

اخلاقيات الوظيفة ودورها في الحد من الرشوة / دراسة استطلاعية في عدد من المؤسسات الحكومية في مدينة زاخو

د. صباح رمضان ياسين، قسم العلوم المالية والمصرفية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة زاخو، أقليم كردستان العراق
روش ابراهيم محمد، قسم العلوم الإدارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة زاخو، أقليم كردستان العراق
علي عبداللطيف عبدالله، قسم العلوم الإدارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة زاخو، أقليم كردستان العراق

مخلص

يهدف البحث الى تشخيص مدى توافر اخلاقيات الوظيفة في كل من مؤسستي ضريبة العقار والتسجيل العقاري في مدينة زاخو من وجهة نظر الموظفين فيها، كما ويهدف الى التعرف على قدرة اخلاقيات الوظيفة في الحد من ارتكاب الرشوة في المؤسسات المبحوثتين. وتمثلت المشكلة الرئيسة للبحث بالتساؤل التالي: ماهو دور اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة ؟ . ومن اجل تحقيق اهداف البحث فانه تم اللجوء الى استمارة الاستبيان من اجل جمع البيانات اللازمة، وتم توزيعها على عينة شملت (50) موظفاً في المؤسسات المبحوثتين، وكانت عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل (40) استمارة. ولغرض آكالات الجانب العملي من البحث فانه تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط والانحدار الخطي البسيط واختباري t و f ، وسهلت البرمجة الاحصائية الجاهزة (SPSS-22) عمل الباحثين في إيجاد نتائج الأساليب أعلاه . وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات، من اهمها: ان توافر الامكانيات البشرية الملتزمة بأخلاقيات الوظيفة تعد في الوقت الحاضر من المتطلبات الاساسية لبقاء المؤسسات واستمرارها، بحيث يمكن الحكم على جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة بمدى تمسك الافراد فيها باخلاقيات الوظيفة وذلك لدورها في تجنب هؤلاء الافراد من ممارسة السلوكيات الوظيفية الضارة وفي مقدمتها الرشوة. وقدم البحث عدداً من المقترحات، كان من اهمها: ضرورة قيام القادة الاداريين في المؤسسات المبحوثتين بتعزيز ترسيخ القيم الاخلاقية المرغوبة في العمل لدى الموظفين، اذ يمكن للقيم الراسخة أن تكون علاجاً ناجعاً للكثير من الاختلالات التي تصيب الأجهزة الإدارية في ظل وجود مؤشرات على انتشار حالات الفساد الإداري والتقي.

الكلمات الدالة: اخلاقيات الوظيفة، اخلاقيات القيادة، اخلاقيات الفرد، الثقافة التنظيمية، الرشوة..

1. مقدمة

وتم اعتماد اطار نظري لتوضيح متغيرات البحث المتمثلة بالمتغير المستقل (اخلاقيات الوظيفة) والمتغير المعتمد (الرشوة) ، وتم اجراء البحث في جانبه الميداني في عدد من المؤسسات الحكومية في مدينة زاخو والتي شملت كل من مؤسستي ضريبة العقار والتسجيل العقاري ، وتم استخدام استمارة الاستبيان باعتبارها الاداة الرئيسة المستخدمة في آكالات الجانب الميداني من هذا البحث ، اضافة الى انه تم اختبار فرضيات البحث من خلال العديد من الاساليب الاحصائية الملائمة لهذا الغرض.

وتحقيقاً لما تقدم جاء البحث في اربعة مباحث، حيث تناول المبحث الأول منهجية البحث والدراسات السابقة والذي أخص بمشكلة البحث وأهميته وأهدافه ونموذجه وفرضياته وحدوده والأساليب الاحصائية المستخدمة للتحليل فضلاً عن منهجه ومجتمع البحث وعينته ولاهم الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري البحث. أما المبحث الثاني فقد تناول عرضاً نظرياً لمتغيرات البحث (اخلاقيات الوظيفة والرشوة) ودور اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة. في حين ضم المبحث الثالث الجانب العملي من البحث حيث تناول وصف وتشخيص متغيري البحث، كما تناول عرض وتحليل علاقات الامر والارتباط بين متغيري البحث. واختم

توجه المؤسسات المعاصرة بقطاعها العام والخاص لتركيز اهتماماتها الجادة نحو ضرورة التزامها بأخلاقيات الوظيفة وجعلها في مقدمة اولوياتها والبحث عن افضل الطرق لجعلها الاطار الشامل للأداء وذلك لقوة التأثير المباشر للقيم والمعايير الاخلاقية في سلوك الموظفين وأدائهم وأداء المؤسسة بشكل عام، حيث باتت الأخلاقيات ميزة العصر التنافسية للمؤسسات وذلك في ظل حدة المنافسة وازدياد حجم الضغوطات على أنشطة المؤسسة من قبل القوانين الحكومية ونمو الوعي الثقافي الجماهيري باتجاه التأكيد على التزام المؤسسات بالمعايير الاخلاقية والمسؤولية الاجتماعية في تقديم خدماتها بعيداً عن الابتزاز والاتجار بالوظيفة سعياً من هذه المؤسسات ان يتم تصنيفها ضمن المؤسسات الاخلاقية.

وفضلاً عن ذلك فانه يمكن اعتبار اخلاقيات الوظيفة بمثابة العلاج الواقي للحد من انتشار مظاهر الفساد الاداري او المالي وحتى الاخلاقي ومن ابرزها الرشوة بين صفوف الموظفين وعلى اختلاف مراكزهم الوظيفية باتجاه السيطرة على سلوكهم اثناء العمل والمحافظة عليهم من الانحراف الوظيفي المؤدي لارتكاب المخالفات او الجرائم الوظيفية وعلى رأسها قبول الرشاوى بهدف تمرير اعمال غير مشروعة.

2.1.2 أهمية البحث

يمكن إبراز أهمية البحث الحالي من خلال النقاط التالية:

- أ. الأهمية الأكاديمية: تبرز أهمية هذا البحث من الناحية الأكاديمية من خلال طرحه لموضوعين في غاية الأهمية على مستوى الأفراد والمؤسسات بشكل عام، الأول هو أخلاقيات الوظيفة لكونه يدخل في صلب تكوين سمعة الفرد وتعريفه داخل الإطار الوظيفي وخارجه، حيث ان الفرد الذي يحمل القيم والمبادئ الانسانية من صدق وامانة ونزاهة في اداء مهامه الوظيفية فان ذلك يعد مؤشراً على اخلاقه الرفيعة وبالتالي مساهمته في تحقيق التزام المؤسسة بالمسؤولية الاخلاقية في اداؤها تجاه المجتمع، اما الموضوع الثاني فهو الرشوة والذي يعد من ابرز مظاهر الفساد الاداري او المالي والتي من شأنها ان تدني من سمعة الفرد المقدم عليها وتجعله نكرة في حسابات الاخرين داخل بيئة العمل وخارجه وتجعله عرضة للمسائلات القانونية والعقوبات الانضباطية مثل الفصل من الوظيفة والسجن، الامر الذي يسئ الى سيرة الفرد وسمعته وسمعة المؤسسة التي يعمل بها.
- ب. الأهمية الميدانية: ومن الناحية الميدانية فان النتائج التي سيتوصل اليها البحث يمكن ان تساعد ادارات المؤسساتين المبحوثين في الوقوف على اهم العوامل التي تساعد في ترسيخ القيم الاخلاقية المطلوبة في نفوس الموظفين للابتعاد عن مظاهر الفساد الاداري بشكل عام وقبول الرشاوى بشكل خاص.

3.1.2 اهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث فان هدف البحث يركز اساسا على تحديد دور ابعاد اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة لدى الموظفين في المؤسساتين المبحوثين، فضلا عن تحقيق الاهداف الاتية:

- تشخيص مدى توافر اخلاقيات الوظيفة في المؤسساتين المبحوثين من وجهة نظر الموظفين فيها.
- التعرف على قدرة الاخلاقيات الوظيفية في الحد من ارتكاب الرشوة في المؤسساتين المبحوثين.
- تشخيص وتحليل علاقات الارتباط والاثر بين اخلاقيات الوظيفة والحد من الرشوة في المؤسساتين المبحوثين.

البحث بالمبحث الرابع باهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث، والمقترحات التي تمخض عنها.

2. المبحث الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة

1.2 منهجية البحث

1.1.2 مشكلة البحث

بالرغم من حركات التطور والتقدم التي تشهدها المؤسسات في الوقت الحاضر ونجاحها في إحداث نقلة نوعية في مستوى الانتاج وتقديم الخدمات المرضية من خلال العمل المتواصل في تنمية المهارات الفنية والفكرية للأفراد وإدخال الأساليب والمعدات التكنولوجية الحديثة، لكن لاتزال هذه المؤسسات عاجزة عن مكافحة الرشوة فيها بشكل قطعي، حيث ان الأجهزة الرقابية الداخلية أو الخارجية لا تستطيع السيطرة عليه لأن ذلك يتعلق بضائر الأفراد وغياب الحس الاخلاقي لديهم حين يقبلون الرشوة.

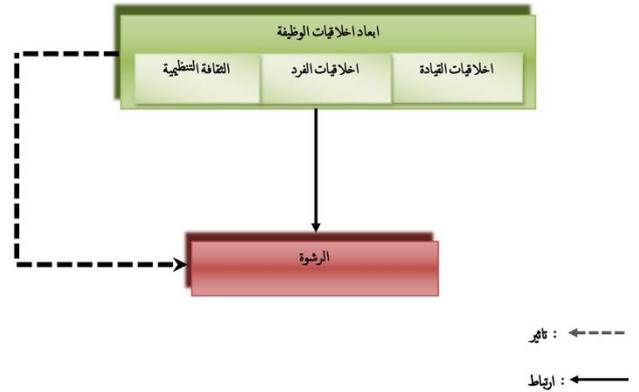
وتشكل الرشوة ظاهرة تعاني منها كل الدول وهي ليست مقتصرة على دولة او مجتمع بذاته. وقد اشار (عبداللطيف، 2006) الى ان تقارير الخبراء الدوليين أكدت على أهمية معالجة هذه الظاهرة الخطيرة التي لها انعكاسات سلبية على الوضع السياسي والاقتصادي في الدول النامية بشكل أكثر ملموس منها في الدول المتقدمة. لهذا نالت هذه الظاهرة اهتمام كافة الدول والمجتمعات وعلت الاصوات لادانتها والحد من انتشارها.

وتأسيساً لما سبق نسعى من وراء البحث الحالي إلى التأكيد على أهمية اخلاقيات الوظيفة من أجل النجاح في مواجهة ومعالجة الرشوة المستشرية في بيئة المؤسسات الحكومية، وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ماهو دور اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة؟ ومن هذا المنطلق يمكن صياغة المشكلة الاساسية للبحث من خلال طرح التساؤلات الفرعية الاتية:

- هل هناك تصور واضح لدى الموظفين في المؤسساتين المبحوثين عن كل من مفهومي اخلاقيات الوظيفة والرشوة؟
- هل يمكن الحد من ارتكاب الرشوة من قبل الموظفين في حال توافر الاخلاقيات الوظيفية لديهم؟
- ماهي علاقات الارتباط والاثر بين اخلاقيات الوظيفة والحد من الرشوة في المؤسساتين المبحوثين؟

4.1.2 نموذج البحث

تم اللجوء الى صياغة نموذج البحث من اجل توضيح العلاقات بين متغيري البحث، وكما في المخطط ادناه:



الشكل (1) نموذج البحث

7.1.2 فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط طردية بين اخلاقيات الوظيفة والحد من الرشوة.
- الفرضية الرئيسية الثانية: تؤثر أخلاقيات الوظيفة معنويا في الحد من الرشوة. وتنبثق عنها فرضيات فرعية بدلالة ابعادها والتي تتضمن (اخلاقيات القيادة، اخلاقيات الفرد، الثقافة التنظيمية).

8.1.2 حدود البحث

- الحدود الزمانية: اشتملت هذه الحدود بالفترة الزمنية الممتدة من 2018/1/15 - 2018/11/10 .
- الحدود المكانية: تضمنت الحدود المكانية للبحث بكل من مؤسستي ضريبة العقار والتسجيل العقاري في مدينة زاخو.
- الحدود البشرية: تم اختيار عينة عشوائية من موظفي المؤسستين المبحوثتين والذين تتوفر فيهم المقومات الرئيسة للحصول على البيانات المطلوبة لانجاز الجانب الميداني من البحث.
- الحدود الموضوعية والعلمية: تضمن هذا الحد تحديد دور اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة.

9.1.2 الاساليب الاحصائية المستخدمة للتحليل

استناداً الى توجهات واهداف البحث ومضامين فرضياته، فقد استعان الباحثون بمجموعة من الادوات الاحصائية تمثلت بما يأتي :

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لاستخدامها في وصف متغيرات البحث وتشخيصها، وقد تم استخدام برنامج SPSS في ايجاد واستخراج هذه الادوات.
- معامل الارتباط البسيط: تم استخدامه لتحديد قوة وطبيعة العلاقة بين المتغيرين، وقد استخدم أيضاً في تحديد درجة الاتساق الداخلي لاختبارات الوظيفة والرشوة، واختبار العلاقات بين اخلاقيات الوظيفة والرشوة، وقد تم استخدام برنامج SPSS في ايجاد واستخراج هذه النتائج.
- الانحدار الخطي البسيط: تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لقياس معنوية التأثير للمتغير المستقل المتمثل باخلاقيات الوظيفة في المتغير المعتمد الذي تمثل في الرشوة، وتم استخدام برنامج SPSS في ايجاد واستخراج هذه النتائج.

10.1.2 منهج البحث

تم الاعتماد في الجانب التطبيقي من البحث على المنهج الاستطلاعي وذلك من اجل جمع البيانات المطلوبة من الافراد المبحوثين ، واستخدم المنهج الوصفي في عرض البيانات التي تم جمعها من العينة المبحوثة وذلك من اجل استيعاب الجانب النظري للموضوع وفهم ابعاده، وهو منهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويقوم على وصفها وصف دقيق، ومن ثم يقوم بالتعبير عنها بشكل كفي وكوي.

11.1.2 مجتمع البحث وعينه

تم اختيار كل من مؤسسة التسجيل العقاري ومؤسسة ضريبة العقار في مدينة زاخو كمجتمع للبحث، في حين تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في تلك المؤسستين المذكورتين كعينة للبحث. واعتمد البحث الحالي على استمارة الاستبيان كأداة رئيسة في جمع البيانات المطلوبة من أفراد العينة المبحوثة، وقام الباحثين بتوزيع (50) استمارة على افراد العينة المبحوثة، وتم استرداد (43) استمارة، وكانت الاستمارات الصالحة للتحليل (40) استمارة، أي بنسبة استجابة (80%) وبهذا كانت نسبة الاستمارات المفقودة وغير الصالحة للتحليل (20%) .

2.2 الدراسات السابقة

أ. دراسة (McNamara, 1999): قدم (McNamara) هذه الدراسة تحت عنوان (ادارة الاخلاقيات في مكان العمل: مجموعة ادوات اخلاقية

دور قيم وأخلاقيات الوظيفة على المستوى الفكري والسلوكي لدى الموظفين الإداريين.

د. دراسة (شرد، 2015): حملت هذه الدراسة عنوان (مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري/ دراسة حالة مؤسسة سوناطراك وسونلغاز) ، وتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في توضيح مدى مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري والحد من انتشاره، وقد تم اختيار مؤسستي سوناطراك وسونلغاز لإكمال الجانب الميداني فيها وذلك نظرًا لأهميتها في مجال العمل، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة من موظفي المؤسستين والبالغ عددهم 73 فرد عامل. وتوصلت الدراسة لعدد من الاستنتاجات كان من أهمها: أن للقيم الفردية والتنظيمية دور كبير في مكافحة الفساد الإداري بمؤسستي سوناطراك وسونلغاز. ومن أهم التوصيات التي تم التوصل إليها: ضرورة اهتمام الإدارات بمفاهيم الكفاءة المتعددة (الروح والأخلاق) وآلا تركز على مفهوم الكفاءة المادية فقط، وإن كان هذا المفهوم يقترن بالروح فأن أخلاقيات الإدارة تقترن بالسمعة وهي تمثل روح اجتماعي لا يمكن أن تستمر المنظمة بدونها.

ه. دراسة (الرعوي، 2003): قدمت هذه الدراسة بعنوان (التدابير الوقائية من جريمة الرشوة في الشريعة الإسلامية/ دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية) ، هدفت الدراسة الى ابراز الاثار الضارة المترتبة على جريمة الرشوة سواء على الراشي او المرشحي او على المجتمع او الاقتصاد الوطني، كما هدفت الى اظهار اهم التدابير التي تساعد في الوقاية من الرشوة. وتناولت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، اضافة الى تناولها منهج تحليل المضمون. وتتلخص مشكلة الدراسة في البحث عن بؤادر انتشار وتشي ظاهرة الرشوة، وكذلك البحث عن كيفية معالجة الشريعة الإسلامية والانظمة التي اصدرتها المملكة لجريمة الرشوة ومحاولة تجنبها قبل وقوعها.

و. دراسة (الصقال، 2016): جاءت الدراسة بعنوان (سلوك العاملين في الوظيفة العامة تجاه الرشوة/ دراسة استطلاعية لعينة من المتعاملين مع بعض المؤسسات الحكومية) ، هدف البحث الى تقييم مدى استثناء الرشوة في بيئة العمل العراقية وبيان الاسباب التي ادت زيادة تداولها بحيث تحولت من ممارسة فردية الى ممارسة جماعية. وتمثلت مشكلة الدراسة في تحديد اهم التساؤلات المرتبطة بالاسباب التي قادت الى زيادة انتشار الرشوة ومن بينها ومن بينها العوامل الشخصية والاجتماعية ودور الحكومة

للمدراء) ، قدمت هذه الدراسة دليلاً متكاملًا للمدراء حول الأخلاقيات من زوايا متعددة، وقد وضمت هذه الدراسة الأطر النظرية التي تبين كيف يمكن للثقافة التنظيمية والمدونات الأخلاقية وبرامج التدريب الأخلاقي واليات الاختيار أن تدعم السلوك الأخلاقي، وبينت هذه الدراسة وجود عدة مقاييس يمكن للمدير استخدامها لاكتشاف واقع بعض المشاكل الأخلاقية وكذلك لقياس مدى فاعلية الإجراءات التي تم تنفيذها لمعالجة مشكلة ما.

ب. دراسة (المعاضدي، 2005): كانت هذه الدراسة بعنوان (أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة/ دراسة لأراء عينة من تدريسي جامعة الموصل) . وسعت الدراسة الإجابة عن جملة من التساؤلات التي شكلت مشكلة الدراسة ومن أبرزها التساؤل الذي ينص على "ما هي الأبعاد الأخلاقية التي يجب التركيز عليها من اجل النهوض بالواقع المعرفي، والتي يمكن لها أن تسهم بشكل فاعل في إنجاح تبني إدارة المعرفة في المنظمة". ولقد حاولت هذه الدراسة إلقاء الضوء على متغيرين أساسيين في الميدان الإداري هما : أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة. وقد اختبر الباحث علاقة الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) والمتغير المعتمد (إدارة المعرفة) في ميدان التعليم العالي وتحديدًا في جامعة الموصل على عينة من التدريسيين. وقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى عدة استنتاجات نظرية وعملية كان أهمها: تتباين أبعاد أخلاقيات العمل من حيث التأثير في إدارة المعرفة ، إذ بينت الدراسة أن ترتيب أهمية التأثير يبدأ بأظمة المنظمة ثم الثقافة المنظمة ثم القيم، اضافة الى هناك علاقة ارتباط وتأثير معنويين بين أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة.

ج. دراسة (سعيد، 2007): جاءت هذه الدراسة بعنوان (تأثير النظام القيمي للعاملين في الفساد الإداري بالعراق/ دراسة اختبارية في وزارات عراقية مختارة) ، تمثلت مشكلة الدراسة بتأثير النظام القيمي للعاملين على اتساع ظاهرة الفساد الاداري في العراق بكل اشكاله واهمها الرشوة، وتم اجراء الجانب الميداني من هذه الدراسة في عدة مؤسسات حكومية تمثلت ببعض الوزارات، اذ تم جمع البيانات من (144) موظف في مناصب ادارية في أنشطة (الهندسة، والتعليم، والخدمة) . وظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدد من النتائج أهمها: وجود اقرار رسمي حكومي بتشي ظاهرة الفساد الإداري. وافرزت الدراسة عدد من التوصيات منها: ضرورة التأكيد على

وقد تناول الباحثون العديد من التعاريف عن مفهوم اخلاقيات الوظيفة، فمنهم من عرفها على أنها التزام الفرد بواجباته الوظيفية المكلف بها وفقاً للقوانين واللائحة المعمول بها، واحتراماً لقيم وتقاليد المجتمع وعاداته (Cohen, et. al, 2001: 319)، كما عرفت بانها تعبير عن المبادئ المعنوية وعن القيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في وضع المعايير حول ما هو صحيح او خاطئ فيما يتعلق بانجاز المهام الوظيفية وعملية صنع واتخاذ القرارات الادارية (Daft, 2003: 138)، وقد عرفت بمدى ميل الفرد العامل نحو الالتزام بالقوانين واللائحة القائمة داخل بيئة المؤسسة وتجنب استخدام المعلومات السرية لتحقيق مكاسب شخصية، والابتعاد عن قبول المقبوضات غير القانونية من منظمات منافسة أو حكومات أجنبية أو أطراف اخرى تعتمد على مبدأ المنافسة غير المشروعة (المعاضدي، 2005: 6)، وأشار كل من (Hellriegel, et. al., 2008: 77) بان اخلاقيات الوظيفة هي عبارة عن تكامل قيم رئيسية متبادلة بين الادارة والافراد الاخرين داخل المؤسسة مثل الامانة والاحترام والثقة فضلاً عن السياسات والقوانين المتبعة وصولاً الى القرارات المتخذة والتي من الضروري ان تكون هذه القرارات ذات طابع اخلاقي تجاه بيئة المؤسسة وخارجها، كما تناول (السكرانة، 2009: 28) مفهوم اخلاقيات الوظيفة على انها مجموعة من المعايير والمبادئ التي تعد دليلاً للأفراد في تقييم مدى جودة اداءهم الوظيفي، كما ويعتمد عليها المجتمع في تقييم هذا الاداء بالقبول او الرفض، وقد عرفها (داوده، 2011: 48) بانها السلوك الصحيح للقادة والافراد المسند من مبادئ العدالة والفضيلة المقبولة لدى الجميع والمعززة بالنظم والقواعد المهنية المقبولة، والتي تظهر من خلال سعي المؤسسة لتحقيق المنفعة العامة لربائتها الداخليين والخارجيين، ومن وجهة نظر (الزيناقي، 2014: 55) فان اخلاقيات الوظيفة هي مجموع القيم والتقاليد التي يتفق عليها افراد المهنة نفسها حول ما هو حق وعدل من وجهة نظرهم ويعتبرونه أساساً في تقديم خدماتهم وتنظيم جدول أعمالهم، وهم يضعون في الحسبان ان اي خروج عن هذه الأخلاقيات سيقلبه الاستياء والاستنكار بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضى الجماهيري والعقوبات المادية القانونية.

وفيما سبق يرى الباحثون انه يمكن تعريف اخلاقيات الوظيفة على انها مجموعة من القيم والمبادئ الانسانية التي تمثل المحرك الاساس لسلوك الفرد في ادائه لواجباته الوظيفية بالاتجاه الصحيح، فهو بذلك يحترم وظيفته والمكان الذي يعمل فيه، والمساهمة بكل أمانة ونزاهة ومصداقية في تقديم الخدمة بالشكل المطلوب وبعيدا عن مختلف مظاهر الفساد الاداري.

متمثلاً بسلوكيات بعض مسؤولي القطاع الحكومي. ومن اجل تحقيق هدف الدراسة فانه تم اللجوء الى تصميم استبانة استبيان والتي شملت عينة عينة من المتعاملين مع عدد مؤسسات من المؤسسات الحكومية. ومن اهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث: ان المتغيرات البحثية الرئيسية اتجهت نحو تعزيز ارتكاب الرشوة، ودعم ذلك النتائج التي تم الحصول عليها من تحليل التباين. وقد خرج البحث بعدة توصيات كان اهمها: ضرورة الاهتمام بدور القيم الاجتماعية والدينية في نبد التعاطي بالرشوة وذلك عن طريق بناء هجماز حكومي ياخذ على عاتقه مهمة التوعية بمساويء واضرار الرشوة والتأكد على ان نزاهة الموظف هي حالة طبيعية ويفترض ان تسود في المؤسسات.

ز. قامت الدراسات السابقة بالاسهام في اثناء الجانب النظري من الدراسة الحالية والمساعدة في تصميم استبانة الاستبيان، اضافة الى ان التعرف على نتائج هذه الدراسات سهل الانطلاق من المكان الذي انتهى فيه الآخرون. ويلاحظ من عرض بعض الدراسات العلمية السابقة بان جميعها يتفق مع الدراسة الحالية على دور اخلاقيات الادارة والوظيفة كعامل تغيير، الا ان دور اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة بشكل خاص لم يحظ بنصيب في الدراسات العلمية العربية والعراقية، وهذا ما تهدف الدراسة الحالية الى ابرازه.

3. البحث الثاني: الجانب النظري

1.3 اخلاقيات الوظيفة

1.1.3 مفهوم اخلاقيات الوظيفة

تعد الأخلاق قوة ضمنية راسخة في ارادة الفرد تمكنه من التمييز والاختيار بين ما هو خير وما هو شر، وبين ما هو فعل صحيح و فعل خاطئ، وبين ما هو مفيد وما هو مضر للفرد نفسه وبالنسبة للآخرين. ومن ناحية اخرى فان الأخلاقيات هي التي تحدد كيفية وضع وتأسيس طبيعة الواجبات والتصرفات التي يريد الفرد ان يعتاد عليها وان يتصف بها في اطار التفاعل التنظيمي ضمن القيام بنشاطه الوظيفي وكذلك فيما يخص تواصله الاجتماعي خارج حدود الوظيفة (جواد، 2000: 123). وتقع الأخلاقيات ضمن المسؤوليات الاجتماعية العامة للمؤسسة وان الخطوة الأولى لضمان المسؤولية الاجتماعية تتجسد في التركيز على أخلاقيات الوظيفة كونها تعد الحجر الأساس لتعزيز أخلاقيات المؤسسة ككل وبالتالي تماسك المؤسسة ومواجهتها للبيئة الخارجية وضمان النجاح والريادة (داوده، 2011: 43).

2.1.3 ابعاد اخلاقيات الوظيفة

تم اختيار ثلاثة ابعاد لأخلاقيات الوظيفة وهي (اخلاقيات القيادة، اخلاقيات الفرد، الثقافة التنظيمية) وذلك لما تم اعتماد هذه الابعاد من قبل مجموعة من الباحثين في دراساتهم، ومنهم (المعاضدي، 2005)، (داوده، 2011)، (احمد، 2013) وفيما يلي يقدم البحث شرحاً تفصيلياً للابعاد المذكورة:

1.2.1.3 اخلاقيات القيادة

تعد القيادة اداة قوية في تعزيز المفاهيم الاخلاقية داخل المؤسسة، اذ ان الموظفين يلاحظون مدى تمسك القائد بالمعايير الاخلاقية، فمدى تمسك الافراد بالسلوك الاخلاقي يعتمد على مدى التزام القائد بذلك، فانتهك القائد للمعايير الاخلاقية يعطي مجالاً للعاملين لانتهاكها أيضاً (داوده، 2011: 59)، وان كل قرار يتخذ او كل تصرف يقوم به القائد الاداري سوف يبين مستوى او مدى التزامه بالقيم الاخلاقية، كون الاخلاقيات تمثل المرشد الاساس لاتخاذ القرارات الادارية الصحيحة (الصفو والعباسي، 2016: 33)، ويبين كل من (العامري والغالي، 2008: 83-84) ان من اخلاقيات القادة تجاه افرادهم هو الاهتمام بتحسين مستوى الاجور وظروف العمل والاحترام لخصوصياتهم وعدم التمييز بينهم بسبب اعتقادهم الديني او بسبب الجنس او الائتاء السياسي، ويرى (الغفيلي، 2001: 26) ان على القائد الاداري أن يكون المثل الأعلى لافراده من حيث التزامه بواجباته واحترامه للوقت واقامة العدل فيما يخص منح الحوافز والعلاوات والترقيات بعيداً عن المحسوبية والفساد الإداري، ويشير (المعاضدي، 2005: 18) الى ان التكريم المستمر للسلوكيات الاخلاقية والمعاقبة الانضباطية للسلوك غير الاخلاقي يساعد في تجنب الموظفين للسلوكيات المنافية للقوانين والآداب العامة، وتبين (الرواشدة، 2007: 25) بما ان للقائد الاداري صلاحيات رسمية واسعة في فرض قراراته، فمن الناحية الاخلاقية عليه ان يحسن التصرف بهذه الصلاحيات واستغلالها في تحقيق كل ما هو في صالح اتباعه والمجتمع بشكل عام. ويرى الباحثون ضرورة ان يتحلى القادة الاداريين بالموضوعية في توزيع الادوار او المهام الوظيفية بين افراد المؤسسة وذلك لتحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ومنح الموظفين فرصاً لتطوير قدراتهم الوظيفية، فضلاً عن تعزيز ثقافة منظمة في منع الافراد من ممارسة السلوكيات غير الاخلاقية من التملق والتحدث بالسوء عن زملائهم والعمل.

2.2.1.3 اخلاقيات الفرد

تعد اخلاقيات الوظيفة بمثابة الرقابة الناتية للفرد بحيث تتمكن من التمييز بين الصواب والخطأ في سلوكه اثناء تأدية مهامه الوظيفية، وعلى هذا الاساس يتم استقطاب الافراد ذوي الاخلاقيات العالية للعمل في المؤسسة لكون هؤلاء الافراد هم من سيجلبون الاخلاقيات لها او ان المؤسسة تستمد اخلاقياتها من الموظفين فيها (Daft, 2003, 326)، وان اداء الفرد لأية وظيفة يتطلب سلوكاً موافقاً للمعايير الأخلاقية المتفق عليها والتي تحددها غالباً اللوائح والقوانين المنظمة لمزاولة المهن وتكون مستمدة من المبادئ السامية التي نصت عليها مختلف الاديان السماوية والتقاليد الاجتماعية السائدة، ومن الاخلاقيات المطلوبة في سلوك الفرد هي اخلاصه واثقانه للعمل المناط به وتفجير طاقاته الكامنة في انجازها، وكذلك احترام مواعيد العمل والحرص على انجاز المهام في مواعيدها المحددة (الغفيلي، 2001: 14). وقد نادت منظمة الجمعية الأمريكية للإدارة بضرورة التزام الفرد العامل للقواعد الاخلاقية الاتية: (العززي والقديم، 2006، 7)

- الصدق والامانة.
- خدمة الزبون الخارجي باحترام واهتمام وتجاوب.
- المحافظة على اسرار المؤسسة.
- عدم استغلال الوظيفة للكسب الشخصي.
- ممارسة الوظيفة لخدمة المصلحة العامة.
- أداء الوظيفة بكل كفاءة.
- مساندة وتطبيق مبدأ الجدارة في التوظيف.
- المحافظة على المال العام.

ويوضح (المعاضدي، 2005: 27) ان من اهم القيم الاخلاقية التي يجب ان تلازم اداء الفرد هي الاستقامة والأمانة والشعور بالمسؤولية والصدق والإخلاص بالعمل، وان هذه القيم ليست مجرد اعتقاد فردي ولكنها تأكيد لما يتسم به الفرد من افاق معرفية واسعة ومعتقدات اساسية توجه سلوكه نحو التفاعل الايجابي مع الافراد الاخرين وأداء الاعمال بالشكل الصحيح.

وتأسيساً لما سبق يرى الباحثون ان اخلاقيات الفرد يجب تتضمن ايضاً عدم تجاوزه لحدود صلاحياته الرسمية اي بمعنى احترام سلسلة المراجع في الهرم الاداري للمؤسسة، وكذلك احترام وتنفيذ الاوامر الصادرة كما هو مطلوب وفي الوقت

المحدد، والتحلي بالتواضع والصدق في تزويد زملاء العمل بالمعلومات الصحيحة وتقديم المشورة لمساعدتهم في انجاز اعمالهم.

3.1.3 الثقافة التنظيمية

يتفق الكثير من المفكرين في الادب الاداري بان الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والعادات والمعايير والمعتقدات المشتركة بين أعضاء المؤسسة والتي تحكم الطريقة التي يفكرون بها سواء في صنع القرارات او نوعية الاداء وأسلوب التعامل مع المتغيرات البيئية وكيفية التعامل مع المعلومات الواردة والاستفادة منها لتحقيق المزايا التنافسية للمنظمة (ابو بكر 2007: 76)، ويشير (Kuran, 2009: 593) الى ان الثقافة التنظيمية تمثل الجزء الأكثر أهمية في تكوين منظومة الاخلاق لدى أعضاء المؤسسة من خلال تجسيد وتعزيز الروح التفاعلية لديهم والمطلوبة للتجاوب الايجابي مع بعضهم البعض، وتأكيداً لذلك تبين (محمود، 2013: 118) ان الثقافة التنظيمية او ما تعرف بالنسيج الثقافي يشمل نوعين من الخصائص، الخصائص الظاهرية وتمثل بنماذج السلوك والرموز والقصص والأساطير، والخصائص الضمنية وتمثل بالقيم والعادات والمعتقدات المشتركة بين الادارة وافرادها، وبذلك تشكل ثقافة المؤسسة أهم الابعاد المكونة لأخلاقيات الوظيفة، ويرى كل من (Chuang and Zikic, 2004: 26) بان الثقافة التنظيمية القوية تسيطر على الاتجاهات والسلوك وتسهل من قيام المؤسسة بوظائفها الاساسية، فالقيم المشتركة تحافظ على المؤسسة كوحدة مترابطة، وتعطيها هويتها التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، ويضيف (داووده، 2011: 60) ان ثقافة كل مؤسسة تنطوي على الابعاد الأخلاقية التي تتعزز بالعادات والاعتقادات المشتركة فضلاً عن السياسات الرسمية المتعلقة بمكافأة السلوك الايجابي ومعاينة السلوك السلبي.

وتأسيساً لما سبق يرى الباحثون ان الثقافة التنظيمية تعد المكون الاساس لنظام الاخلاقيات داخلها الى جانب كل من اخلاقيات القيادة واخلاقيات الفرد، كونها تعمل على تقريب المسافة بين الادارة وافرادها او خلق حالة من الترابط المتين بين الطرفين باتجاه الاداء بأسلوب متفق عليه من خلال التشارك في قيم ومعايير اخلاقية محددة والسعي لتحقيق مصالح مشتركة تعود بالمكاسب على المؤسسة ادارةً وأفراداً والمجتمع الخارجي بشكل عام.

2.3 الرشوة

1.2.3 مفهوم الرشوة

تعد الرشوة من أبرز صور الفساد الاداري والمالي (الساعدي، 2012: 116) (نصيف، 2014: 444)، والرشوة هي " سلوك غير سوي يؤدي الى الانحراف عن الممارسات المشروعة، او الواجبات الرسمية التي تتوافق مع القيم او المعايير الاخلاقية، او التشريعات، لتحقيق مكاسب شخصية : مالية، قرابة عائلية، مكانة خاصة، ميزات خفية " (عارف، 2003: 79). وللرشوة آثار سلبية مدمرة على مختلف الصعد منها إضعاف هيبة المؤسسة امام افرادها والاخلال بمبدأ العدالة بين المراجعين والتشكيك بالوظيفة العامة وبحيادية ونزاهة القائمين عليها الأمر الذي ينعكس سلبياً على المجتمع والاقتصاد والادارة (مظهر وبهير، 2012: 26)، لذا اقدمت الأديان والقوانين الوضعية على تجريمها ورصد العقوبات المناسبة لها. وتعرف الرشوة بأنها " إتفاق بين شخص وموظف أو من في حكمه على جعل أو فائدة مقابل أداء عمل او الامتناع عن عمل يدخل في وظيفة المرتشي او مأموريته " (الدره، 2007: 48)، كما تعرف بأنها توجه الموظف العام نحو الاتجار بمهامه واعماله في نطاق وظيفته وذلك بتقاضيه او قبوله او طلبه مقابلاً نظير أدائه عملاً من اعمال وظيفته او امتناعه عنه (الرعوحي، 2003: 24)، أو هي إستلام موظف عمومي مالا او خدمة او منفعة نظير أداء عمل او امتناع عن عمل يدخل في نطاق واجباته (السعد، 2011: 82)، وهناك من عرفها بمفهوم أوسع بحيث تشمل الموظف والفرد العادي ضمن المؤسسات الخاصة على حد سواء، بقوله ان الرشوة هي سلوك يتمثل في عمل او امتناع يصدر من فرد او مؤسسة عامة او خاصة خلافاً للقانون او التكاليف في سبيل الحصول على منافع مالية او غيرها (البصيصي، 2013: 81) إلا انه لا يمكن التسليم بمثل هذا التوجه في تعريف الرشوة؛ لان هذه الجريمة هي من الجرائم الخاصة بالموظف العام (حسين، 2012: 6) حيث انه يعمل على استغلال الصلاحيات الممنوحة له لتدر عليه أموالاً غير مشروعة وهو ما يمثل تعدياً صارخاً على هيبة الوظيفة. وهذا ما يعني ان المرتشي هو دائماً موظف. هذا وقد تناول قانون العقوبات العراقي النافذ رقم 111 لسنة 1969 المعدل جريمة الرشوة في المواد من 307 الى 314 معتبراً إياها من الجرائم الخلة بواجبات الوظيفة.

وعليه يرى الباحثون بان الرشوة يمكن تعريفها بانها ذلك السلوك السلبي غير المرغوب فيه داخل المؤسسة وخارجها، لكونه سلوك يتنافى مع القوانين والاخلاقيات الوظيفية بشكل خاص والاداب والاعراف الاجتماعية بشكل عام.

2.2.3 أسباب الرشوة

تقف وراء ظهور الرشوة أسباب كثيرة تتباين حسب تباين المجتمعات أهم هذه الاسباب هي:

- أسباب شخصية: يقصد بها ان الفرد في ذاته يجعل بعض القيم والمبادئ والمعتقدات التي تدفعه الى ارتكاب الرشوة، اي انها ترتبط بفلسفة الفرد للحياة واسلوبه في التعامل، كالانانية وضعف الوازع الديني وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة وصفات الجشع والاثراء السريع على حساب الاخرين. اضافة الى اسباب تتمثل في ضحالة الثقافة القانونية لدى الراشي الذي يعتقد ان الامتناع عن دفع الرشوة يؤدي الى إيقاف معاملاته الادارية وجراء ذلك يتحولون الى فريسة سهلة للموظف (الصقال، 2016: 200).

- أسباب سياسية: وتعد الاسباب السياسية من أقوى وأخطر أسباب انتشار الرشوة؛ وذلك بسبب ما تحظى به النخب السياسية من مصادر القوة التي تعتمد عليها في القيام بنشئ انواع المخالفات والعمل على دعم وحماية الاشخاص الفاسدين (الصقال، 2016: 201)، وان ضلوع الطبقات العليا من الساسة والاداريين في الفساد لا يلبث ان ينتشر بين الطبقات الادنى (الكبيسي، 2000: 89).

- أسباب إدارية: هناك اسباب ادارية كثيرة لانتشار الرشوة منها التوجه الحكومي نحو انشاء الاشخاص المعنوية التي تحظى بالاستقلال المالي والاداري، والتي كثيرا ما تتمتع بموارد مالية كبيرة لاقامة المشاريع الخدمية المختلفة وإسناد إدارتها الى اشخاص غير كفؤين وغير مؤهلين لادارتها. ومنها ايضا استغلال الثغرات في بعض التشريعات والانظمة والتعليقات، اضافة الى البيروقراطية في الكثير من المستويات الادارية (البوقي، بدون سنة: 14-13).

- أسباب اقتصادية: من اهمها انعدام العدالة في عملية توزيع الثروات على ابناء المجتمع وظهور التضخم وفقدان التوازن بين الرواتب ومتطلبات المعيشة (سعيد، 2007: 31)، كل هذا يؤدي الى تهيئة الارضية لتفشئ الرشوة من قبل الموظفين لسد النقص الحاصل في احتياجاتهم ولزيادة قدراتهم المالية، كما ان احتكار الدولة للقطاعات المهمة يساعد على ظهور الرشوة (الصقال، 2016: 203).

- أسباب اجتماعية: من اهم هذه الاسباب هو انحلال التركيبة القيمية وضعف السلوكيات الاخلاقية في المؤسسات الحكومية والمجتمع بشكل عام ما ينتج

عنه الانانية وتغليب المصالح الخاصة على مصلحة المجتمع وبالتالي البحث عن كسب الاموال بالطرق السهلة وغير الشرعية. ومنها ايضا تكريس التقاليد الاجتماعية التي تمجد الولاء للقبيلة والطبقة والتي تعمل على تحيز الموظفين للاقرباء والموالين (الكبيسي، 2005: 21). وكذلك انتشار ظاهرة الوساطة من ذوي السطوة الاجتماعية في سبيل انجاز بعض المعاملات خارج أطر القوانين والتعليقات (رتول، 2000: 307).

كما سبق يتبين ان هناك اسباب متنوعة تتظافر فيما بينها تؤدي الى بروز الرشوة.

3.3 أطراف الرشوة

تجمع الرشوة بين طرفين رئيسيين أحدهما يسمى المرشئي وهو الموظف العام الذي يحصل على الكسب المالي او ماهو في حكمه، حيث ان المرشئي وفقا للفقرة الاولى من المادة 307 والمادة 308 من قانون العقوبات العراقي هو "كل موظف او مكلف بخدمة عامة"، والثاني يسمى الراشي وهو صاحب المصلحة في جريمة الرشوة وجاء ذكره في المادة 310 بقولها "كل من اعطى او قدم او عرض او وعد بأن يعطي لموظف او مكلف بخدمة عامة شيئا مما نص عليه في المادة 308 عد راشيا"، والمقصود بالشيء في المادة السابقة هوعطية او منفعة او ميزة والتي وردت في المادة 308. وقد يتواجد شخص ثالث أيضا وهو الرائش أو الوسيط حسب تعبير قانون العقوبات، حيث جاء في المادة 308 كذلك " وكل من تدخل بالوساطة لدى الراشي او المرشئي لعرض رشوة او طلبها او لقبولها او لاختها او الوعد بها عد وسيطا" اي قد يكون من طرف الراشي او المرشئي، ويعتبر شريكا في الجريمة (فيلفل، 2015: 696).

ومن الممكن ان يتواجد في جريمة الرشوة شخص رابع من غير من ذكروا سابقا وهو المستفيد، سواء كان معينا من قبل المرشئي او لا، من اجل الحصول على الكسب المالي موضوع الرشوة. حيث انه يعتبر شريكا في جريمة الرشوة اذا ساهم فيها بأحد افعال الاشتراك، والا فإنه يسأل عن جريمة خاصة متى ما توفرت اركانها (عبدالمطلب، 2015: 11)، هذه الجريمة الخاصة بخصوص قانون العقوبات العراقي منصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 312 منه، حيث جاء فيها بأنه " يعاقب بالحبس كل شخص أخذ العطية او المنفعة او الميزة او قبل شيئا من ذلك مع علمه بسببه ولو لم يكن الموظف او المكلف بالخدمة العامة المقصود بالرشوة قد عينه او قد علم به مالم يكن وسيطا في الرشوة".

4.3 طرق الحد من الرشوة

- ان ظاهرة الرشوة والصور الاخرى من الفساد المستشري بين صفوف الافراد وبخاصة العاملين في القطاعات الحكومية، تستدعي من مسؤولي الدولة والقيادات الادارية في المؤسسات الاعتماد على طرق معينة بغرض مكافحة هذه الظواهر السلبية والحد منها، ويمكن توضيح هذه الطرق فيما يلي: (شراد، 2015: 71-73)

1.4.3 السياسية

وتتطلب ما يلي:

- توفر نظام ديمقراطي قائم على أساس الفصل بين السلطات الثلاث التشريعية، والتنفيذية، والقضائية.
- توسيع فرص المشاركة الجماهيرية والساح للتنظيمات الحزبية والإعلامية بمتابعة تقييم أداء المسؤولين ومحاسبتهم.
- العمل على استقلال الأجهزة الإدارية للمنظمات الحكومية عن الضغوط السياسية.
- ضرورة منع ظاهرة التفرد بالسلطة أو بقاء المسؤولين في المناصب الادارية لفترات طويلة.
- تعزيز دور هيئات الرقابة العامة بما يعزز من الكشف عن حالات سوء اوجياب الشفافية والنزاهة في الإجراءات المتعلقة بممارسة الوظيفة العامة.

4.4.3 الأمنية

تقوم هذه الطريقة على أساس تفعيل دور الأجهزة الأمنية ودعمها في ملاحقة المفسدين وعرضهم للجهات المعنية بمحاسبتهم بما يعكس توافر القصاص الرادع والعبرة للآخرين.

5.4.3 التنظيمية

وتعني كفاءة وضع القواعد واللوائح التنظيمية المحددة على اساس القيم الاخلاقية المتفق عليها والتي من شأنها ان تنظم الممارسات الادارية وتبسط إجراءات العمل والتخلص من العراقيل الإدارية وتوضح كيفية قيام الفرد بواجبات الوظيفة بما يخدم المصلحة العامة.

ويرى الباحثون بان من اهم الطرق المؤثرة في مكافحة مختلف اشكال الفساد بشكل عام وجريمة الرشوة بشكل خاص هي المحاسبة وتطبيق القصاص العادل او فرض العقوبات القانونية (بعد التيقن والاثبات) وذلك على جميع الاطراف المشتركة في هذا الفساد ودون أي تهاون وبعيدا عن العاطفة وضغوط المحسوبة.

5.3 دور اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة

لاشك ان الموظف الملتزم باخلاقيات الوظيفة سواء منها الادبية او القانونية، اي الاخلاقيات التي تملها التنشئة الاجتماعية او تلك التي تملها الاديان او الواردة في نصوص القوانين والانظمة القائمة، فان ذلك يعمل على تحصين الموظف والشد من عزيمته في تجنب الاتراء المالي بالطرق الملتوية عن طريق طلب او قبول الرشوة من مراجعي المؤسسات الحكومية. حيث ان اخلاقيات الوظيفة حسب (السكرانة، 2009: 28) تعمل كمعايير قياس ترشد الموظفين في تقييم مدى جودة الخدمات الوظيفية المؤداة من قبلهم، الامر الذي يجنبهم من تعاطي الرشوة. وقد

2.4.3 الاقتصادية

وتتطلب ما يلي:

- تحسين دخول او رواتب الموظفين في القطاع العام والعمل على تقليل الفروق في الرواتب بين ما يدفعه القطاع العام والقطاع الخاص. فعدم قدرة الموظفين على توفير متطلباتهم المعيشية قد تدفعهم لممارسة سلوكيات منحرفة وطلب الرشوة (زروقي، 2017: 123).
- تحقيق العدالة في توزيع الايرادات العامة ومكتسبات التنمية الاقتصادية على جميع أجزاء الدولة.
- ضرورة تحديد الحد الأدنى للأجور بما يعكس توفير سبل العيش الكريم لكل الافراد العاملين للمجتمع.

2.4.3 الإعلامية

وتتطلب ما يلي:

المؤشر المستل	اتفق بشدة ال تكرار %	اتفق ال تكرار %	عائد ال تكرار %	لا اتفق ال تكرار %	لا اتفق بشدة ال تكرار %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X1	27	67.5	9	22.5	2	5.0	1.20
X2	16	40.0	19	47.5	4	10.0	1.09
X3	19	47.5	16	40.0	4	10.0	1.12
X4	20	50.0	10	25.0	6	15.0	1.04
X5	14	35.0	18	45.0	7	17.5	1.03
المؤشر الكلي	48.00	36.00	11.50	3.50	1.00	4.50	1.10
	84.00	11.50					

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

2.1.4 اخلاقيات الفرد

يبين الجدول (2) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الأفراد الباحثين قدرها (78.00 %) وبلغت نسبة المحايدین (19.50 %) وعدم الاتفاق (2.50%) وبوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (1.01). ومن أهم المؤشرات التي عززت الاتفاق الايجابية هو المؤشر (X6) الذي ينص على احرص بشدة للمحافظة على اسرار المؤسسة وعدم تسريبها خارج المؤسسة، وكان الوسط الحسابي (4.20) والانحراف المعياري (1.00) ، والمؤشر (X9) الذي ينص على اهتم بمساعدة زملائي في العمل، وكان الوسط الحسابي (4.08) والانحراف المعياري (1.03) ، والمؤشر (X7) الذي ينص على انجز معاملات المراجعين بعيداً عن اي شكل من اشكال الابتزاز، وكان الوسط الحسابي (4.00) والانحراف المعياري (1.00).

الجدول (2) المقاييس الوصفية لعبارات متغير اخلاقيات الفرد

المؤشر المستل	اتفق بشدة ال تكرار %	اتفق ال تكرار %	عائد ال تكرار %	لا اتفق ال تكرار %	لا اتفق بشدة ال تكرار %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X6	12	30.0	24	60.0	4	10.0	1.07
X7	9	22.5	22	55.0	9	22.5	1.00
X8	6	15.0	26	65.0	7	17.5	0.98
X9	14	35.0	16	40.0	9	22.5	1.03
X10	11	27.5	16	40.0	10	25.0	0.96
المؤشر الكلي	26.00	52.00	19.50	2.50	0.00	4.02	1.01
	78.00	19.50					

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

3.1.4 الثقافة التنظيمية

يبين الجدول (3) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الأفراد الباحثين قدرها (76.00 %) وبلغت نسبة المحايدین (21.00%) وعدم الاتفاق (3.00%) وبوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.99). ومن أهم المؤشرات التي عززت الاتفاق الايجابية هو المؤشر (X11) الذي ينص على تحترم المؤسسة الاديان او المذاهب المختلفة لأفرادها ، وكان الوسط الحسابي (4.30) والانحراف المعياري

ذهب (الزيناتي، 2014: 55) الى القول بان الخروج عن مسار اخلاقيات الوظيفة تخلق شعور الاستياء والاستنكار لدى المراجعين، كما انه يعرض الموظف للعقوبات التأديبية والجنائية. بهذا فان الالتزام بفحوى هذه الاخلاقيات يجنب الموظفين من التعرض للمسائلة وسطوة القانون اضافة الى سخط المجتمع.

وبما ان اخلاقيات الوظيفة تعد من قواعد النجاح في الميدان الوظيفي كونها تؤطر علاقة الثقة بين المؤسسة وموظفيها، اضافة الى كسب ثقة المجتمع محور اهتمام المؤسسة، فان التزام الموظف بالاخلاقيات الوظيفية يعمل على تطوير اداء الموظفين ويدفعهم الى مزيد من الالتزام بهذه الاخلاقيات، في حين ان ضعف الالتزام بالاخلاقيات الوظيفية يؤدي الى الاضرار بسمعة المؤسسة بشكل مباشر. من هنا فان تجسد الاخلاقيات الوظيفية في سلوكيات الموظفين تمنعهم من التعامل بالرشوة (المرايات، 2011: 2).

مما سبق يمكن الاشارة الى ميل الباحثين نحو التأكيد على دور اخلاقيات الوظيفة في الحد من جريمة الرشوة باعتبارها من اهم صور الفساد الاداري داخل المؤسسات الحكومية.

4. البحث الثالث: الجانب الميداني

1.4 وصف ابعاد اخلاقيات الوظيفة

1.1.4 اخلاقيات القيادة

يبين الجدول (1) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الأفراد الباحثين قدرها (84.00 %) وبلغت نسبة المحايدین (11.50 %) وعدم الاتفاق (4.50%) وبوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (1.10). ومن أهم المؤشرات التي عززت الاتفاق الايجابية هو المؤشر (X1) الذي ينص على ان قيادة المؤسسة تحرص على ترسيخ القيم الاخلاقية لدى افرادها ، وكان الوسط الحسابي (4.53) والانحراف المعياري (1.20) ، والمؤشر (X3) الذي ينص على أن قيادة المؤسسة تطبق الاجراءات الانضباطية لتعديل السلوك السلبي، وكان الوسط الحسابي (4.33) والانحراف المعياري (1.12) ، والمؤشر (X2) الذي ينص على أن قيادة المؤسسة تمنح الحوافز المعنوية والمادية لمن يستحقها فعلاً، وكان الوسط الحسابي (4.25) والانحراف المعياري (1.09).

الجدول (1) المقاييس الوصفية لعبارات متغير اخلاقيات القيادة

المؤشر	اتفق بحدته		لا اتفق بحدته		عائد		اتفق		لا اتفق		الاختراف المعيارى
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
X16	6	15	26	65	8	20	0	0	0	0	3.95
X17	14	35	20	50	6	15	0	0	0	0	4.2
X18	5	12.5	26	65	8	20	1	2.5	0	0	3.88
X19	13	32.5	21	52.5	5	12.5	1	2.5	0	0	4.15
X20	4	10	18	45	15	37.5	3	7.5	0	0	3.58
X21	3	7.5	11	27.5	15	37.5	11	27.5	0	0	3.15
X22	7	17.5	18	45	11	27.5	4	10	0	0	3.7
X23	7	17.5	13	32.5	15	37.5	2	5	3	7.5	3.48
X24	4	10	13	32.5	14	35	6	15	3	7.5	3.23
X25	5	12.5	24	60	10	25	1	2.5	0	0	3.83
X26	10	25	15	37.5	9	22.5	6	15	0	0	3.73
X27	4	10	10	25	11	27.5	16	40	1	2.5	3.23
X28	3	7.5	15	37.5	11	27.5	8	20	3	7.5	3.18
X29	8	20	16	40	10	25	6	15	0	0	3.65
X30	10	25	11	27.5	13	32.5	5	12.5	1	2.5	3.6
الوزن الكلى	17.17	43	29.78	74.17	29.78	74.17	1.61	4.04	10.05	25.1	3.66

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

2.4 عرض وتحليل علاقة الارتباط بين اخلاقيات الوظيفة والحد من الرشوة

يشير الجدول (5) إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين اخلاقيات الوظيفة والحد من الرشوة ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.682) عند مستوى معنوية (0.05) ، وهذا يعني ان توفر الاخلاقيات الوظيفية لدى الافراد تساهم في الحد من ارتكاب الرشوة في مكان العمل ، وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسة الاولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط طردية بين اخلاقيات الوظيفة والحد من الرشوة.

جدول (5) علاقة الارتباط بين اخلاقيات الوظيفة والرشوة

الاخلاقيات الوظيفية	البعد المستقل
	البعد المعتمد
	الرشوة
	$N = 40$
	$P \leq 0,05$
	$*0.682$

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج البرمجة الاحصائية spss

3.4 عرض وتحليل علاقة التأثير لـاخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (6) إلى أن اخلاقيات الوظيفة ذات تأثير معنوي في الحد من الرشوة ، ويدعم ذلك قيمة (F) البالغة (23.081) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.390) عند درجتى حرية (1.38) ومستوى معنوية (0.05)، ويستدل من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.582)، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (Beta) البالغة (1.309)، وعزز ذلك قيمة (t) المحسوبة والبالغة (17.509) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.698)، وتأسيساً على ما تقدم فإننا نقبل الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على وجود تأثير معنوي لـاخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة.

جدول (6) علاقة التأثير لـاخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة

F	T	R^2	اخلاقيات الوظيفة	البعد المستقل

(1.11) ، والمؤشر (X12) الذي ينص على تشجع المؤسسة مشاركة الافراد في صنع القرارات الادارية، وكان الوسط الحسابي (4.18) والاختلاف المعياري (1.06) ، والمؤشر (X15) الذي ينص على توفر المؤسسة المناخ المناسب للالتزام افرادها بأخلاقيات الوظيفة، وكان الوسط الحسابي (3.90) والاختلاف المعياري (0.97).

الجدول (3) المقاييس الوصفية لعبارات متغير الثقافة التنظيمية

المؤشر المستقل	الاختراف المعيارى	الوسط الحسابى	لا اتفق بحدته %	لا اتفق % التكرار	عائد % التكرار	اتفق % التكرار	اتفق بحدته % التكرار	المؤشر الكلى
X11	18	45.0	16	40.0	6	15.0	0	0.00
X12	12	30.0	23	57.5	5	12.5	0	0.00
X13	3	7.5	23	57.5	11	27.5	3	7.5
X14	6	15.0	20	50.0	12	30.0	2	5.0
X15	6	15.0	25	62.5	8	20.0	1	2.5
المؤشر الكلى		22.50	78.00	19.50	21.00	3.00	0.00	3.96

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

4.1.4 وصف بعد الرشوة

يبين الجدول (4) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الأفراد المبحوثين قدرها (60.17) % وبلغت نسبة المحايدین (29.78) % وعدم الاتفاق (11.16) % وبوسط حسابي (3.64) وبانحراف معياري (0.90). ومن أهم المؤشرات التي عززت الاتفاق الايجابية هو المؤشر (X17) الذي ينص على ان إرتقاء اخلاقيات الموظف تساهم في الحد من نسب إرتكاب الرشوة، وكان الوسط الحسابي (4.20) والاختلاف المعياري (1.07) ، والمؤشر (X19) الذي ينص على ان توعية الموظفين بالعقوبات المترتبة على تعاطي الرشوة يحد من نسب ارتكابها، وكان الوسط الحسابي (4.15) والاختلاف المعياري (1.05) ، والمؤشر (X18) الذي ينص على ان مكافأة الموظفين المنضبطين والكفؤين في العمل يساهم في الحد من طلب او قبول الرشوة، وكان الوسط الحسابي (3.88) والاختلاف المعياري (0.96) ، والمؤشر (X25) الذي ينص على ان سيادة العدالة في بيئة العمل يدفع الموظف الى تجنب طلب الرشوة او قبولها، وكان الوسط الحسابي (3.83) والاختلاف المعياري (0.95).

الجدول (4) المقاييس الوصفية لعبارات متغير الرشوة

تعد الرشوة احد ابرز مظاهر الفساد الاداري المستشري في المؤسسات في وقتنا الحاضر، ويسائل الموظف عن ارتكاب الرشوة اذا قدم له صاحب المصلحة ما يشكل موضوعاً للرشوة سواء كان في صورة مادية او معنوية وقبلها او هو قام بطلبها وعلم الموظف بأن ما تسلمه هو مكافأة لنشاطه الذي أدى الى تحقيق مصلحة صاحب الحاجة .

ان القيادة الادارية في المؤسسة تعكس المثل الاعلى و القدوة الحسنة بالنسبة للافراد، لذلك فان التزام هذه القيادة بالقيم والمعايير الاخلاقية القويمة يقود الى تمسك الموظفين بهذه القيم والمعايير الاخلاقية اثناء قيامهم باداء واجباتهم الوظيفية.

بينت نتائج التحليل الوصفي بان هناك اتفاق عام من قبل الافراد المبحوثين على مؤشرات بعد اخلاقيات القيادة وذلك سواء من خلال العمل على ترسيخ القيم الاخلاقية السوية لدى الموظفين او من خلال التركيز على تعديل السلوك المنحرف للموظفين عن طريق تفعيل الاجراءات الانضباطية على الموظفين المخالفين ، وهذا يشير الى الدور الهام للاخلاقيات التي يحملها القادة الاداريين في المؤسسة في توجيه سلوكيات الموظفين فيها.

ابرزت نتائج التحليل الوصفي بان الافراد المبحوثين اشاروا الى اهمية بعد اخلاقيات الفرد من خلال حرص الموظف على المحافظة على اسرار مؤسسته التي يعمل فيها، اضافة الى اهتمام الموظف بمساعدة زملائه الاخرين في العمل ، وهذا يدل على دور اخلاقيات الافراد الذين يشغلون الوظائف في المؤسسات في تشكيل سلوكياتهم وممارساتهم الوظيفية.

ابرزت نتائج التحليل الوصفي بان الافراد المبحوثين متفقين على اهمية الثقافة التنظيمية كأحد ابعاد اخلاقيات الوظيفة وذلك من خلال وجود ثقافة تنظيمية تحترم معتقدات وتوجهات الموظفين العاملين في المؤسسة بالاضافة الى تشجيع الموظفين والساح لهم بالمشاركة في صنع القرارات ، وهذا يدل على ان المؤسسة تركز على دور القيم على اختلافها التي يحملها الموظفين فيها في تشكيل سلوكهم اثناء تأدية الاعمال المناطة بهم.

اظهرت نتائج التحليل الوصفي بان معظم الافراد المبحوثين يؤكدون على وجود العديد من الطرق للحد من الرشوة وتأتي في مقدمتها ارتقاء اخلاقيات الموظف، وضرورة توعية الادارة للموظفين بالعقوبات المترتبة من ارتكاب

المعتمد	Bo	B1	المحسوبة	المجدولة	المحسوبة	المجدولة
الرشوة	0.962	1.30 9	0.465	*17.509	1.698	3.390
المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج البرمجة الاحصائية spss						
N =40						
DF (1,38)						
*P≤ 0.05						

4.4 تأثير ابعاد اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة على مستوى المتغيرات الفرعية

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (7) إلى أن لابعاد اخلاقيات الوظيفة تأثير معنوي في الحد من الرشوة، ويدعم ذلك قيمة (F) والتي تبلغ على التوالي (17.219 ، 15.973 ، 12.309) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.232)، عند درجة حرية (1.35) ومستوى معنوية (0.05)، ويستدل من قيمة معامل التحديد (R²) والبالغة على التوالي (0.509 ، 0.492 ، 0.431) ، وعزز ذلك قيمة (t) المحسوبة والبالغة على التوالي (10.084 ، 9.182 ، 6.602) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) ، وتأسيساً على ما سبق فإننا نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على وجود تأثير معنوي لابعاد اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة.

جدول (7) تأثير ابعاد اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة على مستوى المتغيرات الفرعية

المتغير المستقل	المتغير المعتمد		R2	F
	الرشوة	Bo		
الحد من الرشوة	اخلاقيات القيادة	0.913	0.509	*17.219
	اخلاقيات الفرد	0.848	0.492	*15.973
	الثقافة التنظيمية	0.803	0.431	*12.309
المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج البرمجة الاحصائية spss				
N=40				
DF (1,35)				
*P≤ 0,05				

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج البرمجة الاحصائية spss

5. المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

1.5 الاستنتاجات

ان توافر الامكانيات البشرية الملتزمة بأخلاقيات الوظيفة تعد في الوقت الحاضر من المتطلبات الاساسية لبقاء المؤسسات واستمرارها، بحيث يمكن الحكم على جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة بمدى تمسك الافراد فيها باخلاقيات الوظيفة وذلك لدورها في تجنب هؤلاء الافراد من ممارسة السلوكيات الوظيفية الضارة وفي مقدمتها الرشوة.

- أهمية قيام ادارة المؤسساتين المبحوثين باختيار الافراد الذين يحملون قيم تتلائم مع القيم والثقافة التنظيمية للمؤسسة التي سيكونون اعضاء فيها.
- ضرورة قيام ادارة المؤسساتين المبحوثين بالتأكد على الاجراءات الانضباطية لتقويم السلوكيات السلبية المحتملة، وذلك لتكون رادعاً لجميع افراد المؤسسة من تعاطي الرشوة.
- ضرورة قيام ادارة المؤسساتين المبحوثين بمكافأة السلوك الاخلاقي الايجابي الصادر من الموظفين سواء بشكل مادي او معنوي وذلك لتشجيعهم على المداومة على ممارسة مثل هذه السلوكيات البناءة التي تقف سداً منيعاً أمام الرشوة.
- ضرورة قيام ادارة المؤسساتين المبحوثين بإعادة النظر في برامجها التدريبية لتشمل مستقبلاً برامج تدريبية موجهة نحو تعزيز اخلاقيات الوظيفة لدى اعضائها.
- العمل الدؤوب على توعية جمهور المواطنين عامة والموظفين خاصة بالخطار الجسيمة للرشوة على كل من الفرد والمؤسسات والمجتمع على حد سواء.

6. قائمة المصادر

1.6 المصادر العربية:

1.1.6 التشريعات

1. قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.
2. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

2.1.6 الرسائل والاطارح الجامعية

1. داوده، ره نج محمد نوري، (2011)، القيادة الريادية وأخلاقيات العمل في المنظمات الريادية/ دراسة استطلاعية في عدد من منظمات الأعمال في إقليم كردستان العراق، اطروحة دكتوراه غير منشوره، جامعة دهوك، كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال، دهوك، العراق.
2. رتول، محمد، (2000)، سياسات التعديل الهيكلي ومدى معالجتها للاختلال الخارجي، اطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجمهورية الجزائرية.
3. الرعوي، ابراهيم بن صالح، (2003)، التدابير الواقية من جريمة الرشوة في الشريعة الاسلامية/ دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، المملكة العربية السعودية.
4. الرواشدة، ريم ياسر، (2007)، اثر الالتزام باخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، كلية العلوم الادارية، الاردن.
5. زروقي، يحيى، (2017)، اخلاقيات الاعمال والفساد الاداري للموظف العام / دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة ابي بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

- الرشوة، كما ان مكافأة الموظف الكفوء والمنضبط يمكن ان يساهم في الحد من الرشوة، فضلا عن اهمية توفر جو من العدالة والمساواة بين الموظفين يمكن ان يقلل من الرشوة، ومن المهم الاشارة الى دور تسهيل معاملات المراجعين والتقليل من روتين العمل السائد في الحد من الرشوة.
- اشارت نتائج التحليل الاحصائي الى وجود علاقة ارتباط ايجابية معنوية بين اخلاقيات الوظيفة والحد من الرشوة، وهذا يشير الى انه كلما ازداد تمسك الموظفين في المؤسساتين المبحوثين بالتصرفات والممارسات الاخلاقية السليمة كلما ساهم ذلك في تجنب ارتكاب الموظفين للرشوة.
- بينت نتائج التحليل الاحصائي من خلال اختبار الانحدار الخطي بان هناك تأثير معنوي لابعاد اخلاقيات الوظيفة في الحد من الرشوة في المؤسساتين المبحوثين، وهذا يشير الى ان غياب الاخلاقيات الوظيفية يمكن ان يكون سبب رئيس في تفشي الرشوة بين الموظفين.
- ومن حيث التأثير فقد جاء بعد اخلاقيات القيادة بالدرجة الاولى من حيث تأثيره في الحد من الرشوة لدى الافراد المبحوثين، يليه بعد اخلاقيات الفرد في درجة تأثيره في الحد من ارتكاب الرشوة ، وحل اخيراً بعد الثقافة التنظيمية في تأثيره في الحد من الرشوة.

2.5 المقترحات

- ينبغي على جميع المؤسسات في الوقت الحاضر النظر الى اخلاقيات الوظيفة باعتبارها مصدر من مصادر التمويل ورأس مال اجتماعي الذي لا يقل اهمية عن رؤوس الاموال الاخرى التي تدر الارباح عليها.
- ضرورة قيام القادة الاداريين في المؤسساتين المبحوثين بتعزيز ترسيخ القيم الاخلاقية المرغوبة في العمل لدى الموظفين، اذ يمكن للقيم الراسخة أن تكون علماً ناجعاً للكثير من الاختلالات التي تصيب الأجهزة الإدارية في ظل وجود مؤشرات على انتشار حالات الفساد الإداري والتعبي.
- ضرورة قيام ادارة المؤسساتين المبحوثين بالتعزيز المستمر لثقافتها التنظيمية القائمة على التغيير والمشاركة في الأفكار والقرارات، وتشجيع الافراد على تقديم الاقتراحات والآراء والأفكار الجديدة والعمل على اعطائهم الشعور بأهمية ما يقدموه للمؤسسة التي يعملون فيها.

6. الزيناتي، أسامة محمد خليل، (2014)، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجًا)، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى برنامج الماجستير في القيادة والادارة، فلسطين.
7. سعيد، هديل كاظم، (2007)، تأثير النظام القيمي للعاملين في الفساد الاداري بالعراق، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.
8. شراد، وافية، (2015)، مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري / دراسة حالة مؤسستي سوناطراك وسونلغاز، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر.
9. المرايات، رغدة عابد عطالله، (2011)، اثر اخلاقيات الاعمال للمنظمة على السلوك الاخلاقي واداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الاعمال، قسم ادارة الاعمال.
10. المعاضدي، محمد عصام أحمد، (2005)، أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة/ دراسة لأراء عينته من تدريسيي جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال، الموصل، العراق.

5.1.6 الكتب

1. أبو بكر، مصطفى محمد، (2007)، الموارد البشرية : مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
2. جواد شوقي ناجي، (2000)، إدارة الأعمال : منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. البرة، ماهر عبد شويش، (2007)، شرح قانون العقوبات : القسم الخاص، الطبعة الثانية، المكتبة القانونية، بغداد.
4. السكرارة، بلال خلف، (2009)، أخلاقيات العمل، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
5. عارف، دبالا الحج، (2003)، الاصلاح الاداري، الطبعة الاولى، دار الرضا للنشر، دمشق، سوريا.
6. العامري، صالح محمدي محسن والغالي، طاهر محسن، (2008)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
7. عبدالمطلب، اياب، (2015)، جريمة الرشوة، المركز القومي للاصدارات القانونية، الطبعة الاولى، القاهرة، مصر.
8. الكبيسي، عامر، (2005)، الفساد والعمولة، الطبعة الاولى، المكتب الجامعي الحديث، الرياض، السعودية.

3.1.6 المؤتمرات

1. البصصي، صلاح جبير، (2013)، تجريم الرشوة في القانون الدولي، مجلة رسالة الحقوق، المؤتمر القانوني الوطني العاشر، العدد الخاص.
2. الغنيلي، إبراهيم فهد، (2001)، العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي، الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية "استراتيجيات تنمية الموارد البشرية-الرؤى والتحديات"، الرياض، السعودية.

4.1.6 الدوريات

1. احمد، جنان شهاب، (2013)، أخلاقيات العمل :منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات دراسة تحليلية لآراء العاملين في مؤسسة الشاكري للمبرات الاجتماعية، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد 4.
2. حسين، احمد حسن، (2012)، جريمة الرشوة واثارها في المجتمع وافرادها في ظل الظروف الراهنة، مجلة اداب المستنصرية، العدد 56.
3. الساعدي، جودت حسن، (2012)، الفساد الاداري والمالي من وجهة نظر علم القانون وعلم الانسان، مجلة المنصور، كلية المنصور الاهلية، العدد 17.
4. السعد، غسان، (2011)، الرشوة الانتخائية، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العدد 36.
5. الصفو، رياض ضياء عزيز والعباسي، علاء عبدالسلام مصطفى، (2016)، دور اخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية امن المعلومات / دراسة استطلاعية في جمعية الهلال الاحمر العراقي، مجلة الكوثر للعلوم الاقتصادية والادارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، العدد 21.
6. الصقال، احمد هاشم، (2016)، سلوك العاملين في الوظيفة العامة تجاه الرشوة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 49.
7. العززي، عوض خلف والقديم، عقوب رشيد، (2006)، إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية / دراسة ميدانية على الأمهرة الحكومية بدولة الكويت، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانوني، المجلد: 22، العدد 2.
8. فليفل، احمد مجيد، (2015)، التنظيم القانوني لجريمة الرشوة، مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، العدد 36.
9. الكبيسي، عامر، (2000)، الفساد الاداري رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة، المجلة العربية للإدارة، المجلد 20، العدد 1.

6.1.6 الانترنت

1. البوتي، احمد محمود، بدون سنة، اخلاقيات الاعمال واثارها في تقليل الفساد الاداري، بحث متاح على الموقع الالكتروني: www.nazaha.iq/conf7/conf7-soci5.pdf
2. عبداللطيف، أسار فخري، (2006)، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة علوم انسانية، السنة 4، العدد 29، بحث متاح على الموقع www.parliament.gov.sy/SD08/msf/1431333760_.pdf

2.6 المصادر باللغة الانكليزية

6.2.1 Journals

1. Chuang, R. Church, & J. Zikic, (2004), Organizational Culture, Group Diversity and Intra-group Conflict, Team Performance Management, Vol. 10, No. 1.
2. Cohen, J. & Pant, L. & Sharp, D., (2001), An Examination of Difference in Ethical Decision-Making Between Canadian Business Ethics and Accounting Professionals, Journal of Business Ethics, Vol. 30.

9. الكبيسي، عامر، (2000)، الفساد الاداري رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة، المجلة العربية للإدارة، المجلد 20، العدد 1.

3. Kuran, Timur, (2009), explaining the economic trajectories of civilization the systemic approach, Journal of economic behavior & organization, Vol. 3.

6.2.3 Books

1. Daft, Richard L. , (2003), Management, South-Western & College Publishing .Co., Canada.
2. Hellriegel, D. and Jackson SE. and Slocum J. and Staude G. and Amos T. and Klopper HB. and Louw L. and Oosthuizen T., (2008), Management, 3rd. South African Edition, Cape Town: Oxford University Press.

6.2.3 Internet-Web Site:

1. McNamara, Managing Ethics in Workplace : An Ethics Toolkit for Managers.
www.managementhelp.org/ethics/ethxgde.htm

م / استشارة استبيان

بعد التحية والسلام

تمثل هذه الاستشارة جزء من مشروع بحث بعنوان (دور اخلاقيات الوظيفة في الحد من جريمة الرشوة/ دراسة استطلاعية لاراء عينة من الموظفين في عدد من المؤسسات الحكومية في مدينة زاخو) لذا نرجو تفضلكم باختيار احدى الإجابات التي ترونها مناسبة لكل سؤال بوضع إشارة (√) في المكان المخصص والمعلومات ستكون مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي فحسب.

ملاحظة عامة :

1. نامل من شخصكم الكريم قراءة جميع العبارات أولاً ثم البدء بتأشير كل منها ضمن سلم الإجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق.
2. ليس هناك إجابة صحيحة أو خاطئة، فنحن نطلب رأيكم الصريح والدقيق في السؤال المطروح.
3. عدم ترك أي سؤال من دون إجابة، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستشارة للتحليل.

مع الشكر والتقدير

الباحثين

أولاً. أخلاقيات الوظيفة: السلوك الصحيح للقادة والافراد المستمد من مبادئ العدالة والفضيلة المقبولة لدى الجميع والمعززة بالنظم والقواعد المهنية المقبولة، والتي تظهر من خلال سعي المؤسسة لتحقيق المنفعة العامة لزمائها الداخليين والخارجيين.

ت	العبارات	أففق بشدة	أففق	محايد	لا أففق	لا أففق بشدة
أ. أخلاقيات القيادة						
X1	تحرص قيادة المؤسسة على ترسيخ القيم الاخلاقية لدى موظفيها.					
X2	تمنح قيادة المؤسسة الحوافز المعنوية والمادية لمن يستحقها فعلاً.					
X3	تطبق قيادة المؤسسة الاجراءات الانضباطية لتعديل السلوك السلبي.					
X4	تبتعد قيادة المؤسسة عن المحسوبية في توزيع المهام الوظيفية.					
X5	تركز قيادة المؤسسة على البعد الاخلاقي في تقييم اداء موظفيها.					
ب. أخلاقيات الفرد						
X6	احرص بشدة للمحافظة على اسرار المؤسسة وعدم تسريبها لخارج المؤسسة.					
X7	انجز معاملات المراجعين بعيداً عن اي شكل من اشكال الابتزاز.					
X8	احرص على انجاز واجباتي الوظيفية في الوقت المطلوب.					
X9	اهتم بمساعدة زملائي في العمل.					
X10	لا احتاج الى رقابة مباشرة في اداء واجباتي الوظيفية.					
ج. الثقافة التنظيمية						
X11	تحترم المؤسسة الاديان او المذاهب المختلفة لأفرادها.					
X12	تشجع المؤسسة مشاركة الافراد في صنع القرارات الادارية.					
X13	تشجع المؤسسة العمل الجماعي في صفوف الافراد.					
X14	تدعم المؤسسة استراتيجيات التعلم المستمر والتطوير الوظيفي لأفرادها.					
X15	توفر المؤسسة المناخ المناسب لالتزام موظفيها بأخلاقيات الوظيفة.					

ثانياً: الرشوة: توجه الموظف العام نحو الاتجار بمهامه واعماله في نطاق وظيفته وذلك بتقاضيه او قبوله او طلبه مقابل نظير أدائه عملاً من اعمال وظيفته او إمتناعه عنه.

ت	العبارات	أففق بشدة	أففق	محايد	لا أففق	لا أففق بشدة
X16	ان تسهيل معاملات المراجعين يساهم في الحد من الرشوة.					
X17	ان إرتقاء اخلاقيات الموظف تساهم في الحد من نسب إرتكاب الرشوة.					
X18	مكافأة الموظفين المنضبطين والكفؤين في العمل يساهم في الحد من طلب او قبول الرشوة.					
X19	توعية الموظفين بالعقوبات المترتبة على تعاطي الرشوة يحد من نسب ارتكابها					
X20	تعيين الموظفين على أساس التخصص والمؤهلات المناسبة يساهم في الحد من الرشوة.					
X21	ان العقوبات المقررة ضد مرتكبي الرشوة تساهم في ردع الموظف من ارتكابها.					
X22	إتخاذ الاجراءات القانونية ضد الموظفين المرتشين يساهم في ردع باقي الموظفين من ارتكاب الرشوة.					
X23	تطبيق القوانين والتعليمات على الجميع دون تمييز يساهم في الحد من الرشوة.					
X24	تفعيل الرقابة الادارية على العمل يحد من ارتكاب الرشوة.					
X25	سيادة العدالة في بيئة العمل يدفع الموظف الى تجنب طلب الرشوة او قبولها.					

					X26	التقليل من الروتين السائد في بعض إدارات القطاع العام يساعد في الحد من ارتكاب الرشوة.
					X27	وقف التدخلات الحزبية والقبلية في الاعمال الوظيفية يحد من الرشوة.
					X28	عدم حرمان الموظف من التمتع بحقوقه الوظيفية كإجازات الاعتيادية والمرضية والدراسية يساهم في الحد من ارتكاب الرشوة.
					X29	صرف المنحصات والمكافئات المالية للموظفين بشكل دوري يحد من ارتكاب الرشوة.
					X30	صرف العلاوات السنوية وإجراء الترقيات والترفيعات لمستحقها دون تأخير يصب في صالح الحد من الرشوة.