

تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية العراقية

م. د. سجاد خلف حسين علي

جامعة ديالى

The Impact of Anti-Corruption Strategies on Employees' Professional Conduct

A Field Study in Iraqi Government Institutions

Dr. Sajjad Khalaf Hussein

sajjad@uodiyala.edu.iq

المخلص:

في ظل الجهود المتزايدة لمكافحة الفساد في القطاع العام، تظل ظاهرة الفساد تحديًا رئيسيًا يواجه مؤسسات الحكومة العراقية. ولهذا تسعى الدراسة عما يدعم استراتيجياتها ويرفع مستويات التميز في الأداء. ويعد الاهتمام بتأثير أساليب مواجهة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين من أبرز التوجهات البحثية الحالية. وتهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى تأثير هذه الأساليب على سلوك موظفي المؤسسات الحكومية العراقية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقائمة استقصاء لجمع البيانات من عينة مكونة من ٢٤٠ موظفًا. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين أساليب مكافحة الفساد والسلوك الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٩٢٧ مع دلالة إحصائية أقل من ٠.٠١، مما يؤكد الأثر التعزيزي للأساليب. وأساليب مواجهة الفساد المالي والأخلاقي أثبتت تأثيرًا معنويًا قويًا على سلوك العاملين. أما أساليب مكافحة الفساد الإداري فلم يظهر لها تأثير معنوي في هذه العينة. ويعزى استمرار الفساد الإداري إلى قصور في اتباع المرجعيات الفكرية الإدارية في التخطيط والتنفيذ. وتدعو النتائج إلى ضرورة تبني إطار فكري وإداري متكامل لرصد وتنفيذ خطط مكافحة الفساد بفاعلية.

الكلمات المفتاحية: أساليب مواجهة ظاهرة الفساد، السلوك الوظيفي للعاملين، مكافحة الفساد، المؤسسات الحكومية العراقية.

Abstract:

In light of the increasing efforts to combat corruption in the public sector, corruption remains a major challenge facing Iraqi government institutions. Therefore, this research seeks to support strategies and enhance performance excellence. The focus on the impact of anti-corruption measures on the employees' work behavior is one of the most prominent current research trends. This study aims to measure the extent of these measures' impact on the behavior of employees in Iraqi government institutions. The researcher used a descriptive analytical approach and a survey questionnaire to collect data from a sample of 240 employees. The study results showed a strong positive relationship between anti-corruption measures and work behavior, with a correlation coefficient of 0.927 and a statistical significance of less than 0.01, confirming the enhancing effect of these measures. Anti-corruption measures related to financial and ethical corruption showed a strong significant effect on employees' behavior. However, anti-administrative corruption measures did not show any significant impact in this sample. The persistence of administrative corruption is attributed to shortcomings in following administrative intellectual frameworks in planning and implementation. The results call for the adoption of an integrated intellectual and administrative framework to effectively monitor and implement anti-corruption plans.

Keywords: Methods of confronting the phenomenon of corruption, employee conduct, combating corruption, Iraqi government institutions.

أولاً: المقدمة:

يُشكل تأثير أساليب مواجهة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين قضية محورية في الواقع العراقي، إذ ينبثق من تحديات الفساد الإداري والمالي التي تُعرق أداء المؤسسات الحكومية. يركز هذا الموضوع على إعادة ترسيخ قيم النزاهة والشفافية والمسؤولية داخل بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء العام ويسهم في إعادة بناء الثقة بين الموظفين والدولة. يُنظر إلى مكافحة الفساد ليس فقط كإجراء تنظيمي، بل كمسعى أخلاقي يُعيد تأكيد التزام الفرد بالمبادئ التي تحفظ العقد الاجتماعي وتضمن عدالة التعامل وتحقيق المصلحة العامة. تُعتبر هذه الدراسة ضرورة ملحة لدعم جهود الحكومة العراقية في تفعيل مبادئ الحوكمة الرشيدة ومكافحة الفساد المؤسسي، حيث يُعد الإصلاح الإداري بمثابة جسر يربط بين التجديد الوظيفي والأخلاقي بهدف خلق مناخ تشاركي يُنمي ثقة المجتمع ويعزز من كفاءة المؤسسات. ويُعد الفساد عائقاً جوهرياً أمام تطور الأنظمة الديمقراطية وسيادة القانون، إذ يُفوّض الشرعية المؤسسية ويُعرق تحقيق العدالة المشتركة. وعلى الصعيد الاقتصادي، يُحدث الفساد اضطراباً في آليات المنافسة الحرة، ويُقلل من جاذبية الأسواق للاستثمارات سواء كانت محلية أو أجنبية، مما يؤدي إلى بطء النمو وتراكم احتكارات الموارد التي تُعرق التنمية المستدامة. أما بيئياً، فإن ممارسات الاستغلال المتهوره وغير المنضبطة للثروات الطبيعية الناتجة عن الفساد تُفضي إلى تدهور النظم الإيكولوجية الحيوية وتفاقم الأضرار البيئية على الصعيدين المحلي والعالمي. إلى ذلك، ويُساهم الفساد في تآكل النسيج الاجتماعي عبر خلق بيئات تُعطي مفرراً لانتهاكات حقوق الإنسان وتكريس ثقافة الإفلات من العقاب، مما يُضعف الروابط الاجتماعية التي تشكل حجر الأساس في بناء مجتمع عادل. وبذلك، يشكّل الفساد تهديداً متكاملًا ومتعدد الأبعاد للمصالح المشتركة للمجتمعات، ممتداً من المستوى المحلي إلى الصعيد العالمي، ما يستدعي إعادة تأصيل المبادئ الأخلاقية والعدالة (Helbing et al., 2015, Pădure & Pădure, 2024). وأصبح في ظل التحولات السريعة التي يشهدها كل من البيئة المحلية والدولية، يتبين أن هذه التغييرات تُعمق وتُعدّد ظاهرة الفساد، خاصة مع تأثير ثورة المعلومات والاتصالات التي تُضيف طبقات جديدة من التعقيد إلى القضية. وهذا الوضع يبرز الحاجة الملحة للحد من تجاوزات السلطات الإدارية عبر ضبط سلوكياتها وفق أطر قانونية وسلوكية واضحة. يؤدي غياب هذه الأطر إلى زيادة التجاوزات والانحراف عن المسار الصحيح، مما يجعل النوعية المجتمعية ركيزة أساسية في مواجهة الظاهرة، إذ تُفسر هذه المؤثرات الأسباب الجذرية التي تغذي الفساد في مؤسساتنا وتعيق تحقيق نزاهة وشفافية مطلقة في الأداء العام (Muthukrishna et al, 2017). وتؤدي الجهات الدولية اهتماماً متزايداً بمكافحة الفساد، وتدعم جهودها من خلال اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وتُسق هذه الاتفاقية آليات التعاون الدولي وتدعم النظم الوطنية. وتُساهم في بناء إطار قانوني موحد لمواجهة الفساد عالمياً. وتُشجع هذه الجهود الدول على مواءمة تشريعاتها. وتُظهر الاتفاقية أهمية التعاون المشترك في التصدي للفساد. وتُبرز هذه التجربة ضرورة استمرارية العمل الجماعي ضد هذه الظاهرة (Luna, et al, 2020). وتُوجه الوظائف الإدارية محاصرة الفساد من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه وتُسهّم وظيفة التخطيط في تحديد ومعرفة مسارات مكافحة الظاهرة مسبقاً. وحيث تدعم وظيفة التنظيم من تكامل المؤسسات بالتصدي للفساد. وتُحفز وظيفة التوجيه العاملين وتُشجعهم على الالتزام بالتعليمات الموجودة. وتُقيم شبكة اتصالات داخلية وخارجية لتبادل المعلومات. وتُوضح هذه الوظائف أهمية خلق بيئة إدارية تدعم التنفيذ الفعال لها (De Benedetto, 2020) ويُمثل السلوك الوظيفي جسراً يربط بين الفرد ومجتمعه داخل الإطار المؤسسي، إذ يُعزّز عن تجسيد للتفاعل بين المبادئ الشخصية والقيم الجماعية في بيئة العمل. يظهر هذا التفاعل من خلال الالتزام بالسياسات التنظيمية والتواصل البناء مع الزملاء، وهو ما يتحول إلى رؤية أعمق لتحويل الجهود الفردية إلى عمل جماعي يُسهم في تحقيق الأهداف المشتركة. وبذلك، يتحول السلوك الوظيفي الإيجابي إلى دعامة أساسية تُرسخ بيئة العمل التعاونية، وتُعزز من الكفاءة والإنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي العام. في هذا السياق، يبرز أن كل فعل وسلوك ليس مجرد تنفيذ لمهام وظيفية فحسب، بل هو بمثابة تعبير حي عن الالتزام الأخلاقي والصدق الذي يدعو إلى بناء نسيج مؤسسي ينبض بالقيم الإنسانية، ويُشكّل بذلك مستقبلاً يركز على مبادئ الشفافية والاحترام المتبادل (Atatsi, et al, 2019).

ثانياً - مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات الحكومية العراقية اليوم تحدياً متزايداً يتمثل في انتشار ظاهرة الفساد التي تنخر في كيان الأداء المؤسسي وتضعف من قدرة العاملين على الالتزام بالقيم المهنية والأخلاقية. إذ أدت الممارسات الفاسدة إلى تآكل الثقة بين الموظفين والإدارة، مما انعكس سلباً على روح التعاون والانتماء المؤسسي، وأضعف من فعالية الإجراءات التنظيمية المتبعة. وفي ظل هذا الواقع، بات من الضروري البحث في أساليب مواجهة الفساد وقياس أثرها المباشر على السلوك الوظيفي للعاملين، انطلاقاً من فرضية أن تبني مدونات السلوك وبرامج الشفافية والمساءلة والمشاركة يمكن أن يخلق بيئة عمل أكثر تماسكاً وانضباطاً. وتشير البيانات المحلية إلى حجم المشكلة: فقد بلغت نسبة البلاغات عن رشوة ومحسوبية ٦٧٪ من إجمالي البلاغات الواردة خلال عامين، وأقر ٥٨٪ من الموظفين بانخفاض رضائهم الوظيفي لغياب الشفافية، وارتفعت حالات التغيب غير المبرر من

١٨٪ إلى ٢٩٪ في دوائر شهدت تجاوزات فساد متكررة. ويعتبر رغم الأهمية الكبيرة لموضوع مكافحة الفساد، تبرز فجوة بحثية واضحة في عدم وجود دراسات تطبيقية ربطت بشكل مباشر بين أساليب مواجهة الفساد والسلوك الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات الحكومية العراقية. فقد اقتصرَت الجهود البحثية السابقة على دراسات عامة عن انتشار الفساد أو قياس معدلاته دون الخوض في تقييم مدى تأثير أدوات مكافحة الفساد—كالمدونات الأخلاقية وبرامج الإبلاغ الداخلي على أبعاد السلوك الوظيفي مثل النزاهة والشفافية والمسؤولية والمشاركة. وتحتاج هذه الفجوة إلى إجراء دراسة تطبيقية تعالج العلاقة السببية بين هذه الأساليب الواضحة وأداء الموظفين في الواقع العراقي. لذا، يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالتساؤلات التالية:

■ ما مدى الاهتمام بتأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد في المؤسسات الحكومية العراقية؟

■ ما مدى الاهتمام بالسلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية ؟

■ ما مدى تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية؟

ثالثاً - أهمية الدراسة:

■ ترجع أهمية الدراسة الحالية بما تقدمه من إضافات من الناحية العلمية والعملية كالاتي:

بالنسبة للأهمية العلمية:

• تتبع الأهمية العلمية للدراسة من سد الفجوة البحثية التي توصلت إليها من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وهي أن هناك نقصاً واضحاً في التركيز على العلاقة المباشرة بين أساليب مواجهة الفساد وتأثيرها على السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية في العراق بشكل خاص. حيث ركزت العديد من الدراسات على الفساد وتأثيره على الكفاءة التنظيمية والإدارية، لكن قليل منها تناول تأثيره على السلوك الفردي للعاملين بالتطبيق على مؤسسة محددة. ولذا يمكن القول إن هناك فجوة في الدراسات حول هذا الموضوع، حيث إن تأثير مكافحة الفساد على السلوكيات الوظيفية لم يتم التركيز عليه بشكل كافٍ.

بالنسبة للأهمية العملية:

• ترتبط الأهمية العلمية بأهمية المجال التطبيقي، حيث تعد المؤسسات الحكومية في العراق من الركائز الأساسية لتسيير شؤون الدولة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتواجه هذه المؤسسات تحديات كبيرة تتعلق بضعف الأداء الوظيفي وانتشار بعض مظاهر الفساد الإداري والمالي، ما يستدعي تسليط الضوء على أساليب مواجهة الفساد ودورها في تحسين سلوك العاملين وزيادة فاعلية الأداء. وتتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها تتناول موضوعاً إدارياً حيوياً أصبح تمس جوهر أعمال القطاع العام العراقي، والذي يعمل في بيئة تتسم بالتغير والتعقيد، حيث يُعد الاهتمام بتأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد من الوسائل الأساسية التي تمكن هذه المؤسسات من الوصول إلى التميز في تحقيق أهدافها

رابعاً - أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في قياس تأثير أساليب مكافحة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية. ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد مستوى ممارسات أساليب مكافحة الفساد في المؤسسات الحكومية العراقية.
- تحديد مستوى السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية.
- قياس اتجاه وقوة العلاقة بين أساليب مكافحة الفساد والسلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية.
- تحديد درجة تأثير أساليب مكافحة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية.
- التعرف على المستجدات الإدارية الحديثة للسلوك الوظيفي من حيث مفهوم السلوك وكيفية تحويله من سلوك سلبي إلى سلوك إيجابي في المؤسسات الحكومية العراقية.
- اقتراح مجموعة من التوصيات لصانعي القرار والإدارة في المؤسسات الحكومية العراقية لتعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة والمشاركة عبر تطوير وتطبيق أكثر فاعلية لأساليب مواجهة الفساد.

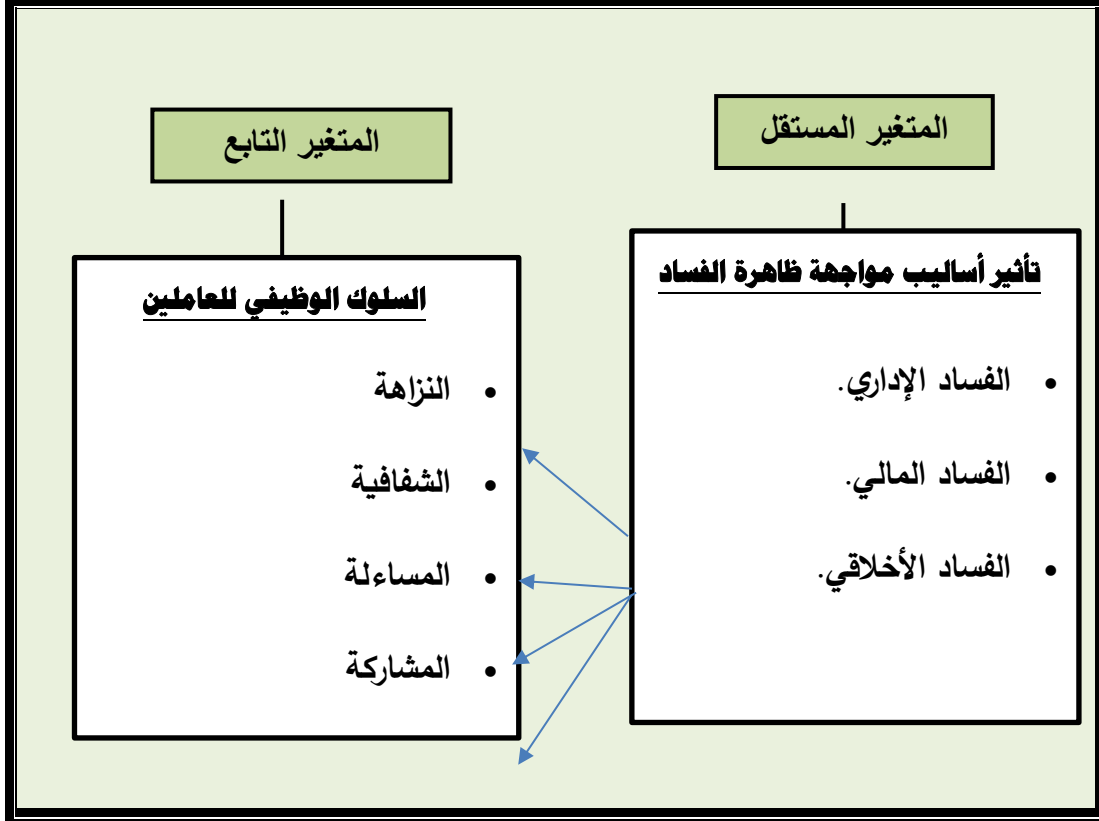
خامساً - فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي للدراسة: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب مواجهة ظاهرة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية. وينبثق من هذا الفرض الرئيسي عدة فروض فرعية، هي:

١. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب مواجهة ظاهرة الفساد على النزاهة في المؤسسات الحكومية العراقية.

٢. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب مواجهة ظاهرة الفساد على الشفافية في المؤسسات الحكومية العراقية.
 ٣. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب مواجهة ظاهرة الفساد على المساءلة في المؤسسات الحكومية العراقية.
 ٤. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب مواجهة ظاهرة الفساد على المشاركة في المؤسسات الحكومية العراقية.
- سادسا - نموذج الدراسة:**

المتغير المستقل: أساليب مواجهة ظاهرة الفساد. المتغير التابع: السلوك الوظيفي للعاملين. شكل رقم (١): الإطار العام لمتغيرات الدراسة.



المصدر: اعداد الباحث

سابعاً منهج الدراسة:

١. منهج الدراسة: انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها فقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة دور تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد كمتغير مستقل على السلوك الوظيفي للعاملين كمتغير تابع، وذلك لمناسبته لأهداف الدراسة، وهو "أسلوب يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكماً". وتم الاعتماد في تحقيق هذا المنهج على نوعين من البيانات من مصادرها التالية:

١- الدراسة النظرية: تم الاعتماد في التعرف على الخلفية النظرية للدراسة على المراجع المتنوعة من الكتب، والمقالات، والدراسات الأكاديمية السابقة العربية والأجنبية، والأبحاث المنشورة، التي تناولت موضوع تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد والسلوك الوظيفي للعاملين.

٢- الدراسة الميدانية: وهي البيانات التي تم جمعها ميدانياً من خلال قائمة الاستقصاء في الدراسة الميدانية لاختبار مدى صحة أو خطأ الفروض التي تقوم عليها الدراسة، حيث استهدفت هذه الدراسة استكمال البيانات النظرية للدراسة للإمام بكافة أبعاد الموضوع، وذلك من خلال عمل استقصاء بشأن الحصول على هذه البيانات مع بعض العاملين في المؤسسات الحكومية في العراق.

ثامناً - مصطلحات الدراسة:

وتنقسم متغيرات الدراسة إلى متغيرين هما:

١- ظاهرة الفساد: يُعرّف الفساد بأنه إساءة استغلال السلطة المخولة لتحقيق مكاسب خاصة، ويمثل الفساد تحدياً أخلاقياً عميقاً يعكس الصراع بين السعي الفردي لتحقيق مكاسب خاصة وإنحلال القيم الجماعية التي تحفظ النظام العام. إذ يُعيد تعريف السلطة كمورد يمكن استغلاله لتحقيق مصالح شخصية على حساب الشفافية التي تتيح المعلومات للجميع وبناء المساءلة التي تضمن محاسبة كل من يتجاوز القواعد، إضافةً إلى النزاهة التي

تُعبّر عن الالتزام بالقيم الأخلاقية. وتتعدد مظاهر الفساد سواء على الصعيد الإداري أو المالي أو السياسي، مما يُشير إلى انهيار الروابط الأساسية التي يقوم عليها العقد الاجتماعي وثقة المجتمع في مؤسساته. إن تجاوز الموظفين للقوانين لتحقيق أرباح غير مشروعة ليس مجرد مخالفة قانونية، بل هو أيضاً رسالة تحذيرية عن ضعف الضمير الوظيفي وتآكل أسس العدالة. بهذا السياق، يُستلزم معالجة الفساد إعادة ترسيخ المبادئ الأخلاقية التي تُعيد للأسس الاجتماعية روحها، وتعزز من الشفافية والمسؤولية الجماعية لاستعادة الثقة في مؤسسات الدولة (Fukuyama, 2018). وفيما يلي أهم أشكال الفساد في الدراسة الحالية:

• **الفساد الإداري:** من خلال منظور فلسفي، يُعد انحراف الموظف العام استغلال منصبه لتحقيق مكاسب شخصية على حساب المصلحة العامة، مما يفيض بخل في الالتزام الاجتماعي الذي يفترض أن يحفظ الصالح العام دون الانجرار وراء المصالح الفردية الضيقة. يُستدل في ذلك على ضرورة أن ينبع كل فعل من احترام الكرامة الإنسانية ومعاملة الآخرين كغايات قائمة بذاتها وفقاً للنهج الديونتولوجي، بينما يُبنى العقد الاجتماعي على الثقة المتبادلة والالتزام الجماعي كأساس شرعية للسلطة. يؤدي تجاوز هذه المبادئ إلى تآكل مصداقية المؤسسات وتفكك البنية المؤسسية، مما ينعكس سلباً على سمعة الدولة ويفضي إلى ظواهر ثقافية سلبية تُضعف الإحساس بالعدالة والمسؤولية المجتمعية. وفي النهاية، تستدعي هذه الظاهرة إعادة التأمل العميق في الإطار الفلسفي للأخلاق والعدالة لتعزيز الحوكمة الرشيدة وتحقيق إصلاح يُعيد الثقة إلى نسيج المجتمع (Graycar, 2020).

• **الفساد المالي:** يعتبر أكثر من مجرد مخالفة فنية للأنظمة المالية، إذ يمثل خرقاً للقيم الاجتماعية والأخلاقية التي تُحافظ على مصلحة العام. حيث يتمثل في تجاوز ضوابط الرقابة المالية وسوء استخدام المال العام، مما يُظهر صراعاً بين مصالح الأفراد ورؤية المسؤولية الجماعية التي تُعد حجر الزاوية للنظام المجتمعي. وهذا الانحراف لا يؤدي فقط إلى تدهور الأداء الاقتصادي والإداري، بل يعكس أيضاً ضعف الالتزام بالمبادئ الأساسية للعدالة والشفافية. وبالتالي، يصبح الفساد المالي رمزاً لتآكل الثقة في المؤسسات وانهيار العقد الاجتماعي الذي يجمع بين الأطراف لتنمية الصالح العام، مما يستدعي إعادة التأمل في الإطار الأخلاقي للحفاظ على نزاهة الأداء وتماسك البنية المؤسسية والحفاظ عليها (Sahho, et al, 2021).

• **الفساد الأخلاقي:** يُعرّف الفساد الأخلاقي بأنه التصرف بشكل غير أخلاقي أو غير قانوني لتحقيق مصلحة شخصية، مثل استخدام السرقات والرشاوى لتحقيق النفوذ أو المال، مما يُعكس انحدار القيم والضمير الجماعي داخل المجتمع. ويعتبر هذا الانحلال الأخلاقي يفضي إلى تفكك الروابط الاجتماعية وفقدان الثقة المتبادلة التي تُعد أساساً لاستقرار النسيج الاجتماعي، كما يُضعف العقد الاجتماعي المبني على الالتزام بالمبادئ والأخلاقيات المشتركة، مما يؤدي إلى تآكل مصداقية المؤسسات وإضعاف آليات المساءلة والشفافية. في نهاية المطاف، يستدعي مواجهة هذا الفساد إعادة ترسيخ مبادئ النزاهة والاحترام المتبادل كأساس لإصلاح النظام الاجتماعي والإداري واستعادة الثقة بين أفراد المجتمع (Putra & Santosa, 2024).

٢- السلوك الوظيفي للعاملين وأهم أبعاده هي:

لا يُمكن اختزال السلوك الوظيفي إلى مجرد سلسلة من التصرفات والكلمات، بل هو تجلٍ حيّ للتفاعل بين الذات الإنسانية والنظام المؤسسي، حيث يشكل جسراً يربط بين الفرد ومحيطه الجماعي في إطار تحقيق الأهداف المشتركة. فهو نتاج لانصهار المبادئ الشخصية مع الالتزام الجماعي، ممثلاً رابطاً بين الإبداع الفردي والمسؤولية الجماعية التي تُنظم علاقة العمل وتنميتها. وفي هذا السياق، تصبح المهارات مثل الانضباط الذاتي والاتصال والتفاوض والعمل الجماعي ليست مجرد أدوات لتحسين الأداء، بل فضائل أخلاقية تعكس التزام الفرد بالنزاهة والشفافية. كل فكرة وكل فعل في بيئة العمل يُعدُّ مشاركة في بناء نسيج أخلاقي يقوم على احترام الذات والآخر، ما يسهم في تصحيح السلوكيات وتطوير استجابة فعّالة للتحديات. بذلك، يتحول السلوك الوظيفي إلى فلسفة حية تُعيد رسم الحدود بين المصالح الشخصية والقيم التي تُعزز من العدالة والتوازن داخل المؤسسة (Ajmal et al, 2024).

وتتمثل أهم أبعاد السلوك الوظيفي للعاملين في:

النزاهة: تُعد النزاهة الدرع الأخلاقي الذي يحمي النسيج المجتمعي من ملامح الفساد الناجمة عن إساءة استخدام السلطة الإدارية والوظيفية، إذ تُرسخ قواعد واضحة وأساساً راسخة تعكس التزام الفرد بالقيم السامية والسلوك المهني الرفيع. تعمل هذه المبادئ على إعادة تأكيد الشفافية والمساءلة كأساس للعلاقات داخل بيئة العمل، مما يُخلق توازناً بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة. في هذا السياق، لا تقتصر النزاهة على كونها مجموعة من الإجراءات التقنية، بل هي تجسيد حيّ للمبادئ الأخلاقية التي تُمكن من الحفاظ على الثقة المتبادلة بين أفراد المؤسسة والدولة. ومن

خلال تطبيق هذه القيم، تصبح المؤسسات أكثر قدرة على تحقيق أهدافها الإيجابية، مدعومة بروح من الالتزام والشفافية تُعزز من مصداقيتها واستدامتها. بذلك، يُضفي تبنى النزاهة طابعًا أخلاقيًا يحفز على إصلاح النظام الإداري ويسهم في بناء مجتمع يرتكز على العدل والمسؤولية (Putra & Santosa, 2024, Dobel, 2016).

• **الشفافية:** تُعتبر الشفافية قوة اتصالية وأخلاقية تُزيل كل أشكال التشكيك والغموض والخداع، لتكون بمثابة جسر من الوضوح يُمكن المواطنين من الوصول إلى المعلومات الضرورية لصياغة السياسات واتخاذ القرارات الصائبة. إنها ليست مجرد ممارسة إدارية فحسب، بل تعكس التزامًا أخلاقيًا حقيقيًا بإرساء قواعد المعرفة والصدق في العلاقات بين الدولة والمجتمع. ومن خلال تبني معايير واضحة ومبادئ ثابتة، تُعزز الشفافية التواصل الفعال والفهم المشترك، مما يؤدي إلى محاربة الفساد وترسيخ الثقة، وإعادة صياغة العلاقة بين السلطة والمواطنين على أسس من العدالة والمساءلة. هذا النهج لا يُنير فقط مسارات اتخاذ القرار، بل يُعيد أيضاً تأكيد قيمة الحق في المعرفة كأساس لاستقرار النظام الاجتماعي وتعزيز التفاعل الديمقراطي (Mungiu-Pippidi, 2022, Singh, 2021).

• **المساءلة:** الإطار الأخلاقي والإداري الذي يقوم بوضع خطوط واضحة وفعالة لضمان الرقابة على السلطة عبر المستويات القانونية، والسياسية، والمالية، والإدارية. يجسد هذا النظام فلسفة الشفافية والالتزام المشترك، إذ يفرض إقامة نظام تدقيق داخلي موثوق وإقرارًا دقيقًا للذمة المالية للموظفين الحكوميين، مما يجعل من كل إجراء وقوة معبرة عن احترام القيم المهنية والعدالة. تُعد فرض العقوبات الملائمة على حالات عدم الامتثال بمثابة الردع الأخلاقي الذي يحمي النسيج المؤسسي ويعيد ترسيخ الثقة بين الدولة والمجتمع، مسلطاً الضوء على أن السلطة ليست متاحة للاستغلال الفردي، بل هي مسؤولية جماعية تُبنى على الشفافية والمسؤولية المتبادلة. بهذا المفهوم، تصبح آلية المساءلة جزءًا لا يتجزأ من الإصلاح الإداري والتحول الثقافي الذي يعزز استقرار المؤسسات ويصون المصلحة العامة (Romzek, 2023).

• **المشاركة:** تعتبر المشاركة المجتمعية ركيزة أساسية في مواجهة الفساد، حيث تُتيح للمواطنين والجهات الفاعلة في المجتمع الرقابة والمحاسبة على السلطة، مما يُقلل من الفرص المتاحة لاستغلال المناصب وتحويلها إلى أدوات لتحقيق مكاسب شخصية غير مشروعة. ففي غياب المشاركة الفعالة، يُصبح النظام مفتوحًا أمام تجاوزات فساد مالي وأخلاقي يُغذيها غياب الشفافية وضعف الرقابة الجماعية، مما يؤدي إلى تآكل الثقة في مؤسسات الدولة. كما يعد إشراك الأفراد في عمليات اتخاذ القرار وصياغة السياسات لا يُعدّ ممارسة ديمقراطية بحتة، بل هو فعل أخلاقي يعيد تأصيل مبادئ المسؤولية والعدالة، إذ يُحوّل النقد البناء إلى قوة مجتمعية تصعب من خلالها الممارسات الفاسدة، وتُعيد بذلك تعزيز الشفافية والمساءلة. في هذا السياق، تصبح المشاركة جسرًا فلسفيًا يلخص العلاقة الطيبة بين الدولة والمجتمع، حيث يُمكن من خلالها تحويل الفساد إلى فرصة لإصلاح الذات المؤسسية وتعزيز الثقة المتبادلة على أسس من الالتزام بالقيم والعدالة (Mititelu, 2019, Su et al., 2023).

تاسعا - الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لأبرز الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بموضوعات الدراسة، وكما هو مبين تم ترتيب الدراسات السابقة من الأحدث إلى الأقدم، وتم تقسيم الدراسات السابقة على النحو التالي:

١ - الدراسات المتعلقة بتأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد:

هدفت دراسة (Giang and Nhi (2025 إلى تحليل ظاهرة الفساد في الشرق من منظور الثقافة السياسية، مع التركيز على تطورها من العصور القديمة إلى العصر المعاصر. واعتمدت الدراسة على الأطر النظرية الماركسية اللينينية واستخدمت المناهج التحليلية التاريخية والمنطقية لدراسة تأثير الثقافة السياسية التقليدية في انتشار الفساد. كما وجدت الدراسة أن الثقافة السياسية في الشرق، التي تشكلها المحددات الجغرافية والدينية والاجتماعية، تسهم بشكل كبير في دعم الفساد، حيث يتم دعم السلطة ووجود تسلسل هرمي اجتماعي مهيم. دراسة (Bauchadze et al. (2025 هدفت إلى تحليل شامل لمشكلة الفساد، وتعريف سياسات مكافحته وتحليلها في دول أوروبا الشرقية، مع التركيز على بولندا كمثال. واعتمدت الدراسة على استطلاعات رأي ومجموعات التركيز؛ حيث شملت المرحلة الأولى استطلاع رأي لرواد الأعمال (٤٠٠ شخص) ومقابلات مع ١٨٠٠ شخص. وفي المرحلة الثانية، تم عقد مجموعات تركيز في خمس مدن بولندية. وتوصلت الدراسة إلى أن مكافحة الفساد تتطلب تحديثًا مستمرًا لأدوات السياسة المطبقة، وتطوير مدونات سلوك أخلاقية للمسؤولين، وتنفيذ أنشطة تعليمية لمكافحة الفساد. كما أشارت إلى أن الفساد يعد مشكلة منهجية تحتاج إلى معالجة شاملة، تشمل ضمان انفتاح المعلومات، والعمل الإعلامي الفعال، وتغيير المفاهيم والمواقف تجاه الفساد على المستوى الثقافي. دراسة (Kelkusa et al. 2023) هدفت إلى فهم معنى الفساد من منظور أخلاقي، واستكشاف أسباب ارتكاب الأفراد للفساد، بالإضافة إلى تحديد آثار الفساد ٥.٠؛ واستخدمت الدراسة أساليب جمع البيانات من خلال تقنيات البحث الأدبي المعروفة باسم المناهج القانونية

المعيارية لتقييم الأدبيات. كما اعتمدت الدراسة على الأسس الأخلاقية المستمدة من القرآن الكريم والحديث الشريف والأوراق العلمية والكتب والمقالات كمصادر للمعلومات القانونية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الفساد من المنظور الأخلاقي هو أخذ أموال الآخرين بطريقة باطلة ومنحرفة عن القواعد الأخلاقية والمعنوية، وهو إثم وفقاً للأديان. كما بينت أن الفساد محظور في القوانين العالمية، حيث تشمل العقوبات القصوى الإعدام أو السجن المؤبد، بينما في الشريعة الإسلامية يمكن معاقبة مرتكبي الفساد بقطع اليد أو السجن المؤبد أو التعزير، وفقاً لحجم الممتلكات المصادرة.

الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الوظيفي للعاملين:

هدفت دراسة (Davis, et al, 2025) إلى استكشاف الأسس العلائقية التي تشكل سلوكيات الموظفين الأمنية خارج الأدوار من خلال نموذج تحفيزي ثنائي القناة، حيث تعالج القناة الأولى مبادئ التبادل والمعاملة بالمثل بينما تركز القناة الثانية على التحقق الذاتي والهوية لدعم هذه السلوكيات. واستخدمت الدراسة منهجية متعددة المنهجيات تضمنت دراسة كمية لتطوير النموذج ودراسة نوعية لتحديد السمات العلائقية التي تعزز تطبيق معايير ERB. ، كما أظهرت النتائج أن العلاقات المبنية على التبادل المتوازن والثقة والتوافق الهويوي يدعم بشكل ملحوظ تطبيق سلوكيات الأمان الإضافية، كما بينت أهمية دور وحدة نظم المعلومات والمشرف المباشر كعوامل حاسمة في تشكيل هذه السلوكيات. وتسلط الدراسة الضوء على ضرورة تعزيز العلاقات بين الموظف والوكيل كمدخل فعال لتحسين الأمان المؤسسي.هدفت دراسة (Ajmal , et al, 2024) إلى استكشاف أثر القيادة الماهرة ذات الاتجاهين على سلوك العمل المبتكر في قطاع الفنادق في باكستان مع التركيز على دور سلوك التعبير عن الرأي للموظف. واعتمدت الدراسة على استبيانات ذاتية جمعت من ٤١٠ موظفين في فنادق متنوعة، واستخدمت الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات. وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي قوي بين القيادة الماهرة وسلوك العمل المبتكر لدى الموظفين. كما بينت الدراسة أن سلوك التعبير عن الرأي يدعم هذه العلاقة بشكل كبير ويزيد من فعالية القيادة في تحفيز الابتكار. وأكدت النتائج أيضاً أن الهوية الأخلاقية القوية للموظف تساهم في تشجيع التعبير عن الرأي والمشاركة بسلوكيات مبتكرة. وخلصت الدراسة إلى أن الجمع بين القيادة الماهرة وتشجيع الموظفين على التعبير عن آرائهم يخلق بيئة عمل محفزة للابتكار المستدام. وتشير الدراسة إلى ضرورة تعزيز ثقافة الثقة والانفتاح داخل المؤسسات الفندقية لزيادة أثر القيادة الماهرة. وتؤكد الدراسة أن تطبيق هذه الممارسات يساهم في رفع مستوى الابتكار وأداء المؤسسات في صناعة الضيافة.

٣- التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض أهم الدراسات العربية والأجنبية والمرتبطة بموضوعات الدراسة الحالية، وبمراجعة نتائج تلك الدراسات يمكن استخلاص بعض الاستنتاجات الخاصة بجوانب الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وتحديد الفجوة البحثية، كما يلي:فيما يتعلق بأوجه الشبه، تتوافق دراسة (Giang and Nhi (2025) ودراسة (Bauchadze et al. (2025) على أن تأسيس مدونات سلوك واضحة وتدريب منتظم على قيم النزاهة والشفافية يمثلان ركيزة أساسية لتحسين السلوك الوظيفي في المؤسسات الحكومية العراقية. فقد أظهرت دراسة (Giang and Nhi (2025) أن نشر الأطر النظرية والممارسات عبر ورش عمل ودورات تدريبية يرفع من إدراك الموظفين بأخلاقيات العمل ويساهم في تقليل الممارسات الفاسدة، فيما أكدت دراسة (Bauchadze et al. (2025) أن إعادة تحديث مدونات السلوك بشكل دوري ودمج شكاوى الموظفين عبر قنوات اتصال آمنة يعززان الشعور بالمسؤولية الفردية ويقتلان الإحساس بالإفلات من العقاب. كما تشدد كلتا الدراستين على أهمية ربط مدونات السلوك بالجوائز التحفيزية، إذ يساهم منح شهادات تقدير وجوائز رمزية للموظفين الملتزمين في تعزيز الدافعية الداخلية والاستمرار في الالتزام بالمعايير الأخلاقية. أما أوجه الاختلاف فتظهر جلية في المنظور الأخلاقي والديني الذي اعتمده دراسة (Kelkusa et al. (2023) ، حيث تعاملت مع الفساد كخروج عن القواعد الأخلاقية المنبثقة من النصوص الشرعية والقوانين العالمية، مع التركيز على تحديد العقوبات الشرعية والمدنية. وهذا يختلف اختلافاً جوهرياً عن المنهج الإداري والتقني المعتمد في البحوث التطبيقية على المؤسسات الحكومية العراقية، والتي تركز على الأدوات الإجرائية (مدونات السلوك والرقابة الداخلية) دون الدخول في جدل العقوبات الشرعية أو الأخلاقية. وبناءً على مراجعة الدراسات السابقة، يمكن تحديد فجوة بحثية واضحة تتمثل في عدم وجود دراسة شاملة تربط بشكل مباشر بين "أساليب مواجهة الفساد" كمتغير مستقل و"السلوك الوظيفي للعاملين" كمتغير تابع في المؤسسات الحكومية العراقية . كما لم يتم تناول العلاقة السببية بين مواجهة الفساد وتحسين التفاعل التنظيمي والسلوكيات الإيجابية داخل بيئة العمل. وبناءً عليه، يمكن القول أن الدراسة الحالية تقدم إضافة نوعية من خلال سد الفجوة بين مكافحة الفساد وتأثيرها على السلوك الوظيفي للعاملين، بالتطبيق على المؤسسات الحكومية في العراق.

عاشرا: مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في العاملين بالمستويات الوظيفية المختلفة في ديوان عام المحافظات في العراق. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين في هذه القطاعات المختلفة شملت ٢٤٠ موظفًا. وتم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلة التالية. جدول رقم (١): توزيع مجتمع الدراسة وحجم العينة بين الشركات.

المحافظات	العاملين	حجم العينة
بغداد	1000	30
نينوى	1000	29
البصرة	1000	25
صلاح الدين	1000	21
دهوك	1000	21
أربيل	1000	19
السليمانية	1000	19
ديالى	1000	27
واسط	1000	22
ميسان	1000	21
ذي قار	1000	24
المجموع	11000	240

المصدر : من إعداد الباحث. وتم الاعتماد على أسلوب العينات، وقد تم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلة:

$$n = \frac{NP(1 - P)x^2}{(N - 1)d^2 + P(1 - P)x^2}$$

حيث إن:

n: حجم العينة المطلوبة.

N: حجم مجتمع الدراسة.

P: نسبة المجتمع أن تساوي ٠.٠٥٠.

D: نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه واكبر قيمة له ٠.٠٠٥.

x^2 : قيمة مربع كاي بدرجة حرية واحدة = ٣.٨٤١ عند مستوى ثقة ٩٥٪ أو مستوى دلالة ٥٪.

ويتطبيق المعادلة السابقة على البيانات المجمعة وبمعلومية حجم مجتمع الدراسة تم التوصل إلى حجم عينة الدراسة والتي تبلغ (٢٤٠) مفردة، وتم توزيعهم وتجميعهم من خلال عينة عشوائية بسيطة.

حادي عشر - تقييم أداة الدراسة:

سيتم استخدام قائمة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وذلك لأنها من أكثر وسائل جمع البيانات شيوعًا واستخدامًا، بما يتناسب مع طبيعة الدراسة. تم تصميم الاستبيان بناءً على أهداف الدراسة لاختبار فرضياته، استنادًا إلى مراجعة الدراسات السابقة والأبحاث العلمية ذات الصلة بالموضوع. وتشمل قائمة الاستبيان المحاور التالية:

- **المحور الأول:** يتناول واقع تطبيق أساليب مواجهة ظاهرة الفساد في المؤسسات الحكومية العراقية. حيث تعتمد الدراسة على النماذج المعتمدة في دراسات (Giang and Nhi, 2025) و (Bauchadze et al., 2025) والتي تتضمن الأبعاد التالية: (الشفافية، النزاهة، القوانين والممارسات الأخلاقية، دور التدريب التوعوي)، وتم صياغة العبارات بناءً على هذه الأبعاد.
- **المحور الثاني:** يتناول مدى تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية. وتستند الدراسة إلى النماذج المعتمدة في دراسات (Davis et al., 2025) و (Ajmal et al., 2024)، والتي تتضمن الأبعاد التالية: (الانضباط، الالتزام الوظيفي، الابتكار في العمل، الرغبة في تحسين الأداء)، وتم صياغة العبارات وفقًا لهذه الأبعاد.

■ المحور الثالث: المتغيرات الشخصية: يركز هذا المحور على البيانات الشخصية للمشاركين في الدراسة، مثل (النوع، العمر، مستوى التعليم، الخبرة في العمل، والمدة الزمنية للعمل في المؤسسات الحكومية)، بهدف فهم تأثير العوامل الشخصية على نتائج السلوك الوظيفي في المؤسسات الحكومية العراقية.

ثاني عشر - اختبار فروض الدراسة:

١- اختبار الفرض الرئيسي:

الفرض الرئيسي للدراسة ينص على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب مواجهة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام تحليل الارتباط والانحدار لاختبار الفروض، حيث تم تطبيق:

- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد أساليب مواجهة الفساد والسلوك الوظيفي.
- تحليل الانحدار الخطى البسيط والانحدار المتعدد لاختبار صحة الفروض.

جدول رقم (٢): العلاقة بين أبعاد أساليب مواجهة ظاهرة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الحكومية في العراق باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط (r)	مستوى دلالة	الدلالة
النزاهة	مواجهة الفساد الإداري	٠.٨١٢	** ٠.٠٠١	دالة
	مواجهة الفساد المالي	٠.٨١٣	** ٠.٠٠١	دالة
	مواجهة الفساد الأخلاقي	٠.٨٦٣	** ٠.٠٠١	دالة
الشفافية	مواجهة الفساد الإداري	٠.٧٤٨	** ٠.٠٠١	دالة
	مواجهة الفساد المالي	٠.٨٩٩	** ٠.٠٠١	دالة
	مواجهة الفساد الأخلاقي	٠.٨٤٨	** ٠.٠٠١	دالة
المساءلة	مواجهة الفساد الإداري	٠.٨٠٨	** ٠.٠٠١	دالة
	مواجهة الفساد المالي	٠.٨٥٥	** ٠.٠٠١	دالة
	مواجهة الفساد الأخلاقي	٠.٨٥٥	** ٠.٠٠١	دالة
المشاركة	مواجهة الفساد الإداري	٠.٦٦٩	** ٠.٠٠١	دالة
	مواجهة الفساد المالي	٠.٧٥٩	** ٠.٠٠١	دالة
	مواجهة الفساد الأخلاقي	٠.٧٥٧	** ٠.٠٠١	دالة
السلوك الوظيفي للعاملين	تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد	** ٠.٩٢٧	** ٠.٠٠١	دالة

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

من الجدول السابق يتضح الآتي:

يوجد ارتباط إيجابي بين "أساليب مواجهة ظاهرة الفساد" و"السلوك الوظيفي للعاملين"، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٩٢٧)، بمستوى معنوية أقل من (٠.٠١). ويوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب مواجهة ظاهرة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية، حيث إن جميع أبعاد متغير "أساليب مواجهة ظاهرة الفساد" دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١) في أبعاد متغير "السلوك الوظيفي للعاملين".

إثبات الفرضية: أولاً: نقبل الفرض الإحصائي القائل: "بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأساليب مواجهة ظاهرة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية". ثانياً: تحليل الانحدار الخطى البسيط Simple Linear regression لقياس تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد على السلوك الوظيفي للعاملين: جدول رقم (٣): نموذج الانحدار الخطى البسيط لتحديد معنوية تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد على

السلوك الوظيفي للعاملين باستخدام تحليل الانحدار الخطى البسيط Simple Linear regression

معامل التحديد	قيمة "ف" F. test		قيمة "T" t. test		معلومات المقدر β_i	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
%٨٦	**٠.٠١	٩٠٩.٠٨	٠.١٩٦	١.٢٩٩-	٠.١٤٤-	الجزء الثابت
			**٠.٠١	٣٠.١٥١	٠.٩٦١	أساليب مواجهة ظاهرة الفساد

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

من الجدول السابق يتضح الآتي:

(١) معامل التحديد: نجد أن المتغير المستقل (أساليب مواجهة ظاهرة الفساد) يفسر (%٨٦) من التغير الكلي في المتغير التابع (السلوك الوظيفي للعاملين)، وترجع باقي النسبة إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

(٢) اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل (أساليب مواجهة ظاهرة الفساد) ذو تأثير معنوي على المتغير التابع (السلوك الوظيفي للعاملين)، حيث بلغت قيمة "T" (٣٠.١٥١) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

(٣) اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث إن قيمة اختبار (F-test) هي (٩٠٩.٠٨)، وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (٠.٠١)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على السلوك الوظيفي للعاملين. (٤) معادلة النموذج:

$$\text{السلوك الوظيفي للعاملين} = -٠.١٤٤ + ٠.٩٦١ \text{ تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد}$$

ثالثاً: تحليل الانحدار المتعدد Multiple regression:

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لتحديد تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (الإداري، المالي، والأخلاقي) على السلوك الوظيفي للعاملين بمصلحة الضرائب. وأظهرت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لهذه الأبعاد على السلوك الوظيفي، مما يؤكد أن تأثيرات هذه الأساليب جوهرية. جدول رقم (٤) تحديد معنوية تأثير "أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها على السلوك الوظيفي للعاملين" باستخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

r معامل الارتباط	معامل التحديد	F. test		t. test		المعلومات المقدر β_i	المتغير المستقل
		مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
٠.٩٣٩	%٨٨.٢	٠.٠٠١	٣٦٤.٤٩	٠.٠١٩	٢.٣٧٥	٠.٢٧١	الجزء الثابت
				٠.٠٠١	٨.٣٢٣	٠.٥٢٢	مواجهة الفساد المالي
				٠.٠٠١	٧.٢٨٠	٠.٤١٣	مواجهة الفساد الأخلاقي
				٠.٤٥٢	٠.٧٥٥	٠.٠٤٢	مواجهة الفساد الإداري

**دالة عند مستوى معنوية (٠.٠١).

*دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

(١) معامل ارتباط (r): توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، وبين السلوك الوظيفي للعاملين"، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٩٣٩) بمستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١).

(٢) معامل التحديد (R^2): نجد أن المتغيرات المستقلة لإجمالي أبعاد (أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، تفسر (٨٨.٢٪) من التغير الكلي في المتغير التابع السلوك الوظيفي للعاملين، وباقى النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

(٣) اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل المتمثل في مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي، ذو تأثير معنوي على السلوك الوظيفي للعاملين، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١) حيث بلغت قيم "T" (٨.٣٢٣)، (٧.٢٨٠).

- مع عدم تأثير (مواجهة الفساد الإداري).

(٤) اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث إن قيمة اختبار (F-test) هي (٣٦٤.٤٩) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (٠.٠٠١)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على السلوك الوظيفي للعاملين.

(٥) معادلة النموذج:

$$\text{السلوك الوظيفي للعاملين} = ٠.٢٧١ - ٠.٠٠٤٢ \text{ بُعد مواجهة الفساد الإداري} + ٠.٥٢٢ \text{ بُعد مواجهة ظاهرة الفساد المالي} + ٠.٤١٣ \text{ بُعد مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي}$$

إثبات الفروض الفرعية للفرضية الرئيسية:

- اختبار صحة الفرض الفرعي الأول:

"يدرك العاملون بالمؤسسة الحكومية في العراق محل الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي) على بعد النزاهة"، وذلك باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد لقياس هذه التأثيرات كل على حدة، وعمّا إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم أنها غير دالة إحصائياً. جدول رقم (٥): تحديد معنوية تأثير "تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها على بعد النزاهة" باستخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

r	معامل التحديد	F. test		t. test		المعاملات المقدره β_i	المتغير المستقل
		مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
٠.٨٨	٪٧٧.٨	٠.٠٠١	١٧٠.٠٨	٠.٠٢٥	٢.٢٦٧-	٠.٤٢٨-	الجزء الثابت
				٠.٠١٤	٢.٤٨٥	٠.٢٣١	مواجهة الفساد الإداري
				٠.٠٠٥	٢.٨٥٢	٠.٢٩٦	مواجهة ظاهرة الفساد المالي
				٠.٠٠١	٥.٧٦٠	٠.٥٤١	مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي

*دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٠١).

*دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

- (١) **معامل ارتباط (r):** توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، وبين النزاهة"، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٨٨٢) بمستوى معنوية (٠.٠٠١).
- (٢) **معامل التحديد (R²):** نجد أن المتغيرات المستقلة لإجمالي أبعاد (تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، تسر (٧٧.٨٪) من التغير الكلي في المتغير التابع للنزاهة، وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.
- (٣) **اختبار معنوية المتغير المستقل:** باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل المتمثل في مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي، ذو تأثير معنوي على النزاهة، وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) حيث بلغت قيم "T" (٢.٤٨٥)، (٢.٨٥٢)، (٥.٧٦٠).
- (٤) **اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار:** لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث إن قيمة اختبار (F-test) هي (١٧٠.٠٠٨) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (٠.٠٠١)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على النزاهة.
- (٥) **معادلة النموذج:**

$$\text{النزاهة} = ٠.٤٢٨ - ٠.٢٣١ + ٠.٢٩٦ + \text{بُعد مواجهة الفساد الإداري} + ٠.٢٩٦ + \text{بُعد مواجهة ظاهرة الفساد المالي} + ٠.٥٤١ + \text{بُعد مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي}$$

- اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني

"يدرك العاملون في المصالح الحكومية في العراق محل الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي) على الشفافية"، وذلك باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد لقياس هذه التأثيرات كل على حدة، وما إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم أنها غير دالة إحصائياً. جدول رقم (٦) تحديد معنوية "تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها على الشفافية" باستخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

r	معامل الارتباط	معامل التحديد	F. test		t. test		المعلومات المقدره	المتغير المستقل
			مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
					٠.٠٠١	٥.٢٦٣-	٠.٧٩٥-	الجزء الثابت
					٠.٠٤٠	٢.٠٧٣-	٠.١٥٤-	مواجهة الفساد الإداري
٠.٩١٥		%٨٣.٨	** ٠.٠٠٠١	٢٥١.٩٩	٠.٠٠١	١٠.٢٨٤	٠.٨٥٤	مواجهة ظاهرة الفساد المالي
					٠.٠٠١	٥.١٧	٠.٣٨٩	مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي

*دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٠١).

*دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

- (١) **معامل ارتباط (r):** توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، وبين الشفافية"، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٩١٥) بمستوى معنوية (٠.٠٠١).
- (٢) **معامل التحديد (R²):** نجد أن المتغيرات المستقلة لإجمالي أبعاد (تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، تسر (٨٣.٨٪) من التغير الكلي في المتغير التابع للشفافية، وباقي النسبة يرجع إلى

الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

(٣) اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل المتمثل في مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي، ذو تأثير معنوي على الشفافية، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١) حيث بلغت قيم "T" - (٢.٠٧٣)، (١٠٠.٢٨٤)، (٥.١٧٧).

(٤) اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث إن قيمة اختبار (F-test) هي (٢٥١.٩٩) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (٠.٠١)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على الشفافية. (٥) معادلة النموذج:

$$\text{الشفافية} = ٠.٧٩٥ - ٠.١٥٤ \text{ بُعد مواجهة الفساد الإداري} + ٠.٨٥٤ \text{ بُعد مواجهة ظاهرة الفساد المالي} + ٠.٣٨٩ \text{ بُعد مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي}$$

- اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث

"يدرك العاملون المصالح الحكومية في العراق محل الدراسة بوجود أثر ذي دلالة إحصائية لتأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي) على المساءلة"، وذلك باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد لقياس هذه التأثيرات كل على حدة، واما إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم أنها غير دالة إحصائياً. جدول رقم (٧) تحديد معنوية تأثير "أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها على المساءلة" باستخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

r	معامل الارتباط	F. test		t. test		المعاملات المقدره β_i	المتغير المستقل
		مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
٠.٨٩٢	%٧٩.٦	٠.٠١.	١٨٩.٤١	٠.٤٨١	٠.٧٠٧٠	٠.١١٢-	الجزء الثابت
				٠.٠٥٤	١.٩٤٠	٠.١٥١	مواجهة الفساد الإداري
				٠.٠٠١	٥.٥٣٤	٠.٤٨٠	مواجهة ظاهرة الفساد المالي
				٠.٠٠١	٤.٤٨٢	٠.٣٥٢	مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي

*دالة عند مستوى معنوية (٠.٠١).

*دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

(١) معامل ارتباط (r): توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، وبين المساءلة"، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٨٩٢) بمستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

(٢) معامل التحديد: نجد أن المتغيرات المستقلة لإجمالي أبعاد (تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، تفسر (%٧٩.٦) من التغير الكلي في المتغير التابع المساءلة، وباقي النسبة يرجع إلى

الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

(٣) اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل المتمثل في مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي، ذو تأثير معنوي على المساءلة، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١) حيث بلغت قيم "T" (٥.٥٣٤)، (٤.٤٨٢). - مع عدم تأثير (مواجهة الفساد الإداري).

(٤) اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث إن قيمة اختبار (F-test) هي (١٨٩.٤١) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (٠.٠١)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على المساءلة. (٥) معادلة النموذج:

$$\text{المساءلة} = 0.112 - 0.151 \text{ بُعد مواجهة الفساد الإداري} + 0.480 \text{ بُعد مواجهة ظاهرة الفساد المالي} + 0.352 \text{ بُعد مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي}$$

- اختبار صحة الفرض الفرعي الرابع

"يدرك العاملون المصالح الحكومية في العراق محل الدراسة بوجود أثر ذي دلالة إحصائية لتأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي) على المشاركة"، وذلك باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد لقياس هذه التأثيرات كل على حدة، واما إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم أنها غير دالة إحصائياً. جدول رقم (٨) تحديد معنوية تأثير "أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها على المشاركة" باستخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

r	معامل الارتباط	F. test		t. test		المعاملات المقدره β_i	المتغير المستقل
		مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
٠.٧٨٩	٦٢.٢٪	**٠.٠٠١	٧٩.٩٩	٠.٢٢٣	١.٢٢٤	٠.٢٣٩	الجزء الثابت
				٠.٥٥٧	٠.٥٨٩-	٠.٠٥٦-	مواجهة الفساد الإداري
				**٠.٠٠١	٤.٢٧٣	٠.٤٥٨	مواجهة ظاهرة الفساد المالي
				**٠.٠٠١	٣.٨٤٨	٠.٣٧٣	مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي

*دالة عند مستوى معنوية (٠.٠١).

*دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

(١) معامل ارتباط (r): توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "تأثير أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، وبين المشاركة"، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٨٩) بمستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

(٢) معامل التحديد: نجد أن المتغيرات المستقلة لإجمالي أبعاد (أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها (مواجهة الفساد الإداري، مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي)، تقدر (٦٢.٢٪) من التغير الكلي في المتغير التابع المشاركة، وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

(٣) اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل المتمثل في مواجهة ظاهرة الفساد المالي، مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي، ذو تأثير معنوي على المشاركة، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١) حيث بلغت قيم "T" (٤.٢٧٣)، (٣.٨٤٨).

- مع عدم تأثير (مواجهة الفساد الإداري).

٤) اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث إن قيمة اختبار (F-test) هي (٧٩.٩٩) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (٠.٠١)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على المشاركة.

٥) معادلة النموذج:

$$\text{المشاركة} = ٠.٢٣٩ + ٠.٠٥٧ \times \text{بُعد مواجهة الفساد الإداري} + ٠.٤٥٨ \times \text{بُعد مواجهة ظاهرة الفساد المالي} + ٠.٣٧٣ \times \text{بُعد مواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي}$$

ثالث عشر- نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن أساليب مواجهة ظاهرة الفساد في المؤسسات الحكومية العراقية كانت بدرجة متوسطة، حيث كانت الآراء محايدة في معظم الأبعاد. تم ترتيب الأبعاد كالتالي: الفساد المالي أولاً، ثم الفساد الأخلاقي، وأخيراً الفساد الإداري.

■ **بالنسبة لمواجهة الفساد الإداري** توصلت الدراسة إلى أن مواجهة الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية العراقية كانت بدرجة متوسطة، مع اتجاه الآراء نحو المحايدة. تم استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في مكافحة الفساد الإداري، بالإضافة إلى تنظيم دورات تدريبية للعاملين. كما تشارك المصلحة في مبادرات لمكافحة الفساد وتحسين الممارسات المتبعة.

■ **بالنسبة لمواجهة ظاهرة الفساد المالي** توصلت الدراسة إلى أن مواجهة الفساد المالي في المؤسسات الحكومية العراقية كانت بدرجة متوسطة، مع اتجاه الآراء نحو المحايدة. أظهرت النتائج وجود إجراءات تدقيق داخلية دورية للتحقق من فعالية ممارسات المحاسبة وحفظ السجلات للحد من الاحتيال والرشاوى. كما تم وضع إجراءات لحفظ السجلات المالية وتوثيقها بشكل صحيح لجميع المعاملات المالية.

■ **بالنسبة لمواجهة ظاهرة الفساد الأخلاقي** توصلت الدراسة إلى أن مواجهة الفساد الأخلاقي في المؤسسات الحكومية العراقية كانت بدرجة متوسطة، مع اتجاه الآراء نحو المحايدة. أظهرت النتائج أنه يتم دراسة حالات الاشتباه عبر آلية الإنذار المبكر واتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة الأسباب الجذرية. كما يتم نشر الوعي لدى المواطنين بالتعاون مع الجهات المختصة في مكافحة فساد الإداريين والموظفين.

١. **النتائج المتعلقة بمتغير (السلوك الوظيفي للعاملين)** توصلت الدراسة إلى أن السلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية كان بدرجة متوسطة، مع اتجاه الآراء نحو المحايدة. تبين أن أكثر الأبعاد توافراً هي: النزاهة في الترتيب الأول، ثم المساءلة في الترتيب الثاني، المشاركة في الترتيب الثالث، والشفافية في الترتيب الرابع. كما تم تحديد نسبة التوافر لكل بعد من هذه الأبعاد.

■ **بالنسبة للنزاهة** توصلت الدراسة إلى أن النزاهة في المؤسسات الحكومية العراقية كانت بدرجة متوسطة، مع اتجاه الآراء نحو المحايدة تجاه هذا البعد. أظهرت النتائج أن العاملين يلتزمون بالنزاهة في العمل والتعاملات والقيم الخاصة بالمؤسسة، ويمتنعون عن أي تصرف يضر بالمصلحة العامة والمال العام. كما يتفانون في العمل للحفاظ على المال العام وعدم إلحاق الأضرار بالمصلحة العامة.

■ **بالنسبة للشفافية** توصلت الدراسة إلى أن الشفافية في المؤسسات الحكومية العراقية كانت بدرجة متوسطة، مع اتجاه الآراء نحو المحايدة تجاه هذا البعد. أظهرت النتائج أنه يتم حماية البيانات عالية الخطورة من سوء الاستخدام المحتمل، كما يتم تخفيف الأعباء المهنية على الموظفين من خلال التوزيع العادل للمهام. بالإضافة إلى ذلك، هناك إجراءات لتوفير إرشادات مكتوبة حول السلوك الوظيفي لجميع الموظفين.

■ **بالنسبة للمساءلة** توصلت الدراسة إلى أن المساءلة في المؤسسات الحكومية العراقية كانت بدرجة متوسطة، مع اتجاه الآراء نحو المحايدة تجاه هذا البعد. أظهرت النتائج أنه يتم تحديد المسؤوليات الوظيفية بدقة للوحدات الإدارية ووظائفها المختلفة، مما يحد من التهرب من المساءلة. كما يتم تحديد المسؤولية والصلاحيات بوضوح للعاملين بشأن السلوك الوظيفي، ويتم اتخاذ تدابير تأديبية ضد الموظفين الذين يخالفون مدونات السلوك الوظيفي.

■ **بالنسبة للمشاركة** توصلت الدراسة إلى أن المشاركة في المؤسسات الحكومية العراقية كانت بدرجة متوسطة، مع اتجاه الآراء نحو المحايدة تجاه هذا البعد. أظهرت النتائج أنه يتم تشجيع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، ويتم تعزيز التواصل بين الإدارات المختلفة لضمان مشاركة فعالة. كما يتم توفير بيئة تشجع على تبادل الأفكار والمقترحات التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

وبالنسبة لنتائج العلاقة الكلية تتمثل في:

توجد علاقة إيجابية قوية بين أساليب مواجهة ظاهرة الفساد والسلوك الوظيفي للعاملين، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٩٢٧ بمستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١. هذا يدل على أن التحسين في أساليب مواجهة الفساد يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز السلوك الوظيفي الإيجابي للعاملين. تشير هذه

العلاقة القوية إلى أن العاملين في المؤسسات الحكومية العراقية يدركون أهمية تلك الأساليب في تحسين بيئة العمل وزيادة الالتزام والسلوكيات الإيجابية التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

وعند تحليل أساليب مواجهة ظاهرة الفساد بأبعادها المختلفة، تبين أن أبعاد مواجهة الفساد المالي والأخلاقي لها تأثير معنوي قوي على السلوك الوظيفي للعاملين، حيث أظهرت القيم أن مواجهة الفساد المالي كانت لها قيمة "T" تبلغ ٨.٣٢٣ ومواجهة الفساد الأخلاقي كانت ٧.٢٨٠، مما يعكس تأثيرهما الإيجابي عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١. في المقابل، لم يكن لبُعد مواجهة الفساد الإداري تأثير معنوي على السلوك الوظيفي. تشير هذه النتائج إلى أهمية التركيز على الأبعاد المالية والأخلاقية في استراتيجيات مكافحة الفساد لتحسين أداء العاملين وتعزيز السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل.

رابع عشر : توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أكدت وجود علاقة إيجابية قوية بين أساليب مواجهة الفساد والسلوك الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العراقية، يقدم الباحث التوصيات الآتية:

١. ضرورة تبني استراتيجية وطنية شاملة لمكافحة الفساد الإداري تركز على مبادئ الحوكمة الرشيدة، وتدمج بين الإجراءات القانونية والرقابية وبين الجوانب الثقافية والسلوكية التي تعزز النزاهة والمسؤولية لدى الموظفين.
٢. تطوير برامج تدريبية دورية للعاملين في المؤسسات الحكومية تهدف إلى ترسيخ القيم الأخلاقية وتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة، مع التركيز على المواقف العملية التي قد يتعرض لها الموظف في بيئة العمل وكيفية التعامل معها وفق ضوابط النزاهة.
٣. إعادة هيكلة نظم الرقابة الداخلية بحيث تتسم بالفاعلية والمرونة، وتستخدم أدوات التحليل والمراجعة الإلكترونية الحديثة للكشف المبكر عن المخالفات، بما يحدّ من فرص انتشار الفساد الإداري والمالي.
٤. تعزيز مبدأ الشفافية في الإجراءات الحكومية من خلال نشر التقارير الدورية عن الأداء المالي والإداري للمؤسسات، وإتاحة المعلومات للموظفين والجمهور، بما يساهم في تقليل الغموض الإداري الذي يُعد بيئة خصبة للفساد.
٥. تحفيز السلوك الوظيفي الإيجابي عبر نظام حوافز عادل وواضح يكافئ النزاهة والانضباط والمسؤولية في الأداء، ويُسهّم في تحويل ثقافة العمل من ردود الأفعال إلى المبادرة والمساءلة الذاتية.
٦. إشراك الموظفين في وضع وتنفيذ سياسات مكافحة الفساد من خلال لجان داخلية تُعنى بمقترحات التطوير، مما يعزز الإحساس بالمسؤولية الجماعية ويحد من مقاومة التغيير الإداري.
٧. تحديث التشريعات المتعلقة بمكافحة الفساد لتشمل معايير سلوكية واضحة للمناصب الإدارية العليا، مع تفعيل آليات العقاب والثواب بشكل متوازن وعادل، بما يعزز الثقة في المؤسسات الحكومية.
٨. توسيع نطاق التعاون بين الأجهزة الرقابية والمجتمع المدني والإعلام لتعزيز الرقابة المجتمعية وتبني مبادرات توعوية تبرز الأثر السلبي للفساد على التنمية والعدالة الاجتماعية.
٩. دعم البحث العلمي في مجالات السلوك الوظيفي ومكافحة الفساد عبر تمويل الدراسات التطبيقية والميدانية، وتوفير قواعد بيانات تساعد الباحثين وصناع القرار في تطوير سياسات أكثر دقة وفاعلية.
١٠. الاهتمام ببناء ثقافة مؤسسية قائمة على القيم الأخلاقية بحيث تكون النزاهة جزءاً من هوية المؤسسة وثقافتها التنظيمية، لا مجرد التزام قانوني أو رقابي مؤقت.

References

- 1- Mungiu-Pippidi, A. (2022). Transparency and corruption: Measuring real transparency by a new index. *Regulation & Governance*, 17(4), 1094–1113.
- 2- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10).
- 3- Ajmal, M., Sareet, Z., & Islam, A. (2024). Unleashing innovation through employee voice behavior in the hotel industry: The impact of ambidextrous leadership on innovative work behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(2).

- 4- Bauchadze, B., Datsenko, V., & Shevchenko, V. (2025). Corruption as a social phenomenon in the context of global challenges. *Conferencii*, 11, 1.
- 5- Davis, J. M., Agrawal, D., & Ogbanufe, O. (2025). Shaping extra-role security behaviors through employee-agent relations: A dual-channel motivational perspective. *International Journal of Information Management*, 80, 102833.
- 6- De Benedetto, M. (2020). Administrative corruption. In *Encyclopedia of Law and Economics* (pp. 1–8). Springer.
- 7- Dobel, J. P. (2016). Integrity and corruption. In *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 1–7). Springer.
- 8- Fukuyama, F. (2018). Corruption as a political phenomenon. In *Institutions, Governance and the Control of Corruption* (pp. 51–73). Springer.
- 9- Giang, N. M., & Nhi, C. N. T. (2025). Corruption - A common social phenomenon in the Orient from the political culture perspective. *Humanities and Social Sciences*, 13(1), 58–66.
- 10- Helbing, D., Brockmann, D., Chadeaux, T., Donnay, K., Blanke, U., Woolley-Meza, O., Moussaid, M., Johansson, A., Krause, J., Schutte, S., & Perc, M. (2015). Saving human lives: what complexity science and information systems can contribute. *Journal of Statistical Physics*, 158(3), 735–781. <https://doi.org/10.1007/s10955-015-1385-7>
- 11- Kelkusa, M., Mahmudulhassan, M., Anurogo, D., & Syarif, U. A. (2023). The phenomenon and existence of corruption in the 5.0 era: Moral and ethical perspectives. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, 1(02), 78–87.
- 12- Kelkusa, Maulida, Mahmudulhassan, M., Anurogo, Dito, & Syarif, Ubed Abdilah. (2023). The phenomenon and existence of corruption in the 5.0 era: Moral and ethical perspectives. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, 1(2).
- 13- Luna-Pla, I., & Nicolás-Carlock, J. R. (2020). Corruption and complexity: A scientific framework for the analysis of corruption networks. *Applied Network Science*, 5(1), 13.
- 14- Malik, P., & Lenka, U. (2018). Integrating antecedents of workplace deviance: utilizing AHP approach. *Journal of Indian Business Research*, 10(1), 101-122.
- 15- Manyaka, R.K., & Nkuna, N.W. (2014). The phenomenon of corruption in the South African public sector: Challenges and opportunities. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(27), 1572.
- 16- Mititelu, C. (2019). Citizen participation: Rationales and approaches. In *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 1–13). Springer Nature.
- 17- Monteverde, V. (2021). Great corruption – theory of corrupt phenomena. *Journal of Financial Crime*, 28(2).
- 18- Muthukrishna, M., Francois, P., Pourahmadi, S., & Henrich, J. (2017). Corrupting cooperation and how anti-corruption strategies may backfire. *Nature Human Behaviour*, 1(7), 138.
- 19- Pădure, L., & Pădure Vistinia, A. (2024). *Ehics and Integrity*. *Revue Européenne du Droit Social*, 62 (1), 128–138.
- 20- Putra, A., & Santosa, B. (2024). Management of Anti-Corruption Education in the Context of Instilling Moral Values in Schools. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 12–25.
- 21- Putra, I. A., & Santosa, A. B. (2024). Management of anti-corruption education in the context of instilling moral values in schools. *Jambura Journal of Educational Management*, 5 (1), 12–25.
- 22- Romzek, B. S. (2023). Accountability. In K. P. Kearns & W. Wang (Eds.), *Elgar Encyclopedia of Nonprofit Management, Leadership and Governance* (pp. 1–6). Edward Elgar Publishing.
- 23- Singh, N. R. (2021). Transparency in institutions: Critical factor for achievement of sustainable development goals. In *Peace, Justice and Strong Institutions* (pp. 1–15). Springer Nature.
- 24- Skrynkovskyy, R., Kataiev, A., Zaiats, O., Andrushchenko, H., & Popova, N. (2021). Competitiveness of the company on the market: Analytical method of assessment and the phenomenon of the impact of corruption in Ukraine. *Journal of Optimization in Industrial Engineering*, special issue, 79–86.
- 25- Wu, T.-J., Li, J.-M., & Wu, Y.-J. (2022). Employees' job insecurity perception and unsafe behaviours in human-machine collaboration. *Management Decision*, 60(9), 2409-2432.