



أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد الإداري "دراسة حالة الإدارة العامة جامعة سبها"

الرشيد عبدالله الزروق الرشيد

إدارة الأعمال ، كلية التجارة والعلوم السياسية ، جامعة سبها ، ليبيا

الكلمات المفتاحية:

أخلاقيات العمل
الشفافية
الاستقامة
الالتزام بأنظمة العمل
الفساد الإداري

الملخص

تهدف هذه الدراسة لمعرفة دور أخلاقيات العمل في مكافحة الفساد الإداري ، حيث طُبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية، بلغت (50) موظفا بالإدارة العامة جامعة سبها ، وقد تمثل التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة في التساؤل التالي: ما دور أخلاقيات العمل في مكافحة الفساد الإداري بجامعة سبها؟، وقد اختار الباحث الدراسة الميدانية التي تعتبر إحدى دراسات المنهج الوصفي والتحليلي، وتم تجميع البيانات بواسطة استمارة الاستبيان، ولقد تم تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف بـ (SPSS) توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الاداري بالإدارة العامة، حيث بلغ معامل الارتباط (-0.634) ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوي (0.01)، إن العاملين بالإدارة العامة جامعة سبها لديهم مستوى أخلاقيات العمل متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.24) وبانحراف معياري (0.77) وهو أكبر بقليل من المتوسط المستخدم في الدراسة ، الإدارة العامة جامعة سبها لديهم مستوى متوسط فيما يخص بعد الفساد الاداري لمعظم فقراتها، حيث بلغ متوسط الإجابة عنها (2.9487) والانحراف المعياري (0.8323).

work ethics and its relationship to combating administrative corruption “case study on Public Administration of Sebha University”

Arrasheid Abdulllah Alarrasheid

Business administration, Faculty of Commerce and Political Science, Sebha University, Libya

Keywords:

work ethics
transparency
integrity
commitment to work regulations
administrative corruption

ABSTRACT

This study aims to know the role of work ethics in combating administrative corruption, this study was applied to a random sample (50) employees of the Public Administration of Sebha University, and the main question of this study was represented in the following question: What is the role of work ethics in combating administrative corruption at Sebha University? The researcher chose the field study, and the data were collected by means of a questionnaire, and the data obtained were analyzed by the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).the result find out Statistical significance between work ethics and administrative corruption in the public administration, where the correlation coefficient reached (-0.634) with a statistical significance at a significant level (0.01), that employees of the public administration of Sebha University have a high level of work ethics, where the general arithmetic average reached (3.24) with a standard deviation (0.77), which is greater than the average used in the study, Public Administration Sebha University have a low level regarding the dimension of administrative corruption for most of its paragraphs, where the average answer It (2.9487) and the standard deviation (0.8323), this may be attributed to the wages that workers receive is not suitable for them, workers accept the gift offered to them in order to complete transactions quickly, workers do activities other than this job during official working hours. Employees refused to take orders from officials, employees refused to take responsibility such as signing documents.

Corresponding author:

E-mail addresses: arr.arrasheid@sebhau.edu.ly

Article History : Received 21 July 2022 - Received in revised form 07 December 2022 - Accepted 13 December 2022

المحلية. دراسة فارس 2010: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية، وتم توجيه الاستبانة إلى عينة تتكون من 190 فرد من الموظفين في إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات، وفي هيئة الرقابة والتحقيق، للتعرف على مستوى التزام القطاعات الحكومية في تطبيق الشفافية بمدينة الرياض، ولقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج من أهمها أن القطاعات الحكومية لا تلتزم بتطبيق الشفافية في القطاعات الحكومية، وانتشار أنماط الفساد في القطاعات الحكومية وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة العمل على رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بالموارد المادية والتقنيات الحديثة، و تبسيط إجراءات العمل ونشرها عبر وسائل الإعلام المختلفة، ووضع الخطط الاستراتيجية اللازمة لتطبيق الشفافية والمساءلة على مستوى جميع القطاعات الحكومية.

دراسة محمد 2017:

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال ودورها في تقليل ظاهرة الفساد الإداري، توضيح العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وتطور المؤسسات، قياس أثر الظروف المعيشية وتدني الأجور في ممارسة الفساد الإداري، تم توجيه الاستبانة إلى عينة تتكون من 30 فردا من الموظفين ببنك الادخار، وتم اختبار صحة الفرضيات وأتبعت الدراسة المنهج الوصفي وهو الذي يقوم بوصف الظواهر والأحداث موضوع الدراسة، والمنهج التاريخي وهو الذي يقوم بالتقصي الناقد للحقائق التاريخية، والمنهج التحليلي الذي يقوم بتحليل العوامل المؤثرة، والمنهج الإحصائي حيث يقوم بجمع البيانات والمعلومات تجميعاً كمياً ثم يعكس نتائج الدراسة بصورة رياضية بالأرقام والرسوم البيانية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تردى القيم لدي العاملين يقودهم إلى الانخراط في دائرة الفساد الإداري، أن الالتزام بأخلاقيات الأعمال يقلل من ظاهرة الفساد الإداري، وتوجد بعض مظاهر الفساد الإداري كالواسطة والمحسوبية في عملية اختيار الموظفين.

دراسة إينية: 2017

حملت هدة الدراسة عنوان "مكافحة الفساد المالي والإداري في ليبيا: الواقع والتحديات"، تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي للتعريف بالفساد وظواهره وأسبابه، وتستهدف الدراسة أيضاً الإشارة إلى الطرق واستراتيجيات مكافحة الفساد، ثم بيان بعض تجارب الدول الناجحة في مكافحته، تشر نتائج الدراسة إلى أنه مع الأخذ بعين الاعتبار أن لكل دولة خصوصيتها في مكافحة الفساد، فإن كل الأجهزة الحكومية المنوط بها لمكافحة الفساد في ليبيا فشلت في محاربة الفساد أو حتى التقليل منه لعدة اعتبارات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية، وكذلك بسبب عدم وجود استراتيجية واضحة لمكافحته مع غياب التنسيق بين المؤسسات المختلفة لمكافحته. توصي الدراسة بضرورة تبني خطط وسياسات واضحة يشترك فيها القطاع العام والخاص و في مقدمتهم من هم أعلى الهرم، إضافة إجراء إصلاحات إدارية وتشريعية وقانونية لتعطي هذه الخطط أكلها.

دراسة عليوة وفروانة 2022:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم مظاهر الفساد الإداري في ليبيا وأسبابه

حظي موضوع أخلاقيات العمل باهتمام متزايد في السنوات القليلة الماضية، نتيجة للأسباب عديدة، يأتي في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه لإدارة الأعمال والمعايير التي تعتمدها بعيدا عن إطار أخلاقي وشفاف، الأمر الذي أدى إلى تخصيصها بقدر من الاهتمام والدراسة لأنها أصبحت تشكل جزءا رئيسيا من صناعة نتائج النمو في المؤسسات، وتستند أخلاقيات العمل إلى نظام القيم الاجتماعية، والاعراف، والتقاليد السائدة في المجتمع، وكذلك الخبرات السابقة والمستوى العلمي. (الحياصات، 2012)

وإن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على الصعيد الفردي في الوظيفة، أم المهنة أم على مستوى المنظمة كالكامل، يعتبر ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع كتطبيق، مردود مالي من خلال الالتزام الأخلاقي وإن لم يكن على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحا على المدى الطويل، وهذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية، إن المنظمات اليوم تقع تحت ضغوط نتيجة التغيرات السريعة وبهذا تجد نفسها في مأزق أخلاقي وتجعل المنظمات تتجاوز مسؤوليتها الاجتماعية والتزاماتها الاخلاقية، وهذه العوامل تتمثل بالمنافسة الشديدة بين منظمات الاعمال وتزايد الاتجاه نحو العولمة والفساد الإداري وتطوره في القطاع الحكومي والممارسات المهنية الخاطئة التي تظهر بالمهنة لاعتمادها على المنفعة الشخصية وهذه العوامل وغيرها أدت إلى تزايد الاهتمام بأخلاقيات العمل وما يرتبط بها من سياسات وبرامج للارتقاء بها والتدريب عليها. (فتيحة، 2018: 210)

والفساد الإداري يتعلق بمظاهر الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية، وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح وسد الفراغ لتطوير التشريعات والقوانين، التي تغتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناع القرار والمشرعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار. وهنا تتمثل مظاهر الفساد الإداري في: عدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف أو تضييع الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار، والامتناع عن أداء العمل أو التراخي والتكاسل وعدم تحمل المسؤولية وإفشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي، والواقع إن مظاهر الفساد الإداري متعددة ومتداخلة وغالبا ما يكون انتشار احدها سبباً مساعداً على انتشار بعض المظاهر الأخرى. (الوائلي،)

وعندما تكون أخلاقيات العمل المنتشرة بين العاملين فيما بينهم مثل الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي السائدة، فإن هذا من الطبيعي يؤدي إلى عدم قبول الرشوة والتزوير والمحسوبية وغيرها من الأعمال الفاسدة.

الدراسات السابقة

دراسة أحمد 2010 :

تناولت هذه الدراسة الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العامة، وهدفت الدراسة إلى البرهنة على أن الأسباب التي يأتي على ذكرها الباحثون بين حين وآخر ليست إلا مظاهر مرافقة للمشكلة الأساسية، وليست عوامل مؤدية إليها. خرجت الدراسة بالعديد من النتائج أهمها ضعف مظاهر الضبط والرقابة المحاسبية، و ضعف المشاركة السياسية، وأوصت الدراسة باشتراك المواطنين في تشخيص الأجهزة الفاسدة، وذلك من خلال إقامة آليات مراقبة من المواطنين للجهات الحكومية، و التشاور مع المجالس

الفساد الإداري، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال السؤال التالي:
هل توجد علاقة لعناصر أخلاقيات العمل (الشفافية، الاستقامة، الالتزام
بأنظمة العمل) علي الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها؟
أهداف الدراسة

1. تحديد طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها .
2. التعرف على مدى الالتزام إدارة العامة جامعة سبها بأخلاقيات العمل، وحرصها على إلزام الموظفين بها.
2. قياس مدى ممارسة العاملين لسلوكيات الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها .
4. تقديم مقترحات تسهم في الحد من انتشار ظاهرة الفساد الإداري.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهمية من الاهتمام البالغ الذي يحظى به كلٌّ من مفهوم أخلاقيات العمل و مكافحة الفساد الإداري ، باعتبارهما من العناصر الأساسية للنجاح، و ارتباطهما بالعنصر البشري، ولأن العمل يعتمد على تصرفات هؤلاء الأفراد فمن الأهمية بمكان الالتزام بأخلاقيات العمل، وقد أصبحت المنظمات المعاصرة باختلاف أنواعها وحجمها وبيئة عملها تركز على الجوانب الأخلاقية لذلك فإن هذه الدراسة تمثل إسهاماً متواضعاً يربط بين أخلاقيات العمل وتقليل ظاهرة الفساد الإداري، وعلى حد علم الباحث تعد من الدراسات الإدارية النادرة في ليبيا التي تتناول أخلاقيات العمل كوسيلة من الوسائل الناجحة في الحد من انتشار ظاهرة الفساد الإداري .

فرضيات الدراسة:-

على ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها صيغت فرضيات الدراسة على النحو التالي:-

فرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري عند مستوي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بالإدارة العامة جامعة سبها .

فرضية بديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري عند مستوي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بالإدارة العامة جامعة سبها.

فرضيات الدراسة:-

على ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها صيغت فرضيات الدراسة على النحو التالي:-

فرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري عند مستوي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بالإدارة العامة جامعة سبها .

فرضية بديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري عند مستوي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بالإدارة العامة جامعة سبها.

والآثار المترتبة عنه، ومعرفة آليات مكافحة الفساد ، والتطرق لتجارب بعض الدول في مكافحة تلك الظاهرة على المستوى الوطني والدولي للخروج برؤية تساعد أصحاب القرار في وضع حد لهذه المشكلة وكانت أهم التوصيات ضرورة القيام بالإصلاحات الإدارية والتنظيمية والتشريعية في الدولة لكشف ومحكمة المخالفين ، وتفعيل دور المؤسسات الرقابية كديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الإدارية والهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، وتفعيل الدور الذي يمكن أن تلعبه منظمات المجتمع المدني في مراقبة وكشف عمليات الفساد والجهات التي تقف وراءه.

مشكلة الدراسة

تلعب الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في المجتمع الذي نعيش فيه كعدم الاستقرار السياسي و عدم وجود قواعد وقوانين وللوائح تنظم سير العمل، في ضل غياب الدستور وعدم الالتزام بمبدأ الفصل المتوازن بين السلطات الثلاث التنفيذية والتشريعية والقضائية في النظام السياسي، وطغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية وهو ما يؤدي إلى الإخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة، كما أن ضعف الجهاز القضائي وغياب استقلاليتته ونزاهته يعتبر سبباً في الفساد، وتدني رواتب العاملين في القطاع العام وارتفاع مستوى المعيشة وعدم توفر السيولة في جميع المصارف مما يشكل بيئة ملائمة لقيام بعض العاملين بالبحث عن مصادر مالية أخرى حتى لو كان من خلال الرشوة.

وتعد أخلاقيات العمل من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته فالالتزام بأخلاقيات العمل يحد من الممارسات الفاسدة والتي تهدد مستقبل المنظمة في النمو والبقاء والاستمرار.

وكما أكدت العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث أن الالتزام بأخلاقيات العمل يقلل من ظاهرة الفساد الإداري والأجور المتدنية تقف عائق لرفض أخذ الرشوة مقابل خدمة ما ، والمدونات الأخلاقية لدى المنظمات ليسير بها العمل تعمل أيضاً كعامل مهم يمنع من هذه الظاهرة المتفشية.

وكما أوضح تقرير المنظمة الدولية للشفافية الذي نشر دراسة على عدد (174) دولة سنة 2012م. والذي يبين بأن الأزمة المالية التي تأثرت بها بعض دول الاتحاد الأوروبي وكذلك دول الربيع العربي ساهمت في انتشار ظاهرة الفساد المالي والإداري. وجاء تصنيف دولة ليبيا آنذاك في المرتبة (160). (الشريف: 2013، 62)

وطبقاً لمؤشر المنظمة الدولية للفساد، تعد ليبيا من أسوأ عشر دول فسادا في العالم. وبناء على تقرير ديوان المحاسبة الليبي في تقريره السنوي 2015/2016 م، فإن ظاهرة الفساد منتشرة في جميع مؤسسات الدولة تقريبا، وقدمت مؤشرات خطيرة لتزايد ظاهرة الفساد في ليبيا ومدى تأثر جميع القطاعات والمؤسسات به خاصة خلال الفترة 2011-2016، نتيجة لعدم الاستقرار السياسي والانفلات الأمني والصراع المسلح.(أنبية، 2017: 2)

وكذلك من خلال الملاحظة الباحث أثناء العمل بالإدارة العامة جامعة سبها يوجد بعض التجاوزات لدى بعض العاملين، وتأتي تدني أخلاقيات العمل في اعتقاد الباحث بأنها السبب الرئيسي لهذه التجاوزات وعليه يرى الباحث ضرورة إجراء هذه الدراسة للتعرف على أخلاقيات العمل وعلاقتها بمكافحة

فعلماً إلى انحراف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي لصالح أهداف خاصة، سواء كان ذلك بصيغة متجددة أم مستمرة أم لا، سواء كان ذلك بأسلوب فردي أم جماعي منظم. (قيس، 1999: 21).

الإطار النظري

مفهوم أخلاقيات العمل: تعرف الأخلاق مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخص، والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير، والممانعة للشر، المناصرة للحق، والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان، والرافضة للظلم والظلم في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير محددة، تحكم هذا السلوك، أما البعض فيرى الأخلاق أنها مجموعة القيم التي تميز ما هو مرغوب فيه عما هو غير مرغوب فيه، وتعود جذور كلمة Ethics بمعنى (أخلاق) إلى الكلمة اليونانية (Ethos) والتي تعني العادات والسلوك أو الصفات. (الأشعري، 2013: 5)

وتعرف أخلاقيات العمل بأنها "مجموعة من الصفات الحسنة التي يجب توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل. (الغامدي، 2010: 3)

وتعرف أخلاقيات العمل على أنها: "مجموعة الأسس والقواعد والضوابط التي تتشكل من مصادر محددة، وتصبح إطاراً مرجعياً من المعايير، تحكم منهج تفكير وتصرف وسلوك الأفراد في المنظمة، وذلك للتمييز بين ما هو مقبول، وما هو غير مقبول، وما هو مشروع، وما هو غير مشروع، يترتب عليه السلوك الوظيفي والإداري والقيادي والمؤسسي المنضبط أخلاقياً وقيماً من وجهة نظر المؤسسة". (أوبوكر، 2010: 111)

عناصر أخلاقيات العمل: وتتمثل في النقاط التالية:

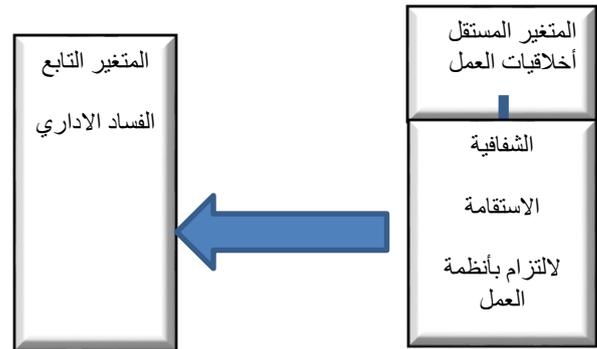
1. الاستقامة: هي التي تتضمن الثقة والأمانة والمصادقية والشعور بالمسؤولية.
2. الشفافية: توفير المعلومات الدقيقة في وقتها وإتاحة الفرص للجميع لاطلاع عليها، وما من شأنه توسيع دائرة المشاركة والرقابة والمحاسبة ومحاصرة الفساد، يمكن بيانها في هذا الدليل الإستراتيجي على أنها ضرورة الإعلان ولإعلام بين العامل وصاحب العمل عن أي أنشطة تتعلق بالعمل وتتعلق بالمهام الوظيفية.
3. الالتزام بأنظمة العمل: احترام الفرد للقوانين والأنظمة الداخلية بالمنظمة والتزام العامل بها من خلال امتثاله لأوامر لمسؤولين عليه، وهذا نابع من احترامه لقدسيتها للعمل، وإخلاصه للمنظمة ورغبته في البقاء بها، في. (السبيعي، 2017)

أهداف أخلاقيات الوظيفة: يمكن اقتصارها على النقاط التالية:

1. فهم السلوك الوظيفي وأهميته في متابعة التزام قوانين العمل.
 2. معرفة أخلاقية المهنة وضرورة مراعاة إتباع الجوانب الأخلاقية.
 3. تحديد أساليب تطوير الذات وكيفية التعامل مع الضغوط في العمل.
 4. تنظيم ورش عمل دورية.
 5. معرفة سلوك الموظف الصحيح وكيفية فهم سلوك الآخرين والتمييز بين السلوك الأخلاقي والغير أخلاقي. (علي، 2011: 5)
- مصادر أخلاقيات العمل:

1. هناك مجموعة من المصادر التي يستمد منها الفرد أخلاقياته، والتي تعتبر بمثابة إطار مرجعي يعود إليه في تعاملاته وفي عمله بالمنظمة أو

متغيرات الدراسة



شكل 1: نموذج الدراسة

يمثل الشكل أعلاه النموذج الافتراضي للدراسة، حيث أنه يتكون من المتغير المستقل والمتمثل في أخلاقيات العمل بأبعاده: (الشفافية، الاستقامة، الالتزام بأنظمة العمل) والمتغير التابع والمتمثل في الفساد الإداري.

مجتمع وعينة الدراسة

ينصب مجتمع الدراسة على العاملين بالإدارة العامة جامعة سبها والبالغ عددهم (62) مفردة، وبناء على جدول (Kreggie and Morgan)، تم تحديد حجم العينة حيث بلغت (50) مفردة من مجتمع الدراسة، وقد تم أخذ عينة دراسة باتباع أسلوب العينة العشوائية.

منهجية الدراسة

تم اتباع المنهج الوصفي لهذه الدراسة، وقد اختار الباحث الدراسة الميدانية التي تعتبر إحدى دراسات المنهج الوصفي والتحليلي، وتم تجميع البيانات بواسطة استمارة الاستبيان، ولقد تم تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف بـ SPSS

(Statistical Package for the Social Sciences)

التعريفات الإجرائية:

أخلاقيات العمل: "هي المعايير الأخلاقية التي توجه سلوك العاملين في العمل" (العامري، 2010: 82).

الالتزام بأنظمة العمل: يقصد بها مجموعة الأنظمة والتعليمات والقوانين الخاصة بتنفيذ العمل، وتتضمن ساعات العمل وكيفية سير ادارتها وسلسلة من التصرفات المسموح بها أو الممنوع عنها، وكذلك تشمل لوائح العقوبات التنفيذية في حال ارتكاب أية مخالفة.

الشفافية: على أنها الوضوح التام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والسياسات وعرضها على الجهات المعنية في مراقبة أداء الدولة نيابة عن الشعب، وخضوع الممارسات الإدارية والسياسات للمحاسبة والمراقبة المستمرة. (بلال، 2016: 222).

الاستقامة: هو خلق من الأخلاق الحميدة وفضيلة من الفضائل التي يتسم صاحبها بالصدق في القول والإخلاص في العمل وفق قواعد وضوابط أخلاقية يلزمها الشخص على نفسه نتيجة إيمان بمعتقد يثبت عليه (Louis، 2000: 92).

الفساد الإداري: بأنه النشاطات التي تتم داخل جهاز إداري أو حكومي تؤدي

العوامل الشخصية: وتتمثل في الطبيعة الشخصية والقيم الأخلاقية للفرد القائم على تسيير المصالح والمؤسسات العامة، فيما اكتسبه عن طريق الوراثة وما يتعلق بالخلفية السابقة من حياته وما تركته من آثار على سلوكياته وتصرفاته كالابتزاز والطمع، الأمراض النفسية التي تدفع الفرد إلى ممارسة جرائم الفساد والانحراف، لها علاقة وطيدة بالخصائص الشخصية لمركبها كالجنس، السن، المستوى العلمي، مدة الخدمة والمنصب والتخصص وكذا البيئة التي يعيش بها الفرد .

العوامل الاجتماعية والبيئية: تتمثل هذه الأسباب في مدى تمسك أفراد المجتمع بالقيم الاجتماعية والأخلاقية والوازع الديني ومدى انتشارها داخل المؤسسات والمنظمات، فهذه القيم تمنع وتصد الممارسات المشبوهة والانحراف والانسياق نحو ممارسة حالات الفساد والمجتمع المتمسك بالقيم الدينية يكون أقل فساد من المجتمعات الأخرى.

العوامل الإدارية والتنظيمية: تظهر هذه الأسباب بالنسبة للمسؤولين وصناع القرار من خلال عدم التزامهم بأخلاقيات العمل الإدارية العالية والسامية في شكل خيانة الأمانة، وتتمادى الممارسات الفاسدة في المؤسسات كبيرة الحجم مع وجود بطالة مقنعة وبيروقراطية عالية ووجود علاقات القرابة والصدقة وعلاقات المصالح مع الإدارات والهيئات العليا، مع غياب الجهاز العوامل السياسية: سيطرة الدولة على وسائل الإعلام، ضعف منظمات المجتمع المدني "وعدم استقرار الأنظمة التشريعية والقانونية". (يمينه، 2018: 4)

أنواع الفساد:

- آلية دفع الرشاوى والعمولات المباشرة للموظفين من أجل الحصول على خدمة إدارية، وعندما تفسد الإدارة، يتم تعويض خدماتها ويغتنم الموظف العام الفرصة للحصول على مكافأة مالية من المستفيد من الخدمة.
- استغلال المناصب العامة: في معظم البلدان النامية، يسعى كبار المسؤولين إلى استغلال مناصبهم لتحقيق مكاسب مادية، ويكرسون معظم اهتمامهم لإيجاد السبل والوسائل لزيادة ثرواتهم.
- غسيل الأموال: يقوم بعض المسؤولين الحكوميين في الدول النامية والدول الأخرى بهرب الأموال المكتسبة بشكل غير قانوني إلى البنوك وأسواق المال في الدول الأجنبية لاستثمار في الودائع في بنوكهم بفائدة عالية، أو شراء أسهم في شركات أجنبية أو شراء عقارات. (الحسبان، 2022: 403)

الدراسة الميدانية:

1. بناء أداة جمع بيانات البحث:

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

حيث تتكون استمارة الاستبيان من جزأين، الجزء الأول يحتوي على المعلومات العامة لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في (الجنس - الحالة الاجتماعية - العمر - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة- الاجر)، أما الجزء

دوره في المجتمع ككل، ومن أبرز هذه المصادر ما يلي العائلة: تعتبر النواة الأولى لبناء السلوك الأخلاقي للفرد، فأخلاقه هي انعكاس للوضع الاجتماعي والأخلاقي لعائلته .

2. ثقافة المجتمع: يتأثر سلوك الفرد بثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده من خلال تفاعله بأفراد المجتمع .

3. الجماعات المرجعية: تعتبر من أهم مصادر السلوك الأخلاقي وغير الأخلاقي للفرد، وما يكتسبه الفرد من أخلاقيات يختلف من جماعة لأخرى

4. المدرسة ونظام التعليم: يكتسب الفرد بعض الأخلاقيات النابعة من عادات وتقاليده مؤسسات التعليم من خلال مساره الدراسي منذ طفولته إلى حصوله على دراسات عليا وأكثر.

5. الإعلام: يساهم الإعلام بشكل كبير في نشر ثقافات مختلفة تحمل في طياتها أخلاقيات ايجابية وأخرى سلبية، وفي ظل التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام تصلنا قيم و أفكار حيثما ما كنا.

6. مكان العمل: علاوة على القيم التي يستمدتها الفرد من العائلة والمجتمع، يستمد قيما أخرى من مكان عمله أو المنظمة التي يعمل بها، فاحتكاكه بالعمال والإدارة يكسبه أخلاقيات جديدة مثل: احترام الوقت، التعاون، العمل الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرار، الولاء، الالتزام... الخ من العوامل التي تنعكس على الفرد. (عموم، 2018: 85)

صفات أخلاقيات العمل الحميدة:

الموثوقية والاعتمادية: الوفاء بالمواعيد النهائية في الوقت المحدد، والتصرف بشكل مناسب في الاجتماعات الافتراضية والشخصية.

الإنتاجية: اتباع طرق ذكية لاستخدام الوقت وإتمام المهام المهمة وتقديم نتائج عالية الجودة.

الملكية والاستقلالية: المبادرة، وأخذ التوجيه من الآخرين والتعلم والتحسين.

التعاون ودعم الفريق: النظر إلى ما هو أبعد من الدور الفردي وإقامة علاقات عمل إيجابية مع الآخرين. (نجم، 2005: 42)

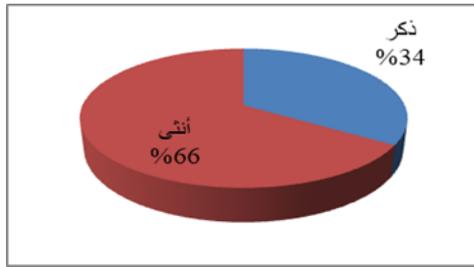
مفهوم الفساد الإداري:

وهناك من عرف الفساد الإداري على أنها: استخدام السلطة العامة من أجل كسب أو ربح شخص، أو من أجل تحقيق هيبة أو مكانة اجتماعية، أو من أجل تحقيق منفعة لجماعة، أو طبقة ما بالطريقة التي يترتب عليها خرق القانون، أو مخالفة التشريع ومعايير السلوك الأخلاقي". وبذلك يتضمن الفساد انتهاك للواجب العام، وانحراف عن المعايير الأخلاقية في التعامل. (شطار، 2003: 44)

ويعرف الفساد الإداري بأنه: سلوك مخالف للواجب الرسمي بسبب المصلحة الذاتية أو الشخصية مثل: العائلة أو القرابة أو الصداقة، الاستفادة المالية أو استغلال المراكز ومخالفة. (محمود، 2017: 18)

ويعرف أيضاً بأنه: هبوط السلوك الإداري والتنظيمي عن مستوى أخلاقيات الوظيفة العامة إلى مستوى التحلل من القيم والمبادئ والأعراف التي تعارفت عليها الجماعة والخروج بالوظيفة عن إطارها الشرعي في تحقيق المصلحة العامة إلى إطار ذاتي يساهم فيه إستخدامها لتحقيق مصالحهم الشخصية. (معاينة، 2011: 92)

أسباب الفساد الإداري:

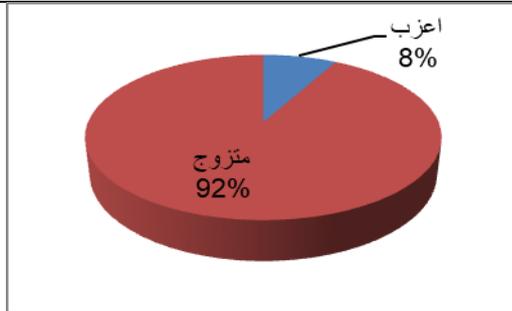


شكل رقم 1: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

تشير بيانات الشكل رقم (1) أن معظم أفراد عينة الدراسة من الإناث حيث بلغ عددهم (26) مفردة أي ما نسبته (66%)، في حين كان عدد الذكور (13) فرداً أي بنسبة (34%).

الجدول رقم 5: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
اعزب	3	8%
متزوج	36	92%
المجموع	39	100%

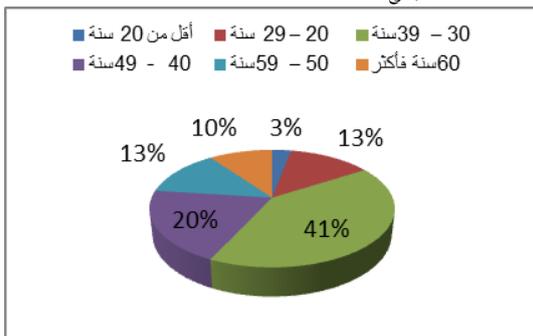


شكل رقم 2: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

تشير بيانات الشكل رقم (2) إلى أن جل أفراد عينة الدراسة متزوجون حيث بلغ عددهم (36) مفردة أي ما نسبته (92%)، في حين كان عدد غير المتزوجين (3) فرداً أي بنسبة (8%).

الجدول رقم 6: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر.

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 20 سنة	1	3%
20 - 29 سنة	5	13%
30 - 39 سنة	16	41%
40 - 49 سنة	8	20%
50 - 59 سنة	5	13%
60 سنة فأكثر	4	10%
المجموع	39	100%



شكل رقم 3: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر.

الثاني فيحتوي على محورين يتعلق الأول منها بمتغيرات أخلاقيات العمل، أما المحور الثاني فيتعلق بالفساد الإداري، وقد تم استخدام المقياس الذي استخدمه سليمان في دراسته عام (2020)، مع إجراء بعض التعديلات ليتناسب مع أهداف الدراسة، ويحتوي المقياس المستخدم في الدراسة الحالية على (14) فقرة مقاسة على مقياس (ليكرت) ذي الخمس درجات، كما تم استخدام المقياس الذي استخدمه شراد في دراسته عام (2015) مع إجراء بعض التعديلات عليها أيضاً ليتناسب مع أهداف الدراسة، ويحتوي المقياس المستخدم في الدراسة على (13) فقرة مقاسة على مقياس (ليكرت) ذي الخمس درجات.

2. عملية توزيع استمارة الاستبيان

في هذه الدراسة قام الباحث بتوزيع (62) استبانة على عينة الدراسة الحالية ، بعد أربعة أسابيع من استلام الاستبيان من المستجيبين مع فقدان (15) استبانة من مجموع الاستبانات الموزعة ، ووجدت (8) استبانات غير صالحة للتحليل. بلغ إجمالي عدد الاستبانات المكتملة البيانات والصالحة للتحليل (39) بمعدل (0.86) من مجموع عينة الدراسة الحالية كما هو مبين في الجدول (2).

جدول 2: يبين عملية توزيع استمارة الاستبيان.

عينة الدراسة	العدد
عينة الدراسة	50
استمارات الاستبيان المستلمة	47
استمارات الاستبيان غير الصالحة للتحليل	8
استمارات الاستبيان الصالحة للتحليل	39

3. صدق قياس الدراسة

تم استخدام كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لقياس مصداقية الدراسة وهو مقياس للتناسق الداخلي ، أي مدى ارتباط المجموعة ببعضها البعض. ، فإن كرونباخ ألفا ليس اختصاراً إحصائياً - إنه معامل الموثوقية (أو الاتساق). يمكن كتابة ألفا كرونباخ كدالة لعدد عناصر الاختبار ومتوسط الترابط بين العناصر.

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{c}}{\bar{v} + (N - 1) \cdot \bar{c}}$$

يتضح من الجدول رقم (3) أن معامل ألفا هو (85%) هذا يشير إلى وجود اتساق داخلي مرتفع نسبياً مما يدعو إلى الثقة بمقياس الدراسة. (ملاحظة أن معامل الموثوقية البالغ (70%) أو أعلى يعتبر مقبولاً في معظم حالات البحث في العلوم الاجتماعية).

جدول 3: صدق قياس الدراسة

العدد	كرونباخ ألفا
27	0.852

4: عرض وتحليل الخصائص الديموغرافية للأفراد عينة الدراسة:-

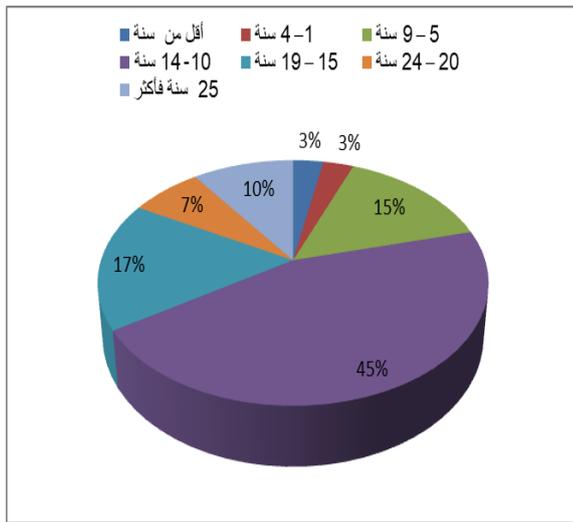
تم التطرق في هذا الجانب إلى تحليل الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في الجنس، العمر، حالة الاجتماعية، المهوّل الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، والمرتب.

جدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	31	34%
أنثى	26	66%
المجموع	39	100%

الجدول رقم 8: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة.

عدد سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من سنة	1	3%
1-4 سنوات	1	3%
5-9 سنوات	6	15%
10-14 سنة	17	45%
15-19 سنة	7	17%
20-24 سنة	3	7%
25 سنة فأكثر	4	10%
المجموع	39	100%



شكل رقم 5: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة.

تشير بيانات الشكل رقم (5) إلى أن أفراد العينة تتركز لدى الأفراد الذين خدمتهم بالإدارة العامة جامعة سبها بين (10 - 14) سنة حيث بلغ عددهم (17) أي بنسبة (45%). في حين بلغ عدد العاملين الذين خدمتهم بالإدارة العامة لجامعة سبها بين (15 - 19) سنة في العينة حيث بلغ عددهم (7) أي ما نسبته (17%) من أفراد عينة الدراسة، بلغ عدد العاملون الذين خدمتهم بالإدارة العامة لجامعة سبها بين (5 - 9) سنوات في العينة حيث بلغ عددهم (6) أي ما نسبته (15%) من أفراد عينة الدراسة، ويلها العالمين الذين خدمتهم بالإدارة العامة جامعة سبها 25 سنة فأكثر في عينة الدراسة حيث بلغ عددهم (4) موظفين أي ما نسبته (10%) ، وبلغ عدد العاملين الذين خدمتهم بالإدارة العامة جامعة سبها ما بين (20 - 24) سنة في العينة بلغ عددهم (3) أي ما نسبته (7%) من أفراد عينة الدراسة، وفي المرتبة الأخيرة يأتي على التوالي الذين مدة خدمتهم (أقل من السنة و 1-4 سنوات) حيث بلغ عددهم (1) أي ما نسبته (3%) من أفراد العينة.

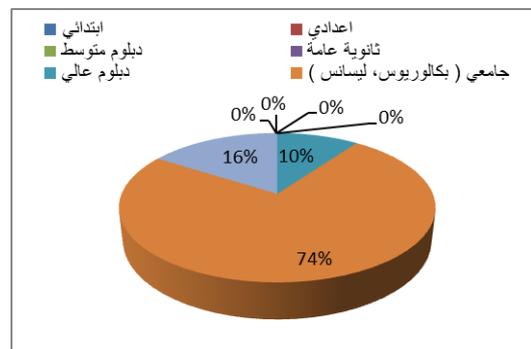
الجدول رقم 9: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأجر.

النسبة المئوية	التكرارات	الأجر
72%	28	500 إلى أقل من 1000
21%	8	1000 إلى أقل من 1500
5%	2	1500 إلى أقل من 2000
2%	1	أكثر من 2000
100%	39	المجموع

تشير بيانات الشكل رقم (3) إلى أن أفراد عينة الدراسة تتركز لدى العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين (30 - 39) سنة حيث بلغ عددهم (16) أي بنسبة (41%) وتمتد هذه الفئة العمرية بالحياة والنشاط والخبرة في العمل، في حين بلغ عدد العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين (40 - 49) سنة في العينة حيث بلغ عددهم (8) أي ما نسبته (20%) من أفراد عينة الدراسة، وبلغ عدد العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين (50 - 59) سنة في العينة بلغ عددهم (5) أي ما نسبته (13%) من أفراد عينة الدراسة، ويلها الفئة العمرية التي تقع أعمارهم بين (20 - 29) سنة في عينة الدراسة (5) موظفين أي ما نسبته (13%) ، أما الفئة العمرية التي من (60) سنة فأكثر فقد بلغ عددهم (4) أي ما نسبته (10%) من أفراد عينة الدراسة، والفئة العمرية التي من (20) سنة فأقل فقد كانت في المركز الأخير وعددهم (1) أي ما نسبته (3%) من أفراد عينة الدراسة.

الجدول رقم 7: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
0%	0	ابتدائي
0%	0	اعدادي
0%	0	دبلوم متوسط
0%	0	ثانوية عامة
10%	4	دبلوم عالي
74%	29	جامعي (بكالوريوس، ليسانس)
16%	6	دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)
100%	39	المجموع



شكل رقم 4: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

نستنتج من خلال الشكل رقم (4) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة من حملة الشهادة الجامعية، حيث بلغ عددهم (29) أي بنسبة (74%)، في حين بلغ عدد العاملين المتحصّلين علي الدبلوم العالي (6) موظفين أي ما نسبته (16%) من أفراد عينة الدراسة، في حين بلغ عدد حملة الشهادة دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه) (4) موظفين أي ما نسبته (10%) من أفراد عينة الدراسة، في حين لا يوجد أي موظف من حملة الابتدائي والاعدادي و الدبلوم المتوسط و الثانوية العامة.

ويتضح مما سبق، أن أغلبية عينة الدراسة تنحاز إلى الشهادة الجامعية .

تلها الفقرة رقم (1) " لا يتردد الموظفون في الصدق مهما كانت النتيجة"،
والفقرة رقم (2) " يتعامل المدير بكل شفافية وصراحة مع الموظفين"،
وبعد الفقرة رقم (5) " الشفافية من السمات الأساسية في الجامعة"،
من وجهة نظر عينة الدراسة.

جدول رقم 11: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير الاستقامة.

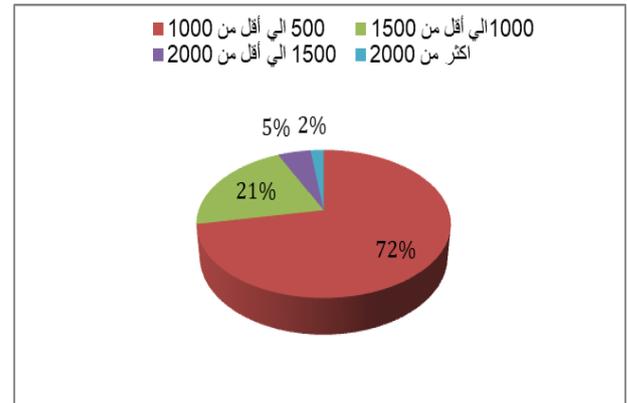
العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المحور الأول: أخلاقيات العمل			
2. بعد الاستقامة	3.3282	0.67049	مرتفع
1. يقوم العاملون بتخصيص جميع أوقاتهم لأداء المهام الرسمية.	3.0000	1.35724	متوسط
2. يقوم العاملون بأداء عملهم بحرص وإتقان.	2.9231	1.51109	منخفض
3. يحافظ العاملون على سرية المعلومات والوثائق.	3.0256	1.42325	مرتفع
4. لا يسيئ المدير استعمال صلاحيته.	3.6923	1.33012	مرتفع
5. تعمل الإدارة على تعميق وترسيخ مفهوم الاستقامة لدى الموظفين.	2.8904	1.26575	منخفض

أما فيما يتعلق ببعدها الاستقامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.3282) أعلى من المتوسط الحسابي العام، وهذا يدل على أن آراء عينة الدراسة اتجاه هذا البعد جاءت إيجابية، حيث يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن اتجاهات عينة الدراسة جاءت حسب أعلى متوسط حسابي: الفقرة رقم (4) " لا يسيئ المدير استعمال صلاحيته"، تلها الفقرة رقم (3) " يحافظ العاملون على سرية المعلومات والوثائق"، والفقرة رقم (1) " يقوم العاملون بتخصيص جميع أوقاتهم لأداء المهام الرسمية"، من وجهة نظر عينة الدراسة.

جدول رقم 12: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير الالتزام بأنظمة العمل.

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المحور الأول: أخلاقيات العمل			
3. الالتزام بأنظمة العمل:	2.9015	0.98744	منخفض
1. التزم بتطبيق قواعد العمل.	3.2656	1.14319	مرتفع
2. التزم بأوقات دوام العمل الرسمي.	2.7674	1.15539	منخفض
3. تعقد الإدارة اجتماعات دورية تبين وتؤكد أهمية الالتزام بأنظمة العمل.	2.6765	1.28657	منخفض
4. أقوم بأداء المهام الرسمية الموكلة لي على أكمل وجه.	3.1266	0.99463	مرتفع
11. لا أستعمل وسائل العمل لأغراض أخرى غير إنجاز مهام الوظيفة.	3.4615	1.42987	مرتفع
12. أرفض الهدايا المقدمة لي من أجل إنجاز المعاملات بسرعة.	2.8974	1.35326	منخفض
13. لا أقوم بنشاطات أخرى غير هذه الوظيفة أثناء الدوام الرسمي.	2.9744	1.45976	منخفض

أما فيما يتعلق ببعدها الالتزام بأنظمة العمل، فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.9015)، وهو أقل من المتوسط العام للدراسة (3)، وهذا يدل على أن آراء أفراد العينة جاءت ما بين (عدم الموافقة، الحياد، والموافقة الجزئية) لبعض عبارات هذا البعد، حيث يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن اتجاهات عينة الدراسة جاءت الأهمية النسبية لها على التوالي حسب أعلى متوسط حسابي: الفقرة رقم (1) " التزم بتطبيق قواعد العمل"، تلها الفقرة رقم (4) " أقوم بأداء المهام الرسمية الموكلة لي على أكمل وجه"، من وجهة نظر المستجوبين.



شكل رقم 6: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة.

تشير بيانات الشكل رقم (6) إلى أن أغلبية أفراد العينة أي ما يعادل (72%) من إجمالي المبحوثين تتراوح بين 1000 إلى أقل من 1500، تم تلها نسبة (21%) من إجمالي المبحوثين يتحصلون على راتب ما بين 500 إلى أقل من 1000 تم تلها نسبة (5%) من إجمالي المبحوثين يتحصلون على راتب ما بين 1500 إلى أقل من 2000، أخيراً ما نسبة (2%) من إجمالي المبحوثين يتحصلون على راتب أكثر من 2000 دل، ما يمكن استنتاجه مما سبق أن أجور الموظفين تعتبر مرتفعة نسبياً ولاكن الوضع الراهن الذي نعيش فيه من انعدام الاستقرار السياسي، وارتفاع الأسعار، وللأسف الشديد بشكل مستمر للأسباب منها جشع التجار، و بعض القرارات السياسية غير المدروسة وبهذا يعد الأجر ضعيف.

جدول رقم 10: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير الشفافية.

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المحور الأول: أخلاقيات العمل			
1. الشفافية:	3.102	0.5710	مرتفعة
1. لا يتردد الموظفون في الصدق مهما كانت النتيجة.	3.846	1.1593	مرتفعة
2. يتعامل المدير بكل شفافية وصراحة مع الموظفين.	3.359	1.4953	مرتفعة
3. تتناقش الإدارة مع الموظفين حول أخطائهم لمعالجتها.	3.948	1.2559	مرتفعة
4. يمنع المدير التضليل في قول الحق.	2.848	1.2345	منخفضة
5. الشفافية من السمات الأساسية في الجامعة.	3.282	1.4316	مرتفعة

تظهر نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأستئلة الدراسة في جدول (10) أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو معظم الفقرات التي تقيس متغير الدراسة المستقل، وذلك كون المتوسطات الحسابية لآراء أفراد عينة الدراسة أعلى من متوسط أداة القياس. حيث يلاحظ ان درجة الموافقة متوسطة على المتغير المستقل وهو أخلاقيات العمل حيث بلغ متوسط الاجابة على هذا المتغير (3.2436) والانحراف المعياري (0.77573)، وهذا يشير إلى أن مستوى أخلاقيات العمل لدى العاملين متوسط (يقع ما بين موافق ومحيد).

كما يتضح ايضاً من خلال الجدول رقم (10) قد بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الشفافية (3.1026) أعلى قليلاً من المتوسط العام للدراسة، وبانحراف معياري (0.57100)، وهذا يدل على أن آراء عينة الدراسة تجاه هذا البعد جاءت إيجابية ولعل من أهمها بالترتيب حسب المتوسط الحسابي: الفقرة رقم (3) " تتناقش الإدارة مع الموظفين حول أخطائهم لمعالجتها"،

إحصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري بالإدارة العامة، حيث بلغ معامل الارتباط (-0.634) ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.01) كما هو مبين بالجدول رقم (14).

جدول رقم 14: قيم معامل الارتباط بين متغير أخلاقيات العمل و الفساد الإداري.

المتغيرات	أخلاقيات العمل
الفساد الإداري	-0.634

ثانياً- الفرضية الفرعية:-

أ- الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.

● الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.

ب- الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشفافية و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.

● الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشفافية و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.

ت- الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأنظمة العمل و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.

● الفرضية بديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأنظمة العمل و الفساد الإداري بالإدارة العامة بجامعة سبها.

يتضح من خلال نتائج تحليل الارتباط بيرسون ، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين كل متغيرات ضغوط العمل الداخلية بأداء العاملين (الاستقامة، الشفافية، التزام بأنظمة العمل)، حيث بلغ معامل الارتباط على التوالي (0.636) ، (- 0.633 ، - 0.522) ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.01) كما هو مبين بالجدول رقم (15).

جدول رقم 15: قيم معامل الارتباط بين متغيرات أخلاقيات العمل و الفساد الإداري

المتغيرات	الشفافية	الاستقامة	التزام بأنظمة العمل
أداء العاملين	-0.636	-0.623	-0.522

وبناء على ما سبق تم قبول:

- الفرضية البديلة للدراسة الرئيسية التي تؤكد على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.
- الفرضية البديلة الفرعية الأولى التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشفافية و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.
- الفرضية البديلة الفرعية الثانية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.
- الفرضية البديلة الفرعية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأنظمة العمل و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.

النتائج:

توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج، التي يمكن إيجازها فيما يلي:

جدول رقم 13: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير الفساد

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المحور الثاني: الفساد الإداري	2.9487	0.8323	منخفض
1. الحضور صباحاً لا يتعني ولا يعتبر مرهقاً لي.	3.8718	1.36072	مرتفع
2. لا أحب التحدث إلى زملائي في المكاتب الأخرى للعمل.	3.1282	1.47219	مرتفع
3. ضغط مديري في العمل لا يزعجني.	3.5385	1.41135	مرتفع
4. أفضل الإضاءة على الوثائق.	2.1538	1.15937	منخفض
5. لا أحب الانصراف قبل الانتهاء من العمل.	3.4359	.96777	مرتفع
6. لا استقبل أصدقائي أثناء العمل.	2.1795	1.23271	منخفض
7. لا أنهي معاملات الأشخاص الذين تربطني بهم علاقة قبل الآخرين.	3.0000	1.12390	مرتفع
8. أحب تلقي الأوامر من المسؤولين.	2.6154	1.49764	منخفض
9. المسؤولية ليست أمراً صعباً بالنسبة لي.	2.1282	1.15119	منخفض
10. الأجر الذي أتقاضاه مناسب بالنسبة لي.	2.9487	1.46806	منخفض

أما المتغير التابع، وهو الفساد الإداري، فقد أظهرت نتائج التحليل الوصفي حسب ما هو وارد في الجدول أعلاه أن هناك درجة موافقة متوسطة فيما يخص الفساد الإداري لمعظم فقراتها، حيث بلغ متوسط الإجابة عنها (2.9487) والانحراف المعياري (0.8323)، حيث يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن اتجاهات عينة الدراسة جاءت الأهمية النسبية لها على التوالي حسب أعلى متوسط حسابي: الفقرة رقم (1) " الحضور صباحاً لا يتعني ولا يعتبر مرهقاً لي"، تلتها الفقرة رقم (11) " لا أستعمل وسائل العمل لأغراض أخرى غير إنجاز مهامهم الوظيفية"، والفقرة رقم (5) " لا أحب الانصراف قبل الانتهاء من العمل" من وجهة نظر عينة الدراسة.

ومن خلال ما سبق يستنتج الباحث انه يوجد فساد إداري ولكن بنسبة متوسطة، ويرجع السبب لعدم مراعاة العاملين للتوقيت المطلوب لإنجاز الأعمال المنوطة بهم، استقبال الأصحاب والأقارب أثناء الدوام الرسمي للعمل، يرى العاملون المسؤولية أمر صعب بالنسبة لهم أو إن صح التعبير هروب الموظفين من المسؤولية، عدم رفض الهدايا المقدمة إلي من أجل إنجاز المعاملات بسرعة، الأجر الذي يتقاضاه العاملون ليس مناسباً بالنسبة لهم، قيام العاملين بنشاطات أخرى غير هذه الوظيفة أثناء الدوام الرسمي. اختبار فرضيات الدراسة:-

في هذا الجزء من البحث يتم اختبار فرضيات الدراسة، والتي تتعلق بطبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها ، وذلك باتباع طريقة تحليل معامل الارتباط بيرسون. أولاً- الفرضية الرئيسية:-

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري بالإدارة العامة جامعة سبها.

يتضح من خلال نتائج تحليل الارتباط بيرسون ، وجود علاقة ذات دلالة

1. أظهرت الدراسة بأن العاملين بالإدارة العامة جامعة سبها لديهم مستوى أخلاقيات العمل، متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.24) وبانحراف معياري (0.77) وهو أكبر من المتوسط المستخدم في الدراسة.
2. تبين من خلال الدراسة بأن العاملين بالإدارة العامة جامعة سبها لديهم مستوى مرتفع من الشفافية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.10)، وبانحراف معياري قدره (0.571)، وبمقارنة بمتوسط العام للدراسة (3) يعتبر متوسط، وربما يعزى ذلك الى لا يتردد الموظفون في الصدق مهما كانت النتيجة، تتناقش الإدارة مع الموظفين حول أخطائهم لمعالجتها، يتعامل المدير بكل شفافية وصراحة مع الموظفين.
3. أظهرت الدراسة بأن العاملين بالإدارة العامة جامعة سبها لديهم مستوى مرتفع من بعد الاستقامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.32)، بانحراف معياري قدره (0.67)، وبمقارنة بمتوسط الدراسة (3) يعتبر مرتفعاً نسبياً، وقد يرجع السبب يحافظ العاملون علي سرية المعلومات و الوثائق، يقوم العاملون بتخصيص جميع أوقاتهم لأداء المهمات الرسمية، لا يسيئ المدير استعمال صلاحيته.
4. تبين من خلال الدراسة بأن العاملين بالإدارة العامة بجامعة سبها لديهم مستوى منخفض ببعيد الالتزام بأنظمة العمل، فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.9015)، وهو أقل من المتوسط العام للدراسة (3)، وقد يرجع السبب الي عدم التزام العاملين بأوقات دوام العمل الرسمي، لا تعقد الادارة العامة اجتماعات دورية تبين وتؤكد أهمية الالتزام بأنظمة العمل.
5. أظهرت الدراسة بأن العاملين بالإدارة العامة جامعة سبها لديهم مستوى منخفض فيما يخص بعد الفساد الإداري لمعظم فقراتها، حيث بلغ متوسط الاجابة عليها (2.9487) والانحراف المعياري (0.8323)، ربما يعزى هذا الى أن الأجر الذي يتقاضاه العاملون غير مناسب بالنسبة لهم، قبول العاملين الهدايا المقدمة إليهم من أجل إنجاز المعاملات بسرعة، قيام العاملين بنشاطات أخرى غير هذه الوظيفة أثناء الدوام الرسمي. رفض العاملين تلقي الأوامر من المسؤولين، رفض الموظفين تحمل المسؤولية كالإمضاء على الوثائق.
6. أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أخلاقيات العمل و الفساد الإداري بالإدارة العامة، حيث بلغ معامل الارتباط (-0.634) ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.01).
7. تبين من خلال الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية سالبة بين كل متغيرات ضغوط العمل الداخلية بأداء العاملين (الاستقامة، الشفافية، الالتزام بأنظمة العمل)، حيث بلغ معامل الارتباط على التوالي (0.636) -، -0.633، -0.522، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.01).

التوصيات:

يمكن تقديم التوصيات من خلال النقاط الآتية:

1. أن تعقد الإدارة اجتماعات دورية تبين وتؤكد أهمية الالتزام بأنظمة العمل.

2. يجب أن تعمل الادارة علي تعميق وترسيخ مفهوم الاستقامة لدى الموظفين.
3. أن تعمل الادارة العليا على مكافاة العاملين الملتزمين بأوقات دوام العمل الرسمي وتحديد الأولويات لإنجاز المهام وهذا أمر مهم في إدارة الوقت وإدارة العمل.
4. أن تعمل الإدارة العليا على منع العاملين من القيام بنشاطات آخر غير هذه الوظيفة أثناء الدوام الرسمي.
5. أن تمنع الإدارة التضليل في قول الحق مهما كانت النتائج.
6. أن تقوم الإدارة العليا بتشجيع الموظفين على عدم قبول الهدايا المقدمة إليهم من أجل إنجاز بعض المعاملات، لأنه يعتبر من أكبر أسباب ضياع الأمانة وفتح باب قبول الرشوة والتزوير في المستقبل.

المراجع

أولاً: الكتب:

- [1]- صالح مهدي محسن العامري، طاهر محين منصور العدلي (2010)، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، الأردن.
- [2]- سرور فتحي (2000)، العولمة والجريمة المنظمة، الأهرام الاقتصادية، القاهرة.
- [3]- قيس المؤمن وآخرون (1999) "التنمية الإدارية" دار زاهر للنشر، عمان.
- [4]- بلال خلف السكارنة (2016) أخلاقيات العمل، ط5 دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان
- [5]- حريم حسن (2006)، مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات- العمليات الإدارية وظائف المنظمات)، دار حام للنشر، عمان.
- [6]- رضوان محمود عبد الفتاح، (2013)، إدارة الموارد البشرية، مجموعة النيل العربية، مصر.
- [7]- شتار، السيد على، (2010) الفساد الإداري ومجتمع المستقبل، المكتبة المصرية، الإسكندرية.
- [8]- محمود محمد معاصرة، (2011) الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الاسلامية، ط1 الاردن: دار الثقافة للنشر. والتوزيع
- [9]- احمد بن داود المزجاجي الأشعري، (2013) الوجيز في أخلاقيات العمل، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- [10]- احمد جيار احسين، أخلاقيات العمل (2017)، المنظمة العربية، مصر
- [11]- سعيد بن ناصر الغامدي، (2010) أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصالحة شرعية، مكة المكرمة: الإدارة العامة للثقافة والنشر.
- [12]- مصطفى محمود أبو بكر، (2010) أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الاسكندرية.

تانياً: الرسائل العلمية:

- [1]- الشريف عادل محمد - حيدر عادل رمضان (2013) : أسباب الفساد المالي والإداري من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة، بحث علي منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، كلية الاقتصاد والتجارة، الجامعة الأسمرية، زليتين، العدد الثاني.

- [2]- أحمد الأصفر(2018) الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العامة الرياض :رسالة دكتوراة منشورة .
- [3]- صباح محمد أحمد محمد،(2017) أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري السودان : رسالة ماجستير منشورة.
- [4]- فارس بن علوش بن بادي السبيعي(2010) دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري الرياض :رسالة دكتوراة منشورة .
- [5]- عادل الكاسح إنبية (2017) مكافحة الفساد المالي والإداري في ليبيا: الواقع والتحديات ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة الزيتونة :رسالة دكتوراه منشورة .
- [6]- كامل عليوة و حازم فروانة (2022).مجلة علمية دولية سداسية محكمة صادرة عن مخبر السيادة والعولمة – جامعة يحي فارس بالمدينة الجزائر المجلد: 08 العدد:2
- [7]- أثر أخلاقيات العمل في العدالة التنظيمية في المؤسسات، متاح على الموقع <https://alrai.com/article/18555> ، تاريخ الزيارة 16/07/2022 على 8:10
- [8]- بلحاج فتيحة، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات إقتصادية ، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد 23 ، 2018

ثالثاً: المراجع باللغة الانجليزية

- [1]- John Louis Lucaites ؛Celeste Michelle Condit ؛Sally Caudill (2000) Contemporary rhetorical theory: a reader ؛Guilford Press .