

مدى الالتزام بأخلاقيات العمل في نجاح إجراءات الحد من الفساد الإداري- دراسة تحليلية لآراء عينة من المدراء في وزارة النفط العراقية

م.م. علاء محسن خفيف الغريبابي

alaa.muhsin@ruc.edu.iq

كلية الرافدين الجامعة - قسم ادارة الاعمال

المستخلص

يهدف البحث الى تحديد العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات العمل ونجاح إجراءات الحد من الفساد الإداري في وزارة النفط العراقية، انطلاقاً من مشكلة البحث " هو كيف يؤثر الالتزام بأخلاقيات العمل في نجاح إجراءات الحد من الفساد الإداري في وزارة النفط العراقية"، وتبرز أهمية البحث الحالي في تسليط الضوء وتركيز الاهتمام بالالتزام بأخلاقيات العمل في نجاح الإجراءات الساعية الى تقليل وحصر الفساد الإداري في الوزارة أعلاه، وتناول البحث متغيرين الأول المتغير المستقل الالتزام بأخلاقيات العمل بأبعادها (الالتزام الوظيفي، النزاهة والشفافية، الأمانة والإخلاص، الرقابة الذاتية)، واما الثاني المتغير التابع إجراءات الحد من الفساد الإداري بأبعادها (تنفيذ القوانين والتشريعات، اعتماد الإدارة الالكترونية)، وتم اخذ عينة مقدارها (60) فرداً من مدراء الأقسام والشعب بمقر الوزارة وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات وقد استخدم برنامج (SPSS) لقياس وتحليل واختبار الفرضيات وتفسير النتائج التي سيتوصل اليها البحث، وافترض البحث وجود علاقة ارتباط وعلاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل ونجاح إجراءات الحد من الفساد الإداري، وتم التوصل من خلال البحث الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي يستفيد منها الباحثين والمنظمة المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: الالتزام بأخلاقيات العمل، إجراءات الحد من الفساد الإداري

The Extent of Commitment to the Ethics of Work in the Success of Procedures to Reduce Administrative Corruption - An Analytical Study of the Views of a Sample of Managers in the Iraqi Ministry of Oil

Assist. Lect. Alaa Muhsin khafeef Al- Ghuraibawy

alaa.muhsin@ruc.edu.iq

Al-Rafidain University College- Business Administration Dept., Baghdad- Iraq

Received 7/5/2019

Accepted 19/6/2019

Abstract: *The research aims at identifying the relationship between the commitment to work ethics and the success of measures to reduce administrative corruption in the Iraqi Ministry of Oil, based on the research problem, "How does the commitment to work ethics affect the success of measures to reduce administrative corruption in the investigated organization?". Attention to the commitment to work ethics in the success of procedures to reduce and limit administrative corruption in the organization. A sample of (60) department and division directors was taken at the ministry's headquarters. The questionnaire was adopted as a main tool for data collection) then (SPSS) program is used to measure, analyze and test hypotheses and interpret the results of the research. The research assumed the existence of a statistically significant correlation and influence relationship between commitment to work ethics and the success of steps to reduce administrative corruption. A*

set of conclusions and recommendations have been reached that benefit researchers and the relevant organization.

Keywords: Commitment to the ethics of work, Procedures to reduce administrative corruption

المقدمة

تشهد بيئة الأعمال التنظيمية في الوقت المعاصر الكثير من الخروقات الاخلاقية نتيجة ضعف الاهتمام بالاسس والمعايير الاخلاقية في الكثير من الممارسات التي تقوم بها المنظمات خلال انشطتها دون التفكير بالمحددات والقيود الاخلاقية وتراجع النظم الرقابية التي تشجع الرقابة الذاتية، لذا فإن تنمية الالتزام بالمثل والقيم الاخلاقية والتشريعات القانونية والسلوكيات الايجابية تعد من الفلسفات الرئيسية التي ينبغي وضعها في المقام الاول لمعالجة انتشار واستفحال مظاهر الفساد الاداري في المنظمة ونجاح اجراءاتها في الحد منه كون ان ظاهرة الفساد الاداري من الظواهر التي تمثل خطراً كبيراً في المنظمة وعلى المجتمع ايضاً والتي تؤدي الى هدر الطاقات والامكانيات التنظيمية واضعاف حلقة النمو والتطوير التنظيمي فيؤدي الى سوء استغلال للموارد المتاحة للمنظمة، اذ يعد هذا البحث اضافة متواضعة في بيان الدور الذي يلعبه الالتزام بأخلاقيات العمل في نجاح اجراءات الحد من الفساد الاداري، ولتحقيق الغرض واهداف البحث فقد قسم البحث الى اربع مباحث شملت، المبحث الاول منهجية البحث، والمبحث الثاني: الجانب النظري للبحث، والمبحث الثالث: الجانب العملي للبحث، والمبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها في ضوء الجانب النظري والعملي للبحث.

المبحث الاول: منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

إن الحديث عن أخلاقيات العمل، وظاهرة الفساد الإداري، تكاد تكون ظاهرة مألوفة ولكن من خلال التتبع للدراسات والبحوث السابقة العربية والاجنبية تكاد تكون شحيحة لتقييم العلاقة بين مدى الالتزام بأخلاقيات العمل ونجاح اجراءات الحد من الفساد الاداري، ومن هنا جاء هذا البحث، انطلاقاً مما تعاني منه المنظمات المعاصرة من تقشي الفساد الاداري في هذه المنظمات وقد تمثلت مشكلة البحث "بضعف الاهتمام بالاسس والمعايير والمنظومة الاخلاقية التي تشجع على اداء العمل بافضل صورة وبكل امانة واخلاص ونزاهة وبرقابة ذاتية في الكثير من الممارسات التي تقوم بها المنظمات خلال انشطتها دون التفكير بالمحددات والقيود الاخلاقية يؤدي الى استفحال أفة ومظاهر الفساد الاداري في المنظمة"، ويمكن اظهار مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

1. هل توجد لوائح خاصة بأخلاقيات العمل في المنظمة المبحوثة تشجع العاملين على الالتزام بها؟
2. كيف يؤثر الالتزام بأخلاقيات العمل في نجاح اجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة؟
3. ما مدى اهتمام المنظمة المبحوثة بتشجيع وترسيخ الالتزام بأخلاقيات العمل؟
4. هل توجد علاقة ارتباط وعلاقة تأثير بين المتغير المستقل "الالتزام بأخلاقيات العمل" والمتغير التابع "نجاح اجراءات الحد من الفساد الاداري" ؟

ثانياً: أهمية البحث

تبرز أهمية البحث الحالي بالآتي:

1. يكتسب البحث الحالي أهميته من خلال تناوله موضوع يهم المنظمات لمعرفة دور الالتزام بأخلاقيات العمل في تقليل الفساد الاداري ونجاح اجراءاتها الرامية الى الحد منه.
2. تسهم النتائج التي يتوصل اليها البحث في تعويض النقص ومعالجة المشاكل التي تعاني منها بعض المنظمات وامكانية متخذي القرار في المنظمة المبحوثة الاستفادة من نتائج وتوصيات البحث في تطوير سياسات وبرامج مكافحة الفساد الاداري.
3. يستمد البحث الحالي أهميته كونه يؤسس نظرياً وعملياً للربط المنطقي للعلاقة بين الالتزام بأخلاقيات العمل ونجاح اجراءات الحد من الفساد الاداري.

ثالثاً: اهداف البحث

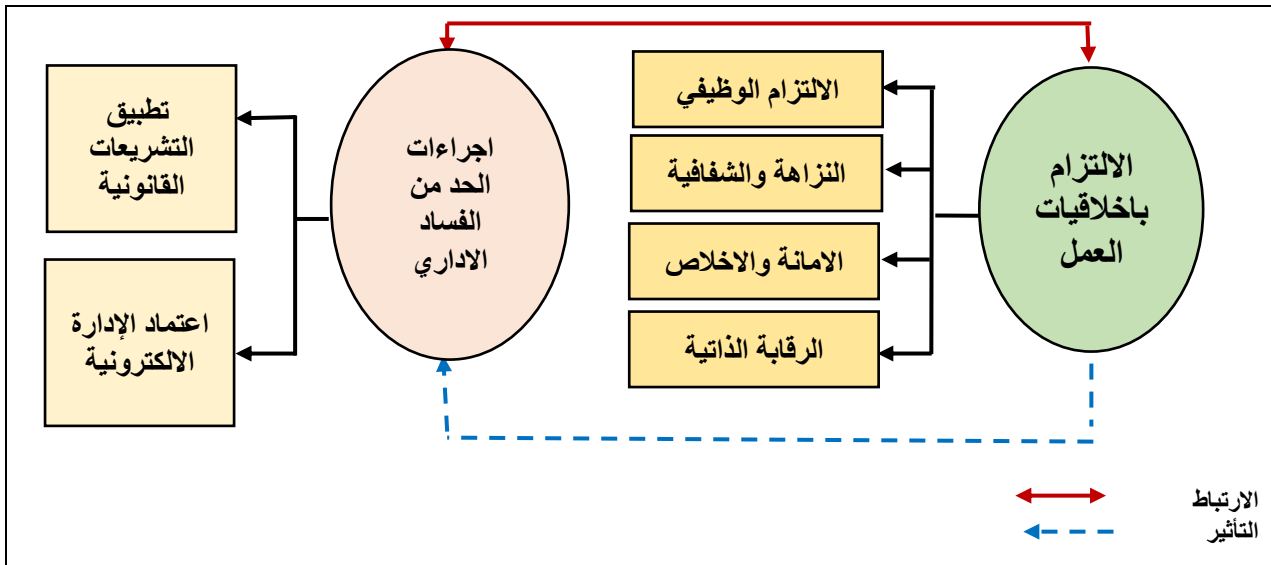
يهدف البحث الى:

1. التعرف على مضامين مدى الالتزام بأخلاقيات العمل ونجاح اجراءات الحد من الفساد الاداري.
2. تحديد مستوى علاقة الارتباط وعلاقة التأثير المعنوية ذات الدلالة الاحصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل ونجاح اجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
3. اقتراح مجموعة من التوصيات التي تسهم في تشجيع المنظمات على ترسيخ قيم الالتزام بأخلاقيات العمل التي تساعد في الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.

رابعاً: فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل ونجاح اجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
 - الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام الوظيفي واجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
 - الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين النزاهة والشفافية واجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الامانة والاخلاص واجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
 - الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الرقابة الذاتية واجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل ونجاح اجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
 - الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام الوظيفي واجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
 - الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين النزاهة والشفافية واجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين الامانة والاخلاص واجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.
 - الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين الرقابة الذاتية واجراءات الحد من الفساد الاداري في المنظمة المبحوثة.

خامساً: مخطط البحث الافتراضي



شكل (1): يوضح مخطط البحث الافتراضي

المصدر: اعداد الباحث

سادساً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي اسلوب البحث الوصفي التحليلي لوصف مشكلة البحث ومكوناتها، واعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات لتحقيق اهداف البحث.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث بالمدراء العاملين في مركز وزارة النفط العراقية حيث تم اخذ عينة قصدية متمثلة برؤساء الأقسام والشعب العاملين في مجموعة من الدوائر في مركز الوزارة حيث بلغت العينة (60) فرداً وتم توزيع الاستبانات على افراد العينة وجمعها وقد بلغت نسبة استرجاع الاستبانات (100%).

ثامناً: حدود البحث

وتشمل:

1. الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الجانب الميداني للبحث على مقر وزارة النفط العراقية
2. الحدود الزمانية: شملت مدة البحث مدة اعداد الجانب النظري للبحث ومدة توزيع الاستبانة على الافراد المبحوثين واستلامها ومقابلة بعض المدراء للحصول على بعض المعلومات التي تعزز البحث في الجانب التطبيقي اذ استمرت المدة من 2019/1/1 - 2019/5/1
3. الحدود البشرية: كانت العينة مقتصرة على عدد من المدراء (رؤساء الأقسام والشعب) في الدوائر العاملة في مقر وزارة النفط العراقية
4. الحدود المعرفية: تضمن البحث متغيرين متغير مستقل: (الالتزام بأخلاقيات العمل بأبعاده : الالتزام الوظيفي، النزاهة والشفافية، الأمانة والإخلاص، الرقابة الذاتية) ومتغير تابع: (إجراءات الحد من الفساد الإداري : تطبيق التشريعات القانونية، اعتماد الإدارة الالكترونية)

تاسعا: طرق جمع البيانات والمعلومات

اعتمد الباحث عدة وسائل لجمع البيانات المعلومات الخاصة بالبحث:

1. المعلومات المتعلقة بالجانب النظري: استعان الباحث بمجموعة من المصادر العربية والأجنبية من كتب والرسائل الجامعية والأطاريح والمجلات فضلا عن الدوريات والبحوث التي لها علاقة بالبحث الحالي
2. المعلومات المتعلقة بالجانب الميداني: تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع والحصول على البيانات الأولية عينة البحث اذ تم تقسيم الاستبانة الى جزئين خصص جزء لقياس ابعاد الالتزام بأخلاقيات العمل ب (12) فقرة وخصص الجزء الثاني لقياس أبعاد إجراءات الحد من الفساد الإداري ب (12) فقرة وقد تم استخدام مدرج ليكرت الخماسي في تصميم الاستبانة كما في الجدول الاتي:

اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
5	4	3	2	1

ولغرض اختبار ثبات أداة البحث فقد تم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (30) فردا وبعد أسبوع اعيد توزيع الاستبانة على نفس العينة وقد بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة ككل وفق معامل " كرونباخ الفا " Cronbach-Alpha هي (82%) وهي قيمة مقبولة وداله احصائيا في نفس الوقت وهذا يعني ان الاستبانة بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عال ويمكن اعتمادها في أوقات مختلفة للأفراد انفسهم وتعطي نفس النتيجة .

جدول (1): يوضح متغيرات البحث الرئيسية والفرعية والمقاييس المعتمد

ت	المتغيرات الرئيسية	نوع المتغير	الابعاد الفرعية	الفقرات	المقاييس
1	الالتزام بأخلاقيات العمل	المتغير المستقل (التفسيري)	الالتزام الوظيفي	1,2,3	تم اعتماد المقياس (السكرانة، 2012) ومقياس (الصفو، العباسي، 2016)
			النزاهة والشفافية	4,5,6	
			الأمانة والإخلاص	7,8,9	
			الرقابة الذاتية	10,11,12	
2	إجراءات الحد من الفساد الإداري	المتغير التابع (الاستجابي)	تنفيذ القوانين والتشريعات	13,14,15,16,17,18	تم اعتماد المقياس المعتمد في دراسة (عبد النبي، 2014)
			اعتماد الإدارة الالكترونية	19,20,21,22,23,24	

المصدر: اعداد الباحث

عاشرا: الأدوات الإحصائية المستخدمة

استخدمت عدد من الأدوات الإحصائية لوصف عينة البحث وعلاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث بهدف الوصول الى النتائج (النسب المئوية، والوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط، معامل التحديد (R^2)، الانحدار الخطي البسيط، اختبار F، واختبار الفا كرون بارخ، التجزئة النصفية) اذ تمت معالجة البيانات باستخدام الحاسوب من خلال برنامج التحليل الاحصائي SPSS V.20 للوصول الى النتائج.

المبحث الثاني: التأطير النظري

المحور الاول: الالتزام بأخلاقيات العمل

• أولا: مفهوم أخلاقيات العمل

تعد الاخلاق مجموعة من القيم و المبادئ و المعايير التي توجه السلوك الانساني و توضح طبيعة علاقة الفرد بالآخرين فهي تقود فعلنا وتكون روتينا للاخر، فهي شكل من اشكال الوعي الانساني تقوم على اساس تنظيم وضبط السلوك الانساني في كافة المجالات الاجتماعية ابتداءً من الاسرة وفي العمل والتعامل مع الناس والاماكن العامة ، فالاخلاق ظاهرة سلوكية معقدة لاختلاف اوجه التعامل بها فهي ظاهرة مهمة ويظهر تأثيرها في تطور الاعمال (ياسين، 2005: 22) ، ففي الفكر الإداري المعاصر ظهرت أخلاقيات العمل في وقت متأخر كحقل أكاديمي كما يعد (Jester Barnard) من الرواد الذين كتبوا عن القيادة الاخلاقية فهو

يؤكد على الاحترام الكبير لكل انسان من جانب وضرورة تمتع القادة بالسلوك الاخلاقي من خلال توليد مبادئ اخلاقية لبعظهم البعض من جانب اخر (Beterson ,etal , 2010:575) ، حيث بين Daft ارتباط الأخلاقيات بالقيم الداخلية التي هي جزء من الثقافة التنظيمية والتي تتعلق بأشكال القرارات الخاصة بالمسؤولية تجاه المنظمة والبيئة الخارجية (Daft, 2003:139)، وقد عرف الباحثون أخلاقيات العمل بالاتي:

جدول (2): يوضح بعض التعاريف لمفهوم الالتزام بأخلاقيات العمل وفق آراء الباحثين

ت	الباحث	التعريف
1	(Goetsch&David,2006:116)	أخلاقيات العمل هي دراسة التصرفات البشرية في اطار السلوك النمطي
2	(Hellriegel,etal,2008:77)	أخلاقيات العمل بانه منظومة متكاملة من القيم الاساسية التي يتم تبادلها كما في التعاملات بين المدير و العاملين مثل الاحترام والثقة والعدالة والامانة اضافة الى الممارسات المتبعة والسياسات وصولا الى النتائج المترتبة من اتخاذ القرار الاخلاقي داخل المنظمة
3	احمد، 2013: 97	أخلاقيات الاعمال بانها معايير سلوكية تعبر عن توجه المنظمة وتصرفاتها تجاه موظفيها وزبائنها والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات
4	الصفو ، العباسي، 2016: 5	أخلاقيات الاعمال بانها مجموعة من القواعد الاخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحيح و الخاطئ من التصرفات ، كما انها تسهم في تحديد المعايير اللازمة لما هو جيد و سئ من التصرفات و الافعال التي يقوم بها العاملين
5	عبدالدام ،يوسف ، 2017 : 284	أخلاقيات العمل ترتبط بالقواعد والاسس التي يجب ان يتمسك بها الموظف والتي تجسد التزام بنصوص القوانين و التعليمات الوظيفية لذا هناك من يرى ان الادارة العليا هي من تضع المعايير الاخلاقية التي يسترشد بها المديرون في المستويات المتوسطة و الدنيا في اي منظمة ادارية

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على المصادر أعلاه.

ويمكن تعريف أخلاقيات العمل هي مجموعة من الممارسات التي يتم ممارستها اعتماداً على قواعد ومعايير وقيم أخلاقية تحدد السلوك الانساني الامثل الذي ينبغي ان يكون عليه الفرد و المجتمع و المنظمة في مختلف الظروف و المواقف. بينما يعرف الالتزام بأخلاقيات العمل هو الالتزام بمجموعة من الممارسات التي يتم ممارستها اعتماداً على قواعد ومعايير وقيم أخلاقية تحدد السلوك الانساني الامثل الذي ينبغي ان يكون عليه الفرد و المجتمع و المنظمة في مختلف الظروف و المواقف

• ثانياً: أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل

يساهم الالتزام بأخلاقيات العمل في المنظمة في تحسين بيئة العمل الداخلية للمنظمة من خلال الانظمة الاخلاقية وتحسن من علاقات المنظمات مع الافراد لذا تكمن أهمية أخلاقيات العمل بالاتي:- (الشريفي،2009: 27)

1. ان القواعد والتمتعيرات الاخلاقية تعد اداة رقابية تراقب السلوك وترسخ الحالات النهائية المرغوب بها في المنظمة.
2. المنافسة الحرة العادلة بين المنظمات تكون ممكنة فقط عندما تعمل القيم والاعراف على تقبيد انشطة الفرد وبعض المواقف فالمنافسة على اساس الجودة والاسعار هي منافسة قانونية اخلاقية.
3. تساعد القيم الاخلاقية على تقليل التكاليف التي تتكبدها المنظمة عند اتخاذ القرار المناسب.
4. ان المنظمات التي تراعي القيم الاخلاقية المقبولة سوف تحصل على سمعة ايجابية من خلال ثقة الافراد بها.
5. يساعد الالتزام بأخلاقيات العمل المنظمات على تحقيق اهدافها التي تسعى الي تحقيقها.
6. ينمي الالتزام بأخلاقيات العمل ثقافة الرقابة الذاتية للعاملين لانجاز الاعمال دون رقابة وتشديد من السلطة العليا مما يساعد في تحسين الاداء .

• ثالثاً: وسائل تنمية الالتزام بأخلاقيات العمل في المنظمات

لا بد من التركيز على الدور الكبير و الأهمية التي تحققها أخلاقيات العمل وبيان دورها ومكانتها العظيمة واثرها الكبير على اتقان العمل وتحسين الانتاج والجودة والثقة والمصداقيه لذا لا بد من تكثيف الجهد العملي و العلمي لترسيخ ثقافة التطبيق للسلوكيات المرغوبة (مارتن، 2007: 350)

لذا هناك مجموعة من الوسائل التي ترسخ أخلاقيات العمل في المنظمات وهي كالآتي(Paine, 2003:12):

1. الاهتمام بالأخلاقيات النخب القيادية: ان القائد يجب ان يتحلى بشخصية ذات مُثل عليا وأخلاقيات ارقى في العمل الذي يقوم به حتى تمكنه من حل الازمات التي تواجه بيئة العمل نتيجة الصراعات وتضارب المصالح فلا بد من الزام ومحاسبة المسؤولين على تطبيق أخلاقيات العمل .
2. وضع لوائح خاصة بأخلاقيات كل مهنة: تساعد المعرفة والدراسة المهنية في تحديد المتطلبات التي يجب اداؤها والصفات الاخلاقية المطلوبة من الموظف والمدير ، إذ لا بد من ان تكون الدراية الاخلاقية محددة وحاضرة في المنظمة.
3. تحدد الاولويات الاخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية في المنظمة.
4. طرح التعليمات الاخلاقية بشكل مختصر يسهل فهمها وادراكها.
5. يجب ان تكون الشعارات التي تشجع على أخلاقيات العمل بعبارات قصيرة ومختصرة ذات معان كبيرة.
6. تبسيط المطلب الاخلاقي المطلوب الالتزام به وتجزأته الى عناصر غير معقدة ولا مبهمه.
7. صياغة أخلاقيات العمل بطريقة قريبة من ذهن العاملين بشكل يسهل فهمها .

8. بناء لوائح و نظم أخلاقيات العمل بشكل يقنع المتلقي لها وتجعلها محل ثقة وقبول
9. ربط اخلاق العمل بالقيم الانسانية الفطرية للانسان كحب الخير والتعاون وحب الذات .
10. تعزيز أخلاقيات العمل من خلال التحفيز المعنوي و المادي كالتقدير المعنوي و المكافآت .
11. تعزيز مبدأ العمل الشريف(شرف العمل) من خلال تحديد لوائح ومبادئ اخلاقية في المنظمة تحدد العمل الشريف ، و العمل غير الشريف.
12. وضع ضوابط صارمة للالتزام العاملين باخلاق العمل ومحاسبة من يخل بهذه الأخلاقيات .
13. -تقوية الرقابة الذاتية: وهي تكون من خلال فترة طويلة من التربية والتوجيه والقوة الطيبة والحث و التشجيع و التقدير حتى تصبح الرقابة الذاتية لها حضور اجتماعي فاعل و مؤثر في المجتمع .
14. استخدام الوسائل التنقيفية والاعلامية لترسيخ أخلاقيات العمل: عن طريق وسائل الاعلام والمجلات، ووضع مادة أخلاقيات العمل ضمن مناهج التعليمية، اقامة ندوات تنقيفية لنشر الوعي باهمية أخلاقيات العمل في الجامعات والمنظمات و الشركات، دعم المنظمات التي لها اهتمام خاص بأخلاقيات، وتوجيه الاعلام لخدمة القضية الاخلاقية وترسيخها في المجتمع.

• رابعاً: أبعاد الالتزام بأخلاقيات العمل

1. **الالتزام الوظيفي:** يعد الالتزام التنظيمي من السلوكيات و المفاهيم الاخلاقية التي اخذت ابعاد واتجاهات كبيرة لتشير الى الفرد الملتزم الذي يحرص للدفاع عن المنظمة ويشعر بالفخر بالانتماء لها (العنزي ، صالح، 2009: 70) . ويشير الالتزام التنظيمي الى الاحساس الاضافي و تحديد خصوصية المنظمة وهو شعور بالولاء للمنظمة و سعادة لطبيعة العمل الذي يقوم به (Kretner&janicki,188:2007) . فهو يعكس شعور و الزام العمل المستمر بالاضافة الى شعور الالتزام تجاه العاملين ويحتم عليه الوفاء للمنظمة ، لذا فإن زيادة الشعور لدى العاملين لتحقيق الالتزام لابد من تقوية العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة فان شعور الفرد العامل بانه جزء من المنظمة ويعطى اهميته للمشاركة في القرار فان ذلك يحقق الالتزام الاخلاقي في المنظمة (Mcshane&Glinow,78:2007).
2. **الشفافية والنزاهة:** تعد الشفافية و النزاهة من اهم أخلاقيات العمل التي تعكس مدى افصاح المنظمة ونشرها للمعلومات واحاطة العاملين بالقرارات المتخذة و توضيح الاسباب والمعطيات التي بينت عليها القرارات حتى يطلع العاملين على اتباع القرارات المستخدمة في حياتهم الوظيفية وانعكاسها على واقعهم المعيشي فان نشر المعلومات من قبل المنظمة للمعلومات الخاصة بتقييم العاملين ومستوى المنظمة مقارنة بالمنظمات الاخرى هو الشفافية والأخلاقيات الخاصة بالوظيفة (الغامدي،2014:16). كما تمثل النزاهة وظيفية معرفية تعكس بصيرة الانسان للتمييز بين الحق و الباطل تبعاً لمعايير اخلاقياً ولها تأثير بارز توجه معظم الافعال و القرارات فهي شاملة و متكاملة من حيث القيم وسلوكيات في بيئة العمل (Dunn, 2009:220) . وتعزز النزاهة الثقة بالاجراءات والممارسات التي يمارسها القائد في المنظمة في البيئة الديناميكية (Sosik&comeron, 2010:256). كما ان النزاهة السلوكية لقيادة المنظمة لا تؤثر فقط على دافعية العاملين وحسب بل تؤثر في سلوكيات الفرد العامل فان هذه السلوكيات لديها القدرة على التواصل مع الذات لتعزيز السلوك الايجابي (David, 2011:671) . و اضاف (Sharma) بأن النزاهة السلوكية تمنح العاملين في المنظمة مساحة من الشفافية في التعامل و النقاش لتقبل النقد و القدرة على التكيف و المرونة في التعامل مع الاخرين (Sharne, 2013:650).
3. **الامانة:** تعد الامانة من اهم الأخلاقيات التي يجب ان يتحلى بها الفرد في اداء عمله فالامانة تشير الى اخلاص العامل بعمله واحترامه للوقت واستثماره بطريقة صحيحة لانجاز الواجب المكلف وان يقوم باتقان و اخلاص و التزام تجاه المنظمة التي يعمل بها فان اي وظيفة يؤديها الفرد العامل لابد ان تتحرى بالدقة و تحمل المسؤولية تجاه الواجب الملقى على عاتقه دون الاستهانة و القيام باعمال اضافية تحقق المعايير المحددة من قبل ادارة المنظمة (الرواشدة، 2007: 40) .
4. **الرقابة الذاتية:** تعد الرقابة الذاتية سلوك عقلي وشعور داخلي وجداني يبرز في تصرفات وسلوكيات الشخص وتعامله مع الاخرين ويقصد بها هي الرقابة التي تمارسها كل منظمة بنفسها على كل او بعض العمليات والانشطة التي تقوم بها والغرض منها ضبط الاعمال وتحديد مسارها بالاتجاه الصحيح حتى تستطيع المنظمة تحقيق اهدافها المرسومة لها (حسن علي ، 2016:24) . اما على المستوى الفردي فان الرقابة الذاتية بانه احساس العاملين بانه مكلف لاداء العمل بكل امانة و اخلاص دون الحاجة الى رقابة مسؤول عليه فان تنمية المعيار الاخلاقي المتعلق بالرقابة الذاتية يؤدي الى زيادة حماس وتفاعل العاملين واندفاعهم نحو تحسين ادائهم وتطويره الامر الذي يقلل من الرقابة الادارية على الافراد و تنامي دور الرقابة الذاتية وهو نتيجة ل احساس العامل بالانتماء للمنظمة و توافق مصالح الفرد مع المصالح العامة للمنظمة (http\kenanahline.com\users\Ahmedkordypots\124\22).

المحور الثاني: إجراءات الحد من الفساد الإداري

يعد الفساد الإداري من الظواهر الخطيرة التي تعاني منها المنظمات في معظم البلدان وبالأخص الدول النامية، لذا يتناول هذا المبحث مفهوم الفساد الإداري، وأشكال وخصائصه، وأسباب واثار الفساد الإداري ، والإجراءات والاستراتيجيات لمكافحة الفساد الإداري و تجارب بعض الدول لمكافحة الفساد الإداري والمالي.

• أولاً: مفهوم الفساد الإداري

اختلف الباحثين في تحديد مفهوم الفساد بشكل واضح لذا يستعرض الباحث بعض ما أورده منهج الفكر الإداري والاقتصادي والرقابي من تعاريف للفساد الإداري وكالاتي:

جدول (3): يوضح بعض المفاهيم الخاصة بالفساد الإداري من وجهة نظر الباحثين

ت	الباحث	التعريف
1	(توق ، 2006 :18)	الفساد هو اساءة استعمال المنصب لتحقيق منفعة لفرد او جماعة يدين المرء لها بالولاء او التبعية لذا وان الإشارة الى المنصب لم يقصد به المنصب العام فقط ولكن يشمل ايضاً المنصب الخاص لذا فان التعريف يعد شاملاً ويقصد بالقطاع العام ، القطاع الحكومي التنفيذي والقطاع التشريعي والقضائي
2	(David: 2006: 823)	الفساد بأنه "إساءة استخدام الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة"
3	البنك الدولي	فقد عرف الفساد بأنه اساءة في استعمال الوظيفة العامة لمكاسب خاصة(www.worldbank.org)
4	(الراشدي، 2009: 11)	الفساد على انه الخروج عن القانون والنظام او استغلال المال العام من اجل تحقيق مصالح سياسية او اقتصادية او اجتماعية للفرد او لجماعة معينة وبهذا المعنى عمل لا اخلاقي ومنحاز في استعمال السلطة او الموقع الوظيفي بحيث يعطي للبعض افضلية على الاخرين
5	(Freckleton etal:) (2012: 4)	بأنه إساءة استخدام السلطة العامة من أجل المنفعة الخاصة، واعترف به على الصعيد العالمي كمتغير سياسي يؤثر تقريباً في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية ولاسيما في البلدان النامية الصغيرة.

المصدر: اعداد الباحث استنادا الى المصادر أعلاه

ويعرف الفساد إذن مفهوم واسع يشير الى إنعدام القيم الأخلاقية، وغياب الأسس والضوابط التي تحكم السلوك سوى ضابط واحد هو تحقيق الربح بطرق غير مشروعة والمصلحة من خلال مخالفة التعليمات والقوانين، فهو يعني الممارسات والسلوكيات الخاطئة التي تنتافي وأبسط قيم وقواعد السلوك الإنساني. اما إجراءات الحد من الفساد الإداري بانها مجموعة من التدابير والأساليب التي تتخذها المنظمة لمكافحة افة الفساد الإداري والمالي الذي يهدد كيان المنظمة ويبدد مواردها ويؤدي الى فشلها وتراجع مستوى أدائها.

• ثانياً: أشكال الفساد الإداري

أن الفساد يشمل أشكال مختلفة من أنماط السلوك الشاذة أهمها: (العكيلي: 2005: 3-4)،

1. الرشوة.
 2. الاختلاس .
 3. استغلال النفوذ.
 4. الابتزاز. وهو إجبار الأشخاص على دفع مبالغ مالية معينة بالتهديد او العنف والترهيب كإجبار الموظف المسؤول عن إستلام مواد متعاقدة على توريدها الى دائرته المقاول المورد على دفع مبلغ يفرضه وإلا عدها غير مطابقة للمواصفات، وإجبار الجماعات الخارجة عن القانون المقاولين العاملين في مناطق نفوذها على دفع مبالغ او فرض العمال عليه والا منعه من تنفيذ المقولة.
 5. هدر المال العام.
 6. توظيف الاموال العامة لغير ما خصصت له ،أما للمصلحة الخاصة او لمصلحة فرد او مؤسسة او حزب او جماعة .
 7. التهرب و المساعدة على التهرب من الضريبة.
 8. الوساطة.
 9. تسريب المعلومات.
 10. تفضيل ذوي الصلات والقربى في التعيينات في الوظائف.
 11. تفضيل ذوي الصلات والقربى في العقود .
 12. المزاجية في اصدار القرارات الادارية دون التقيد بالقوانين والانظمة.
 13. الحصول على نسب مقابل احالة العقود او المناقصات.
 14. الاهمال الجسيم بما يلحق ضرراً جسيماً بالاموال العامة .
- يعتبر الفساد الإداري واحداً من أهم أنواع الفساد ومن أخطر ظواهر السلوك الانساني التي ماتزال تشكل قلقاً مستمراً للمجتمعات البشرية ولادارة المؤسسات المختلفة، ومن المشاكل الرئيسية التي أجمعت تقارير الخبراء الدوليين على ضرورة معالجتها في جميع الدول لاسيما دول العالم الثالث، اذا ما أرادت للتنمية ان تتحقق. (الذهبي، 2001: 239)، ويقصد به "الإنحرافات أو التجاوزات التي تصدر من الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تشكل خرقاً للقوانين أو التعليمات الإدارية". (Schmallegger:2003:173)

• ثالثاً: العوامل المسببة للفساد الإداري

- أ. العوامل السياسية: تعد العوامل السياسية من الاسباب الرئيسية للفساد وخصوصاً في الدول النامية ، والتي تشهد تغيرات في الحكومات والانظمة الحاكمة. الامر الذي يخلق بيئة من عدم الاستقرار السياسي مما يؤدي الى هيمنة السياسة وبعض السياسيين الفاسدين على مختلف نواحي الحياة مما يهيئ البيئة المناسبة للفساد الإداري (عبود، 2008 :77).

- ب. العوامل الاقتصادية: يؤدي تردي الأوضاع الاقتصادية وضعف المستوى المعاشي فضلاً الى قلة الرواتب والاجور، وسوء التخطيط للموارد، وحالة الفقر لنسبة كبيرة من السكان وزيادة نسبة البطالة ومحدودية فرص التوظيف نتيجة قلة الاستثمارات في المشاريع الجديدة مما دفع بالفسادين على زيادة دخولهم المكتسبة من الفساد والعمل على تكريسه للبقاء على نمط حياتهم (89 : 2002 , Begovic).
- ج. العوامل الاجتماعية: كما ان للتركيبة الاجتماعية والاسرية والاخلاق والقيم الفطرية والدينية علاقة وثيقة بالحصانة التي يتمتع بها البعض ضد الفساد وممارسته.
- د. العوامل الادارية والتنظيمية : تكون ناشئة من داخل النظام ذاته سواء كان جهازاً ادارياً او على مستوى الادارة العامة ككل. وعدم التناسب بين السلطة والتعقيد البيروقراطي وضعف الاجهزة الرقابية مع غياب الرقابة الشعبية وكبر حجم الدولة ادارياً (باش، 2001: 11).

• رابعاً: إجراءات مكافحة الفساد الإداري

هناك اجراءات عدة للوقاية والعلاج من ظاهرة الفساد الاداري كالاتي:(هيئة النزاهة العامة، 2005 : 14)

- وضع معايير دقيقة للمحاسبة الحكومية.
- تفعيل دور الاعلام في مجال التوعية من مخاطر الفساد
- تقوية دور منظمات المجتمع المدني في كشف حالات الفساد
- انشاء هيئات رقابية مستقلة للوقاية من الفساد ومكافحته
- اصلاح القضاء ودعم استقلاله

• خامساً: أبعاد نجاح إجراءات الحد من الفساد الإداري

- تنفيذ التشريعات القانونية: يعد سن قوانين واضحة وتعليمات تنظيمية ادارية متطورة ووضعها موضع التنفيذ فضلاً عن انشاء مؤسسات واجهزة تنفيذية ورقابية عالية الكفاءة تساندها ارادة سياسية حازمة اداء فعالة لنجاح الإجراءات الهادفة الى استئصال افة الفساد من المنظمة فتعد وسيلة لزيادة احتمالات كشف الفساد ومعاوية الفاسدين والمفسدين عند كشفهم ومقاضاتهم في اطار حكم القانون(العيساوي ،2014:40). لذا فان أركان جريمة الفساد الإداري والمالي تتمحور حول ثلاثة أركان شأن أي جريمة جنائية أو تأديبية هي الركن المادي والركن المعنوي والرابطة السببية بين الإثنين كما يلي: (الشيخلي، 2003:5). هذا الاستثناء. فالفعل هو خرق للقانون والنتيجة أن المخدم نال مأربه أو حصل على بغيته دون وجه حق.
- اعتماد الإدارة الالكترونية: يعتبر مصطلح الإدارة الإلكترونية من المصطلحات العلمية المستحدثة تماماً في مجال العلوم العصرية وهي مدخل جديد يقوم على استخدام المعرفة كالمعلومات كنظم البرامج المتطورة والاتصالات للقيام بالوظائف الإدارية، وانجاز الاعمال التنفيذية كاعتماد الأنترنت والشبكات الأخرى في تقديم الخدمات والسلع بصورة إلكترونية بالإضافة إلى تبادل المعلومات بين العاملين في المنظمة وبين الأطراف الخارجية بما يساعد على اتخاذ القرارات ورفع كفاءة الأداء وفعاليتها، فهي استخدام الدولة للأجهزة الإلكترونية لخدمة المجتمع، حيث يمكن الاستفادة من الشبكة العنكبوتية لتنظيم الشؤون العامة مع الدولة ، بأن الإدارة الإلكترونية ماهي إلا الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والأساليب العلمية بالخصوص الأنترنت كوسيلة تحدد وترسم معالم الإدارة بأحسن مردودية بحيث يسمح لجميع الادارات بنقل المعلومات الخاصة بالمواطن والتعامل معه الكترونياً دون التعامل مع الموظفين (مسعودة، 2018 : 5) . اما آليات الإدارة الالكترونية في مكافحة الفساد الإداري فإن الإدارة الإلكترونية؛ تشمل في مضمونها تبسيطاً للإجراءات وتقييماً للأداء والرقابة الأنية، كأحد وظائفها الرئيسية، حيث ان الإدارة الإلكترونية لم تأتي بالآليات جديدة لمحاربة الفساد الإداري بقدر ما عملت على تعزيز وتفعيل دور الشفافية والمساءلة ما قد يجعل منها استراتيجية شاملة لمواجهة الفساد الإداري على النحو التالي : (العالول، 2011 : 84- 85).

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

- أولاً: وصف عينة البحث

جدول (4): يبين وصف خصائص عينة البحث

ت	الخصائص	الفئة	العدد	النسبة	من 100%
1	النوع الاجتماعي	ذكر	38	63%	100%
		انثى	22	37%	
		المجموع	60	100%	
2	العمر	20 – 30	2	3.3%	100%
		31- 40	14	23.3%	
		41 - 50	28	46.7%	
		اكثر من 51	16	26.7%	
		المجموع	60	100%	

%100	اعدادية	0	0%
	دبلوم	5	8.3%
	بكالوريوس	47	78.3%
	دبلوم عالي	0	0%
	ماجستير	6	10%
	دكتوراه	2	3.3%
	المجموع	60	100%
%100	اقل من 5 سنوات	0	0%
	من 5 - 10	2	3.3%
	10 - 15	28	46.7%
	اكثر من 15	30	50%
	المجموع	60	100%

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي Spss v.20

تفسير فقرات خصائص العينة:

- النوع الاجتماعي: نلاحظ من الجدول (4) ان افراد العينة المستجيبة توزعت بين الذكور والاناث اذ بلغ عدد الذكور من افراد العينة (38) فردا من اصل (60) فردا أي ما نسبته (63%)، بينما بلغ عدد الاناث من افراد العينة (22) فردا من اصل (60) فردا أي ما نسبته (37%).
- العمر: نلاحظ من الجدول (4) ان اغلب افراد العينة تقع أعمارهم ما بين (41- 50) اذ بلغ عددهم (28) فردا أي ما نسبته (47%) من عينة البحث، وهذا يدل على ان اغلب افراد العينة يتمتعون بالنضج والخبرة.
- التحصيل الدراسي: يشير الجدول (4) الى ان (78.3%) من افراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس وهم النسبة الأكبر من افراد العينة، بينما مثلت النسبة الأقل من افراد العينة هم (حملة شهادة الإعدادية والدبلوم العالي (0%)، وهذا يدل على امتلاك افراد العينة المستوى المعرفي والتحصيل العلمي الذي يساعدهم على انجاز العمل بإتقان وبمهارة عالية.
- سنوات الخدمة: يبين الجدول (4) ان (50%) من افراد العينة المبحوثة هم من الذين خدمتهم (اكثر من 15 سنة)، بينما (47%) من افراد العينة تتراوح خدمتهم بين (10- 15) سنة، وهذا يدل على معظم افراد العينة يتمتعون بالخبرة العملية المتعلقة بطبيعة عملهم مما يعطي قوة للوزارة لاداء الاعمال بكل مهنية.

ثانيا: وصف متغيرات البحث

جدول (5): متغيرات البحث الأهمية النسبية والوسط الحسابي والانحراف المعياري

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس					الأهمية النسبية	البيان	ت
		لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما			
0.71	4.33	0	0	8	24	28	التكرار	يلتزم العاملون بأخلاقيات الوظيفة العامة في الوزارة	Q1
		0	0	13.3	40	46.7	النسبة%		
0.61	4.38	0	0	4	29	27	التكرار	تنشر الإدارة العليا للعاملين لوائح أخلاقيات الوظيفة العامة لحثهم على الالتزام بها في الوزارة	Q2
		0	0	7	48	45	النسبة%		
0.72	4.05	0	2	8	35	15	التكرار	يسعى العاملون في الوزارة الى تنفيذ العمل وفق القواعد المرسومة	Q3
		0	3.3	13.3	58.3	25	النسبة%		
0.68	4.25							مجموع العام لوسط الحسابي والانحراف	
0.91	3.82	0	7	10	30	13	التكرار	يعمل الموظفون في الوزارة بكل نزاهة وشفافية	Q4
		0	11.7	16.7	50	21.7	النسبة%		
0.73	4.15	0	2	6	33	19	التكرار	يتيح القرب من المعلومات القدرة على تقديم افكار مؤثرة ومبتكرة في عمل المنظمة	Q5
		0	3.3	10	55	31.7	النسبة%		
0.64	4.21	0	1	4	36	19	التكرار	تسعى الوزارة الى نشر ثقافة النزاهة بين الافراد العاملين لتحقيق التفوق التنظيمي	Q6
		0	1.7	6.7	60	31.7	النسبة%		
0.76	4.06							مجموع العام لوسط الحسابي والانحراف	
1.05	4.08	2	2	12	17	27	التكرار	يلتزم العاملون في الوزارة بالوقت المحدد لتقديم الخدمة للآخرين وبحرص شديد	Q7
		3.3	3.3	20	28.3	45	النسبة%		
0.91	3.70	0	2	24	18	14	التكرار	تقوم الإدارة العليا بتقديم التحفيز المادي والمعنوي للموظف الكفؤ المثالي لدفع الآخرين على الاقتداء به في أداء الاعمال داخل الوزارة	Q8
		0	3.3	40	30	23.3	النسبة%		
0.76	3.97	0	2	12	32	14	التكرار	يحرص العاملون في الوزارة على انجاز الاعمال بدقة وتقديم الخدمة بإتقان وبكل مهارة	Q9
		0	3.3	20	53.3	23.3	النسبة%		
0.91	3.92							مجموع العام لوسط الحسابي والانحراف	

الرقابة الذاتية	Q10	يستخدم أسلوب الرقابة الدقيقة على العاملين لدفعهم على انجاز الاعمال المتعلقة بوظيفتهم في الوزارة	التكرار	22	26	10	2	0
			النسبة%	36.7	43.3	16.7	3.3	0
الرقابة الذاتية	Q11	تحاول الإدارة العليا في الوزارة الى تنمية ثقافة الرقابة الذاتية لدى العاملين لزيادة الثقة بقدراتهم وتطوير أدائهم	التكرار	14	26	16	4	0
			النسبة%	23.3	43.3	26.7	6.7	0
الرقابة الذاتية	Q12	تعمل الإدارة العليا على اتاحة الحرية للعامل لاداء العمل المكلف به بالطريقة التي يراها مناسبة دون رقابة المسؤول عليه	التكرار	11	16	12	15	6
			النسبة%	18.3	26.7	20	25	10
		مجموع العام لوسط الحسابي والانحراف						0.99
تنفيذ التشريعات والقوانين	Q13	لا توجد متابعة صارمة من قبل الجهة الرقابية بحق الموظفين لحيلولة دون تفشي ظاهرة الرشوة والاستغلال الوظيفي	التكرار	7	12	14	20	7
			النسبة%	11.7	20	23.3	33.3	11.7
تنفيذ التشريعات والقوانين	Q14	يعد شعورك بعدالة تطبيق التعليمات أثر إيجابي على التزامك بالأنظمة والتعليمات التي تصدر من الجهة الرقابية	التكرار	16	36	6	2	0
			النسبة%	26.7	60	10	3.3	0
تنفيذ التشريعات والقوانين	Q15	لا توجد اجراءات رادعة في الوزارة لمواجهة ظاهرة الوساطة والمحابة والمحسوبية	التكرار	15	14	13	14	4
			النسبة%	25	23.3	21.7	23.3	6.7
تنفيذ التشريعات والقوانين	Q16	تستخدم الإدارة العليا صلاحياتها ومسؤولياتها لجعل القوانين والتشريعات الرادعة للفساد موضع التنفيذ لتحقيق المنافع العامة	التكرار	19	29	10	2	0
			النسبة%	31.7	48.3	16.7	3.3	0
تنفيذ التشريعات والقوانين	Q17	توجد أساليب وإجراءات صارمة لمحاسبة ضعاف النفوس من الموظفين الذين يستغلون مناصبهم في الوزارة	التكرار	17	26	10	7	0
			النسبة%	28.3	43.3	16.7	11.7	0
تنفيذ التشريعات والقوانين	Q18	تتابع الإدارة العليا في الوزارة مدى التزام الموظفين بالقوانين والتشريعات التي تحد من ممارسة أساليب الفساد المالي والإداري فيها	التكرار	19	25	16	0	0
			النسبة%	31.7	41.7	26.7	0	0
		مجموع العام لوسط الحسابي والانحراف						0.95
اعتماد الإدارة الالكترونية	Q19	تسعى الوزارة الى التحول لنظام الحوكمة الالكترونية لتبسيط الإجراءات الادارية	التكرار	30	28	2	0	0
			النسبة%	50	46.7	3.3	0	0
اعتماد الإدارة الالكترونية	Q20	تعمل الإدارة العليا في الوزارة على وضع ضوابط وتعليمات تشجع تنفيذ الرقابة الالكترونية	التكرار	28	30	2	0	0
			النسبة%	46.7	50	3.3	0	0
اعتماد الإدارة الالكترونية	Q21	تسعى الإدارة العليا في الوزارة الى توفير البنى التحتية للإدارة الالكترونية لاعتمادها كاستراتيجية لمكافحة الفساد الإداري والمالي	التكرار	30	22	6	2	0
			النسبة%	50	36.7	10	3.3	0
اعتماد الإدارة الالكترونية	Q22	تحاول القيادة العليا من خلال الإدارة الالكترونية الى تقليل تعامل الموظفين مع المواطنين لمنع ممارسة أساليب الفساد	التكرار	13	32	12	3	0
			النسبة%	21.7	53.3	20	5	0
اعتماد الإدارة الالكترونية	Q23	تمتلك الوزارة موارد بشرية ذات خبرات وكفاءات في مجال تكنولوجيا المعلومات لتطبيق الإدارة الالكترونية	التكرار	15	35	10	0	0
			النسبة%	25	58.3	16.7	0	0
اعتماد الإدارة الالكترونية	Q24	تستعين الوزارة بالخبراء والمستشارين المتخصصين في مجال الإدارة الالكترونية للحد من الفساد الإداري والمالي	التكرار	13	24	17	4	2
			النسبة%	21.7	40	28.3	6.7	3.3
		مجموع العام لوسط الحسابي والانحراف						0.73

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS v.20

جدول (6): يبين الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لأبعاد البحث

المتغير التابع				المتغير المستقل			
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	إجراءات الحد من الفساد الإداري	Y	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الالتزام بأخلاقيات العمل	X
0.95	3.85	تنفيذ التشريعات والقوانين	Y1	0.68	4.25	الالتزام الوظيفي	X1
0.73	4.16	اعتماد الإدارة الالكترونية	Y2	0.76	4.06	النزاهة والشفافية	X2
				0.91	3.92	الأمانة والاخلاص	X3
				0.99	3.71	الرقابة الذاتية	X4
1.68	8.01	مجمل إجراءات الحد من الفساد الإداري		3.34	15.94	مجمل الالتزام بأخلاقيات العمل	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS v.20

أ. عرض وتحليل نتائج البحث لمتغير الالتزام بأخلاقيات العمل

1. الالتزام الوظيفي: يلاحظ من خلال الجدول (5) ان بعد الالتزام الوظيفي تم قياسه من خلال 3 فقرات وفي ضوء إجابات افراد العينة المبحوثة في وزارة النفط اذ يظهر مجمل المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (4.25) وهو اعلى من الوسط المعياري البالغ (3) وبمجملة انحراف معياري عام بلغ (0.68) وهي قيمة جيدة و عالية اذ تكون اعلى من قيمة الانحراف المعياري البالغ (0.60)، اما على مستوى الفقرات فقد سجلت اعلى قيمة للوسط الحسابي حققتها الفقرة (تنشر الإدارة العليا للعاملين لوائح أخلاقيات الوظيفة العامة لحثهم على الالتزام بها في الوزارة) بلغت (4.38)، وكان الانحراف مقبول للفقرة اذ بلغ (0.61) ، بينما سجلت اقل قيمة للوسط الحسابي للفقرة (يسعى العاملون في الوزارة الى تنفيذ العمل وفق القواعد المرسومة) بلغت (4.05) وهي فوق الوسط المعياري ، وهذا يدل على ان الوزارة تسعى لنشر القيم الأخلاقية بين العاملين لتحسين أدائهم.
2. النزاهة والشفافية: حقق هذا البعد وسطا حسابيا عاما بلغ (4.06) وهو اعلى من الوسط المعياري، وبتشتت للقيم عن وسطها بلغ (0.76) ، اما على مستوى الفقرات فقد حققت اعلى قيمة للوسط الحسابي الفقرة (تسعى الوزارة الى نشر ثقافة النزاهة بين الافراد العاملين لتحقيق التفوق التنظيمي) بلغت (4.21) وهي اعلى من قيمة الوسط المعياري، وكان الانحراف للفقرة بلغ (0.64) وهي قيمة مقبولة ، بينما سجلت اقل قيمة للوسط الحسابي الفقرة (يعمل الموظفون في الوزارة بكل نزاهة وشفافية) اذ بلغ (3.82) ، وانحراف للفقرة مقدارها (0.91)، وهذا يدل على ان قيادة الوزارة تسعى الى ترسيخ الشفافية في العمل والنزاهة في الأداء.
3. الأمانة والاحلاص: يظهر الجدول (5) ان هذا البعد سجل وسطا حسابيا عاما بلغ (3.92) وهو اعلى من الوسط المعياري، وبتشتت للقيم عن وسطها بلغ (0.91) ، اما على مستوى الفقرات فقد حققت اعلى قيمة للوسط الحسابي الفقرة (يلتزم العاملون في الوزارة بالوقت المحدد لتقديم الخدمة للآخرين وبحرص شديد) بلغت (4.08) وهي اعلى من قيمة الوسط المعياري ، وكان الانحراف للفقرة بلغ (1.05) وهي قيمة عالية ، بينما سجلت اقل قيمة للوسط الحسابي الفقرة (تقوم الادارة العليا بتقديم التحفيز المادي والمعنوي للموظف الكفؤ المثالي لدفع الآخرين على الاقتداء به في أداء الاعمال داخل الوزارة) اذ بلغ (3.70)، وانحراف للفقرة مقدارها (0.91)، وهذا يدل على ان الكوادر العاملة في الوزارة تعمل بحرص شديد على تقديم الخدمة والإخلاص بالعمل لتحقيق اهداف الوزارة.
4. الرقابة الذاتية: حقق هذا البعد وسطا حسابيا عاما بلغ (3.71) وهو وسط حسابي مقبول، وبتشتت للقيم عن وسطها بلغ (0.99)، اما على مستوى الفقرات فقد حققت اعلى قيمة للوسط الحسابي الفقرة (يستخدم أسلوب الرقابة الدقيقة على العاملين لدفعهم على انجاز الاعمال المتعلقة بوظيفتهم في الوزارة) بلغت (4.13) وهي اعلى من قيمة الوسط المعياري، وكان الانحراف للفقرة بلغ (0.81) وهي قيمة جيدة ، بينما سجلت اقل قيمة للوسط الحسابي الفقرة (تعمل الإدارة العليا على اتاحة الحرية للعامل لاداء العمل المكلف به بالطريقة التي يراها مناسبة دون رقابة المسؤول عليه) اذ بلغ (3.18)، وانحراف للفقرة مقدارها (1.28)، وهذا يدل على ان قيادة الوزارة تعتمد مبدأ المتابعة والرقابة الدقيقة على أداء العاملين لانجاز الاعمال المحددة وفق ما تحدده لهم مسبقا ومراقبة المسؤول على تنفيذ الأداء .

ب. عرض وتحليل نتائج البحث لمتغير إجراءات الحد من الفساد الاداري

1. تنفيذ القوانين والتشريعات: يلاحظ من خلال الجدول (5) ان بعد تنفيذ القوانين والتشريعات تم قياسه من خلال 6 فقرات وفي ضوء إجابات افراد العينة المبحوثة في وزارة النفط اذ يظهر المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.85) وهو اعلى قليلا من الوسط المعياري البالغ (3) وبانحراف معياري عام بلغ (0.95) وهي قيمة جيدة و عالية اذ تكون اعلى من قيمة الانحراف المعياري البالغ (0.60) ، اما على مستوى الفقرات فقد سجلت اعلى قيمة للوسط الحسابي حققتها الفقرة (تستخدم الإدارة العليا صلاحياتها ومسؤولياتها لجعل القوانين والتشريعات الرادعة للفساد موضع التنفيذ لتحقيق المنافع العامة) بلغت (4.83)، وكان الانحراف جيد للفقرة اذ بلغ (0.79) ، بينما سجلت اقل قيمة للوسط الحسابي للفقرة (لا توجد متابعة صارمة من قبل الجهة الرقابية بحق الموظفين لحيلولة دون تفشي ظاهرة الرشوة والاستغلال الوظيفي) بلغت (2.87) وهي اقل من الوسط المعياري ، وهذا يدل على ان الوزارة تستخدم صلاحياتها ومسؤولياتها لتطبيق القوانين لردع الفساد في الوزارة من خلال إجراءات صارمة ورقابة شديدة للحيلولة دون تفشي الفساد.
2. اعتماد الإدارة الالكترونية: ان بعد اعتماد الإدارة الالكترونية في الجدول (5) تم قياسه من خلال 6 فقرات اذ يظهر الوسط الحسابي العام لهذا البعد (4.16) وهو اعلى من الوسط المعياري للمقياس، وبانحراف عام لهذا البعد بلغ (0.73) وهي اعلى قليلا من قيمة الانحراف المعياري المقبولة (0.60) ، اما على مستوى الفقرات حققت الفقرة (تسعى الوزارة الى التحول لنظام الحوكمة الالكترونية لتبسيط الإجراءات الادارية) اعلى وسطا حسابيا بين فقرات البعد اذ بلغ (4.47)، بينما سجلت اقل قيمة للوسط الحسابي الفقرة (تستعين الوزارة بالخبراء والمستشارين المتخصصين في مجال الإدارة الالكترونية للحد من الفساد الإداري والمالي) فقد بلغ (3.70)، وهذا يدل على ان الوزارة تسعى الى تطبيق الحوكمة الالكترونية في إدارة مفاصل الوزارة لتبسيط الإجراءات وتقليل الفساد الإداري وهذا يتطلب منها ان تستعين بذوي الاختصاص من الخبراء والمستشارين في هذا المجال.

• ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

- بغية بيان قبول او رفض فرضيات علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (القوة التنظيمية) بابعادها الثلاثة التي شملت (قوة الخبرة، القوة الهيكلية، قوة المنزلة)، وبين المتغير التابع ريادة منظمات الاعمال بابعاده (المبادرة ، استثمار الفرص ، الابداع) ، تم استخدام معامل الارتباط البسيط (Person) فاذا كانت قيمته مرفق بإشارة (* او **) في نتائج التحليل الاحصائي والتي تعني

(**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level) ((2-tailed))، دل ذلك على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين المتغيرين، أما لاختبار فرضيات التأثير للمتغير المستقل والمتغير التابع سوف يستخدم الانحدار الخطي البسيط والاثبات المعنوية نستخدم اختبار (F- Test)

• أولاً: علاقة الارتباط بين الالتزام بأخلاقيات العمل وإجراءات الحد من الفساد الإداري

جدول (7): يبين علاقة الارتباط بين الالتزام بأخلاقيات العمل بإجراءات الحد من الفساد الإداري

العلاقات المعنوية	إجراءات الحد من الفساد الإداري				المتغير التابع	المتغير المستقل	الالتزام بأخلاقيات العمل
	العلاقات المعنوية	العدد	مجموع إجراءات الحد من الفساد الإداري	اعتماد الإدارة الإلكترونية R			
الأهمية النسبية							
%100	3	0.614*	0.387**	0.566**	0.291*	0.362*	الالتزام الوظيفي
%100	3	0.333**	0.280*	0.291*	0.291*	0.362*	النزاهة والشفافية
%100	3	0.493**	0.580**	0.362*	0.291*	0.362*	الأمانة والإخلاص
%100	1	0.188	0.315*	0.222	0.291*	0.362*	الرقابة الذاتية
%100	3	0.437**	0.518**	0.314*	0.291*	0.362*	مجموع الالتزام بأخلاقيات العمل
%100	14	3	5	4	4	4	العدد
%100		%100	%100	%100	%100	%100	الأهمية النسبية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي Spss v.20

1. علاقة الالتزام الوظيفي بإجراءات الحد من الفساد الإداري

يوضح الجدول (7) وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي وإجراءات الحد من الفساد الإداري إذ بلغ قيمة معامل الارتباط بينهما (0.614*) مما يدل على وجود ارتباط طردي قوي إحصائية بين الالتزام الوظيفي وإجراءات الحد من الفساد الإداري، ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية إحصائية بين الالتزام الوظيفي وإجراءات الحد من الفساد الإداري بإعدادها إلى (3) علاقات عند مستوى معنوية (0.01) و (0.05) وبالتالي قبول الفرضية (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي وإجراءات الحد من الفساد الإداري)، بينما سجلت أعلى قيمة لمعامل الارتباط بين الالتزام الوظيفي وتنفيذ القوانين والتشريعات بمقدار (0.566**) بما يشير إلى وجود ارتباط قوي وطردي بينهما.

2. علاقة النزاهة والشفافية بإجراءات الحد من الفساد الإداري

يوضح الجدول (7) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والشفافية وإجراءات الحد من الفساد الإداري إذ بلغ قيمة معامل الارتباط بينهما (0.333**) مما يدل على وجود ارتباط طردية منخفضة بين النزاهة والشفافية وإجراءات الحد من الفساد الإداري، ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية بين النزاهة والشفافية وإجراءات الحد من الفساد الإداري بإعدادها إلى (3) علاقات عند مستوى معنوية (0.01) و (0.05) وتوجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والشفافية وإجراءات الحد من الفساد الإداري، بينما سجلت أعلى قيمة لمعامل الارتباط بين النزاهة والشفافية وتنفيذ القوانين والتشريعات بمقدار (0.291*) بما يشير إلى وجود ارتباط ضعيفة وطردي بينهما.

3. علاقة الامانة والإخلاص بإجراءات الحد من الفساد الإداري

يوضح الجدول (7) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الامانة والإخلاص وإجراءات الحد من الفساد الإداري إذ بلغ قيمة معامل الارتباط بينهما (0.493**) مما يدل على وجود ارتباط طردية الامانة والإخلاص وإجراءات الحد من الفساد الإداري، ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية الامانة والإخلاص وإجراءات الحد من الفساد الإداري بإعدادها إلى (3) علاقات عند مستوى معنوية (0.01) و (0.05) وتوجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الامانة والإخلاص وإجراءات الحد من الفساد الإداري، بينما سجلت أعلى قيمة لمعامل الارتباط بين الامانة والإخلاص واعتماد الإدارة الإلكترونية بمقدار (0.580**) بما يشير إلى وجود ارتباط قوي وطردي بينهما.

4. علاقة الرقابة الذاتية بإجراءات الحد من الفساد الإداري

يوضح الجدول (7) عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الذاتية وإجراءات الحد من الفساد الإداري إذ بلغ قيمة معامل الارتباط بينهما (0.188) مما يدل على عدم وجود ارتباط طردية بينهما عند مستوى معنوية (0.01) و (0.05) وبالتالي رفض الفرضية القائلة (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الذاتية وإجراءات الحد من الفساد الإداري)، بينما سجلت أعلى قيمة لمعامل الارتباط بين الرقابة الذاتية واعتماد الإدارة الإلكترونية بمقدار (0.315*) بما يشير إلى وجود ارتباط ضعيفة وطردي بينهما. وهذا يدل على ان الوزارة لاتعتمد مبدأ الرقابة الذاتية في متابعة تنفيذ الاعمال وانما تضع ضوابط وتعليمات رقابية مشددة لمنع الفساد.

5. علاقة الارتباط بين الالتزام بأخلاقيات العمل وإجراءات الحد من الفساد الإداري

يوضح الجدول (7) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل وإجراءات الحد من الفساد الإداري إذ بلغ قيمة معامل الارتباط بينهما (0.437**) مما يدل على وجود ارتباط طردية بين الالتزام بأخلاقيات العمل وإجراءات الحد من الفساد الإداري ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية بين الالتزام بأخلاقيات العمل وإجراءات الحد من

الفساد الإداري بإبعادها الى (3) علاقات عند مستوى معنوية (0.01) و (0.05) وبالتالي قبول الفرضية (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل وإجراءات الحد من الفساد الإداري) ، بينما سجلت أعلى قيمة لمعامل الارتباط بين الالتزام بأخلاقيات العمل واعتماد الإدارة الإلكترونية بمقدار (**0.518) بما يشير الى وجود ارتباط قوي وطردى بينهما.

• ثانيا: علاقات التأثير بين الالتزام بأخلاقيات العمل وإجراءات الحد من الفساد الإداري

جدول (8) يبين علاقة التأثير بين الالتزام بأخلاقيات العمل بإبعادها وإجراءات الحد من الفساد الإداري

الأهمية المعنوية العدد % الأهمية	إجراءات الحد من الفساد الإداري												Y X	
	إجراءات الحد من الفساد الإداري				اعتماد الإدارة الإلكترونية				تنفيذ القوانين والتشريعات					
	β	R ²	DF	F	β	R ²	DF	F	β	R ²	DF	F		
%100	3	0.31	0.99	59	6.34	0.39	0.15	59	10.23	0.12	0.14	59	4.24	الالتزام الوظيفي
%100	3	0.33	0.11	59	7.25	0.28	0.08	59	4.94	0.29	0.09	59	3.36	النزاهة والشفافية
%100	3	0.49	0.24	59	18.65	0.58	0.34	59	29.41	0.22	0.05	59	2.99	الأمانة والإخلاص
%100	3	0.19	0.4	59	2.12	0.32	0.99	59	6.388	0.34	0.01	59	0.68	الرقابة الذاتية
إجراءات الحد من الفساد الإداري													الالتزام بأخلاقيات العمل	
%100			0.437			0.191		59				13.669		

• قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 تساوي (2.25)

• قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة معنوية 0.01 تساوي (3.12)

1. علاقة تأثير الالتزام الوظيفي بإجراءات الحد من الفساد الإداري: يبين الجدول (8) ان قيمة F المحسوبة لبعد الالتزام الوظيفي بلغت قيمتها (6.34) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) و(0.01) وهذا يدل على ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي وإجراءات الحد من الفساد الإداري وبالتالي نقبل الفرضية القائلة ((توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي وإجراءات الحد من الفساد الإداري)).
2. علاقة تأثير النزاهة والشفافية بإجراءات الحد من الفساد الإداري: يبين الجدول (8) ان قيمة F المحسوبة لبعد النزاهة والشفافية بلغت قيمتها (7.25) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) و(0.01) وهذا يدل على ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والشفافية وإجراءات الحد من الفساد الإداري وبالتالي نقبل الفرضية القائلة ((توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والشفافية وإجراءات الحد من الفساد الإداري)).
3. علاقة تأثير الأمانة والإخلاص بإجراءات الحد من الفساد الإداري: يبين الجدول (8) ان قيمة F المحسوبة لبعد الأمانة والإخلاص بلغت قيمتها (18.65) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) و(0.01) وهذا يدل على ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والإخلاص وإجراءات الحد من الفساد الإداري وبالتالي نقبل الفرضية القائلة ((توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والإخلاص وإجراءات الحد من الفساد الإداري)).
4. علاقة تأثير الرقابة الذاتية بإجراءات الحد من الفساد الإداري: يبين الجدول (8) ان قيمة F المحسوبة لبعد الأمانة والإخلاص بلغت قيمتها (2.12) وهي اقل من قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) و(0.01) وهذا يدل على ان لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الذاتية وإجراءات الحد من الفساد الإداري وبالتالي نرفض الفرضية القائلة ((توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الذاتية وإجراءات الحد من الفساد الإداري)).
5. علاقة تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل بإجراءات الحد من الفساد الإداري: يبين الجدول (8) ان قيمة F المحسوبة للمتغير المستقل الالتزام بأخلاقيات العمل بلغت قيمتها (13.669) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) و(0.01) وهذا يدل على ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل وإجراءات الحد من الفساد الإداري وبالتالي نقبل الفرضية القائلة ((توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل وإجراءات الحد من الفساد الإداري)).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. ترسيخ القيم الأخلاقية من خلال تحديد اللوائح الخاصة بالسلوكيات المرغوبة داخل الوزارة وتعزيز منظومة أخلاقيات العمل له تأثير كبير على رفع مستوى الأداء وتقليل السلوكيات غير المرغوبة داخل الوزارة.
2. الالتزام الوظيفي وعمليات الرقابة الشديدة والدقيقة على تنفيذ القوانين والتشريعات التي تتبعها الإدارة العليا في الوزارة له تأثير كبير على تقليل حالات الفساد الإداري ونجاح الإجراءات الساعية الى تضييقه داخل الوزارة.

3. هناك علاقة ارتباط وتأثير بين الالتزام بأخلاقيات العمل (الالتزام الوظيفي ، النزاهة والشفافية، الأمانة والإخلاص) وإجراءات الحد من الفساد الإداري (تنفيذ القوانين والتشريعات، اعتماد الإدارة الإلكترونية) بينما أظهر بعد الرقابة الذاتية عدم وجود علاقة ارتباط وتأثير على إجراءات الحد من الفساد الإداري
4. سعي الوزارة الى التحول نحو اعتماد الإدارة الإلكترونية وتطبيق نظام الحوكمة الإلكتروني من خلال توفير البنى التحتية اللازمة ومستلزمات نجاحها له دور كبير في مساعدة الإدارة العليا على نجاح إجراءاتها في الحد من الفساد الإداري ورفع مستوى الأداء وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

ثانياً: التوصيات

1. الحاجة الى توفير البنى التحتية اللازمة للتحول الى العمل بنظام الإدارة الإلكترونية وفق برنامج الحوكمة الإلكتروني لتبسيط الإجراءات الإدارية ولتقليل حالات الفساد الإداري والمالي ووضع ضوابط وتعليمات مشددة تشجع على الرقابة الإلكترونية
2. يتطلب وضع خطة متكاملة لثقافة المنظمة حول تطبيق ونشر قيم ومبادئ ابعاد أخلاقيات العمل والالتزام بها والعمل على ممارستها وحث الافراد العاملين على مزيد من السلوكيات المرغوبة تجاه عملهم ودوائرهم التي يعملون بها والتي من شأنها ان تساعد في نجاء الإجراءات الساعية الى الحد من الفساد الإداري والمالي في الوزارة.
3. تفعيل وتشجيع الالتزام بأخلاقيات العمل وتأكيد الإدارة العليا على السلوكيات والمبادرات الأخلاقية التي تشجع على تنفيذ واحترام القوانين والتشريعات التي تحد من ممارسة حالات الفساد المالي والإداري داخل الوزارة.
4. قيام الإدارة العليا في الوزارة بوضع إجراءات صارمة ورقابة شديدة لتضييق حالات الفساد الإداري في الوزارة.
5. تبني الإدارة العليا لفلسفة أخلاقيات العمل والالتزام بها كثقافة منظمة كمنهج أساسي لنجاح إجراءاتها في الحد من الفساد الإداري داخل الوزارة من خلال اعتبار الافراد العاملين هم نواه التطور والنهوض وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- [1] احمد، جنان شهاب (2013)، "اخلاقيات العمل :منظور اداري معاصر في تعزيز المسؤولين الاجتماعيه للمنظمات ،دراسه تحليليه لاراء العاملين في مؤسسه الشاكرين للمبرات الاجتماعيه"، مجله القادسيه للعلوم الاداريه والاقتصادي، المجلد 15، العدد 4.
- [2] ابو دية ، احمد، (2004)، الفساد اسبابه وطرق مكافحته، الطبعة الاولى، منشورات الائتلاف من اجل النزاهة والمسائلة، فلسطين.
- [3] الحمداني، محمد صالح عطية، (2007)، الفساد الاداري ماهيته وعلاجه في الفكر الاسلامي، مركز البحوث والدراسات الاسلامية، بغداد
- [4] الذهبي، جاسم محمد، (2001)، التطوير الاداري مداخل ونظريات – عمليات واستراتيجيات، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، بغداد.
- [5] الشخلى، عبدالقادر عبدالحافظ، (2003)، "التدابير القانونية لمكافحة الفساد"، المؤتمر العربي لمكافحة الفساد، محور الارتقاء بنظم أجهزة العدالة الجنائية، مركز الدراسات والبحوث، لرياض للمدة من 6-10/10/2003
- [6] العكيلي، رحيم حسن، (2005)، "ظاهرة الرشوة في التعيينات وسبل القضاء عليها"، جريدة البينة، بغداد.
- [7] العالول، عبد الماجد شحده خليل، (2011)، "مدى توافر متطلبات نجاح الادارة الالكترونية في الجمعيات الخيرية الكبرى في قطاع غزة واثرها على الاستعداد المؤسسي ضد الفساد"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص ادار اعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، ص84-85
- [8] العيساوي، احمد نايف دهام، (2014)، "الفساد الإداري والمالي وانعكاسهما على تجهيز الادوية-دراسة تطبيقية في دائرة صحة الانبار"، بحث دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- [9] القريوتي، محمد قاسم، (2009)، الاصلاح الاداري بين النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
- [10] عبود، سالم محمد، (2008)، ظاهرة غسل الاموال، دار المرتضى للطباعة والنشر، بغداد
- [11] مسعودة، مسعودي، (2018) "الإدارة الإلكترونية ودورها في مكافحة الفساد الإداري – دراسة حالة بلدية أولاد خالد ولاية سعيدة"، رسالة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة.
- [12] الحراش، عبد المجيد حمد، (2003)، "الفساد الاداري- دراسه ميدانيه لوجهات نظر العاملين في اجهزه مكافحه الفساد الاداري في القطاع الحكومي الاردني"، رساله ماجستير، جامعه اليرموك، الاردن
- [13] الصفو، رياض ضياء عزيز و العباسي ،علي عبد السلام مصطفى، (2016)، "دور اخلاقيات العمل في تعزيز فاعليه امن المعلومات، دراسه استطلاعيه في جمعيه الهلال الاحمر العراقي ميسان"، مجله الكوت للعلوم الاقتصاديه والاداريه، العدد 21، العراق
- [14] الرواشده، ريم ياسر، (2007)، "اثر الالتزام باخلاقيات الوظيفة العامه في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامه الاردنيه"، رساله ماجستير منشوره، جامعه مؤتة، كليه الدراسات العليا، قسم الاداره العامه.

- [15] الغامدي، عبد الله بن سعد، (2014)، "دور النزاهة والشفافية في محاربه الفساد"، ورقه علميه، الملتقى العلمي الجرائم المستحدثه في ظل المتغيرات والتحويلات الاقليميه والدوليه خلال الفتره الموافق 2-4/9/2014، كلية العلوم الاستراتيجيه، عمان، المملكه الاردنيه الهاشميه
- [16] حسن علي، مراح طاهر شكري، (2016)، "الرقابه الاداريه وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكوميه الاساسيه في محافظات شمال الضفه الغربيه من وجهه نظر المديرين انفسهم"، رساله ماجستير منشوره، كلية الدراسات العليا، جامعه النجاح الوطنيه، نابلس، فلسطين.
- [17] محمود، اسيل هادي، (2008)، "اسس الشفافية الاداريه وعلاقتها بمكافحه الفساد الاداري : دراسه استطلاعيه لاراء عينه من الافراد العاملين في مكتب المفتش العام لوزاره التعليم العالي و العمل و الشؤون الاجتماعيه و الصناعه والمعادن"، مجله كلية الاداره والاقتصاد- الجامعة المستنصرية، العدد 71.
- [18] ياسين، سعد غالب، (2005)، اساسيات نظم المعلومات الاداريه وتكنولوجيا المعلومات، دار المنهاج للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن

ثانيا: المصادر الأجنبية

- [1] Daft, L.,(2003), Management, South-Western & College publishing.co, Canada.
- [2] Dunn, C.P.,(2009), Integrity Matters, International Journal of Leadership Studies Vol.5 , Iss.2 , p.p.102-125.
- [3] Frank Schmallegger, (2003), Criminal Justice, 7th edition, Jeff Johnston, U.S.A.
- [4] Freckleton, Marie; Wright, Allan; Craigwell, Roland. (2012), "Economic growth, foreign direct investment and corruption in developed and developing countries", Journal of Economic Studies, Vol. 39, Iss. 6, pp. 639 – 652.
- [5] Goetsch, David L.& Davis,Stanley B., (2006),Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, processing and services, 5th Ed. Prentice Hall, New Jersey, Ohio.
- [6] Hellriegel D., Jackson S.E, Slocum J., Staude G., Amos T., Klopper HB, Louw L., Oosthuizen T., (2008), Management, 3rd South African Edition, Capetown Oxford University press.
- [7] Kreitner R. & Kinicki A., (2007), Organizational behavior essentials, McGraw-Hill/Irwin,7th Ed., N.Y,USA.
- [8] McShane,S. & Glinow, M.,(2007), Organizational behavior essentials, McGraw-Hill/Irwin, N.Y,USA.
- [9] Osvaldo R. Agatiello. (2010), "Corruption not an end", Management Decision, Vol. 48, Iss. 10, pp. 1456 – 1468.
- [10]Paine,L.S,(2003), "Is Ethics Good Business", Challenge,Vol.46 ,No.2
- [11]Peterson RA, Albaum.G, Merunka D.,Munuera TL.,Smith SM.,(2010), "Effects of Nationality, gender and religiosity on business related ethics", Journal of Business Ethics, Vol.9, No.6 , pp573-587.
- [12]Simons,T.,(2002), "Behavioral Integrity: The Perceived Alignment between managers words and Deeds Research Focus", Organization science, Vol.13, No.1 , pp18-35
- [13]Sosik, J.J, & Comeron, J.C, (2010), "Character and Authentic Transformational Leadership behavior, Expanding The Ascetic Self Toward others", Consulting psychology journal practice and Research,Vol.62 , No.4, p.p.251-269
- [14]United Nation, (2005), Office of drugs and crime.

المواقع الالكترونية

-www.worldbank.org/wbi/governance/pdf/wei.pdf
<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordypost/124122/>