صالح مهدي محسن، و الغالي، طاهر محسن منصور (2008) الادارة و الاعمال، عمان: دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية.
١٩. العبادي، ناصر عبدالله (2006) دور اخلاقيات الأعمال في تعزيز مكانة المنتج الدواني، الرياض، الطبعة الاولى.
٢٠. عذاري، جاسم رحيم، و اسماعيل، مجبل دواى (2011) الفساد الإداري و المالي في الوظيفة العامة في العراق وعلاجه من منظور الرقابة الداخلية و أساليب الإدارة الحديثة، مجلة ابحات ميسان، المجلد السابع، العدد الرابع، ص: 106-138.
٢١. العمراني، عبدالغني محمد اسماعيل (2009)، دليل الدارس الى اعداد البحث العلمي، صنعاء، دار الكتاب الجامعي،.
٢٢. العنزي، سعد، و الساعدي، مؤيد (2002) أخلاقيات الادارة مدخل التكوين في منظمات الاعمال، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد 1، العدد 3، جامعة كربلاء.
٢٣. القحطاني، عبدالعزيز بن سعد (2014) اخلاقيات الوظيفة العامة و دورها في الحد من الفساد الاداري و مكافحته، اطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة الناييف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
٢٤. المالك، منصور بن حمد (2005) الفساد الاداري، رسالة معهد الادارة، العدد 5، معهد الادارة العامة، الرياض.

٢٥. المجالي, عبدالله محمود (2012) اتجاهات الصحفيين الاردنيين نحو قضايا الفساد الاداري, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة الشرق الاوسط عمان.
٢٦. مشجل, هاني حميد (2006) العلاقة بين تدعيم نظم الرقابة المالية و معالجة نواحي الفساد الإداري والمالي, مجلة دراسات محاسبية و مالية جامعة بغداد, المجلد 1, العدد 3, ص: 43-61.
٢٧. المطيري, حزام (2003) الفساد الاداري: صراع الاخلاق و المصالح, رسالة معهد الادارة, العدد 5, معهد الادارة العامة, الرياض.
٢٨. موحى, مهدي عطية و حسين, جاسم محمد (2015) استراتيجيات مكافحة الفساد الإداري والمالي ودورها في تعزيز الاداء المنظمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأكاديميين والمسؤولين في مكاتب المفتش العام, مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية, المجلد 208, العدد 14, ص: 94-131
٢٩. نجم, عبود نجم (2000) أخلاقيات الادارة في عالم متغير, المنظمة العربية للتنمية الادارية, القاهرة: سلسلة بحوث و دراسات, الطبعة الاولى.

استمارة الاستبانة

السادة القياديين في جامعة كوية المحترمين

نهدىكم أطيب تحياتنا.....

الاستبانة التي بين أيديكم صُممت كأداة لإنجاز البحث التطبيقي الموسوم بـ " دور تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الإداري - دراسة استطلاعية لآراء القيادات الادارية في جامعة كوية باقليم كوردستان العراق " لقد تم إعداد هذه الاستبانة بهدف الحصول على البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي للبحث أعلاه و بالتطبيق على القيادات الادارية العاملة في جامعة كويه، يرجى الإجابة على جميع الأسئلة، وذلك بوضع إشارة (√) امام اجابة واحدة من الاجابات الخمس لكل سؤال وحسب رأيكم، علماً أن إجاباتكم ستستعمل لأغراض هذا البحث فقط. ولا حاجة لذكر الاسم أو التوقيع على الاستبانة ، نعتمد على اجاباتكم الدقيقة الواردة في الاستبانة في اظهار ما هو موجود فعلاً في الواقع، والباحثون مستعدون للإجابة على استفساراتكم المتعلقة بها.

نشكر تعاونكم معنا في ملء هذه الاستمارة ونشمن آراءكم وهي موضع الاعتزاز والتقدير .

م.د. نظيمة رحيم الجاف  
جامعة حياة  
م.م زانا مجيد صادق  
جامعة كوية  
ريام صلاح حسن  
كلية الحدباء الجامعة

أولاً : الأسئلة العامة :

١. المنصب الوظيفي :

٢. التحصيل الدراسي :  بكالوريوس  ماجستير  دكتوراة

٣. اللقب العلمي:  مدرس مساعد  مدرس  استاذ مساعد  استاذ

٤. عدد سنوات الخدمة الوظيفية :  اقل من 5 سنوات  من 5 - 10 سنوات

( أو الخبرة العملية )  من 11 - 15 سنة  أكثر من 15 سنة

٥. الجنس :  ذكر  انثى

ثانياً: يرجى الإجابة الصريحة والموضوعية على الأسئلة الواردة في المحاور الآتية:

ت	اسئلة محور أخلاقيات العمل الوظيفي	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
<b>اولا: اخلاقيات التنظيم و الانشطة</b>						
١	ارى بانه استخدام المعدات و موارد الجامعة للاغراض الشخصية خيانة للعمل و عدم تحمل للمسؤولية.					
٢	ارفض العمل اللأخلاقي في نشاطات الجامعة حتى لو كان يعود بالنفع عليها.					
٣	تعتبر العدالة و النزاهة في العمل من الشروط الهامة لمحاربة الفساد الاداري					
٤	هناك قواعد للسلوك المهني خاصة بالجامعة ومعمة على الافراد لغرض التمييز بين التصرفات و الممارسات الصحيحة و الخاطئة.					
٥	تحرص الجامعة لتوعية الموظفين على الالتزام بالممارسات الخاصة و الصحيحة للكشف عن حالات الغش و التلاعب و الاحتيال.					
<b>ثانيا: اخلاقيات القيادة</b>						
٦	عند اداء الواجبات يركز القادة الاداريون على مبدأ الثواب و العقاب لتحفيز الموظفين بالالتزام بالأخلاقيات العمل الوظيفي.					
٧	القادة الاداريون يرون بان الاعتراف بالاطعاء و الرجوع عنها تعد من المواضيع القيمة ل اخلاقيات العمل الوظيفي.					
٨	يقوم القادة الاداريون بمتابعة و مراقبة الاعمال المكتسبة و واجبات الموظفين باستمرار اثناء اداءهم ل عملهم لضمان التزامهم بالاخلاقيات العامة للوظيفة.					
٩	لا يتأثر القادة الاداريون في الجامعة بالعواطف الشخصية عند اتخاذ القرارات و لا يتحيزون لجنس او طائفة معينة عند اداء واجبات العمل					
١٠	هناك عدالة و شفافية في إختيار الافراد الموظفين و الكادر التدريسي للترقية في الجامعة بعيدة عن المحسوبية					
<b>ثالثا: اخلاقيات الفرد</b>						
١١	تنتقل الأفكار و المعلومات الخاصة بأنشطة المنظمة بين الأفراد بحرية كاملة.					
١٢	يلتزم جميع الافراد في الجامعة بالقوانين و الأنظمة الخاصة باخلاقيات العمل الوظيفي					
١٣	اعتبر بان الالتزام بساعات العمل و مواعيد المحاضرات مقدما على الالتزامات باخلاقيات العمل					
١٤	يتصرف الافراد بشكل صحيح ليصبحوا مقبولين من الآخرين دون أن يتبعوا مثالية أخلاقية					

١٥	يعمل الجميع في الجامعة (الموظفين و المدراء) بامانة ونزاهة وينعكس نتائج عملهم ايجابيا على المجتمع.				
----	---	--	--	--	--

ت	اسئلة محور مواجهة الفساد الإداري	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	تفرض ادارة الجامعة عقوبات شديدة عند اكتشاف مخالفات تدل على عدم الامانة و النزاهة.					
٢	ان مكافحة الفساد الاداري يتطلب تضافر جهود جميع الافراد ولا يقتصر على ادارة الجامعة.					
٣	التوزيع واضح للصلاحيات و المسؤوليات بحيث لا ينفرد اي فرد بتنفيذ مهمة بالكامل بمفرده.					
٤	تتميز الجامعة بارتفاع مستوى قيم و اخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الاداري.					
٥	ادارة الجامعة تغلق الثغرات او المجالات التي تساهم بممارسة الفساد الاداري.					
٦	تتبع الجامعة اساليب و طرق للفتيش و الرقابة عن الممارسات التي تسيء الى اخلاقيات العمل الوظيفي.					
٧	يتوفر لدى ادارة الجامعة الادراك الواضح لاهمية مواجهة الفساد الاداري.					
٨	ان قدم القوانين والانظمة وعدم تناسب الاجراءات والسياسات المتبعة مع طبيعة العمل والظروف الحالية هي من اسباب الفساد الاداري.					
٩	ان غياب الشفافية و المساءلة هي من اهم اسباب الفساد الاداري.					
١٠	ان رقابة وتقوى الاداء التي تتم على اساس ومعايير ومؤشرات موضوعية تساعد في الحد من الفساد الاداري.					
١١	الحاجة الى متابعة الالتزام بالتعليمات والتعاميم واجراء التعديلات على نصوص القوانين.					