

اخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في الحد من الفساد الاداري لدى العاملين بمصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة

أبو عجيبة صالح سلام¹، صالح مصباح علي²، ونيس محمد الزريبي^{3*}

^{1,3} قسم الإدارة، جامعة طرابلس الأهلية، طرابلس، ليبيا

² قسم ادارة الاعمال بالمشروعات الزراعية، المعهد العالي والمتوسط للتقنية الزراعية الغيران، طرابلس، ليبيا

Job Ethics and Its Role in Reducing Administrative Corruption Among Employees of Jumhouria Bank, Souk Al-Jumaa Branch

Abu Ajila Saleh Salam¹, Saleh Mosbah Ali², Wanis Muhammad Ezrabi^{3*}

^{1,3} Department of Administration, Tripoli National University, Tripoli, Libya

² Department of Business Administration in Agricultural Projects, Higher and Intermediate Institute for Agricultural Technology, Al-Ghiran, Tripoli, Libya

*Corresponding author: wazrebe@gmail.com

Received: May 09, 2023

Accepted: June 02, 2023

Published: June 17, 2023

المخلص

هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع اخلاقيات المهنة ومدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل الوظيفي في المصرف قيد الدراسة واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، وتم تطبيقها على جميع العاملين بمصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم، ويبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (25) موظفاً أي استخدم أسلوب الحصر الشامل لمفردات مجتمع الدراسة نظراً لصغر حجمه، حيث تم توزيع عدد (25) استمارة استبيان على مفردات مجتمع الدراسة، تم استردادها بالكامل. وكانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي، وذلك باستخدام برمجية (Minitab) وما يتيح من تطبيقات، وبناءً عليه تم التوصل لمجموعة من النتائج نذكر منها: 1- بينت الدراسة أن بعض الموظفين يحرصون على إعطاء الأولوية لصلات القرابة والصداقة عند قيامهم بتقديم الخدمات المصرفية. 2- كشفت النتائج أن ادارة المصرف تضع الخطط المتكاملة لضمان تطبيق ابعاد اخلاقيات العمل ودفع العاملين نحو انتهاج سلوك أفضل داخل العمل.

واعتماداً على النتائج التي تم التوصل اليها أمكن صياغة مجموعة توصيات أهمها: 1- العمل على معالجة المشاكل الشخصية وأحداث توافق بين بعض الموظفين بالمصرف والاهتمام بالضوابط الاخلاقية التي تساعد الموظفين في التعبير عن الآراء والتفاعل مع المستجدات. 2- منح الوظائف داخل المصرف وفق معايير صحيحة واعتماداً على القدرات والمهارات التي يتمتع بها الموظف والعمل على تذليل كافة الصعاب أمام الموظفين وتهيئة مناخ يساعد على أداء المهام.

الكلمات المفتاحية: اخلاقيات العمل، العمل الوظيفي، الفساد الإداري، مصرف الجمهورية.

Abstract

This study aimed to identify the reality of professional ethics and the extent of employees' commitment to job ethics in the bank under study. The study relied on the descriptive and

analytical approach, and it was applied to all employees of Jumhouria Bank, Souk Al-Jumaa branch, with their various levels and specializations. The method of comprehensive enumeration of the study population due to its small size, whereby (25) questionnaires were distributed to the study population, which were fully retrieved. All of them were valid for statistical analysis, using (Minitab) programming and the applications it provides. Accordingly, a set of results were reached, including: 1- The study showed that some employees are keen to give priority to kinship and friendship ties when they provide banking services. 2- The results revealed that the bank's management puts in place integrated plans to ensure the application of the dimensions of work ethics and push employees towards adopting better behavior at work.

And based on the results reached, a set of recommendations could be formulated, the most important of which are: 1- Work on addressing personal problems and creating consensus among some of the bank's employees, and pay attention to ethical controls that help employees express opinions and interact. with updates. 2- Granting jobs within the bank according to correct criteria and depending on the capabilities and skills that the employee possesses, and working to overcome all difficulties in front of the employees and creating an environment conducive to the performance of tasks.

Keywords: work ethics, professional work, administrative corruption, Jumhouria Bank.

المقدمة

تعتبر اخلاق العمل دورا فعالا في التأثير على نشاط المنظمات. حيث ينعكس أثر هذه الاخلاق مباشرة على سلوك الفرد، كون أخلاقيات العمل الوظيفي تعد أحد أهم مكونات الضبط لسلوك العاملين داخل التنظيم. وعلى الفرد داخل التنظيم أن يجعل سلوكه متوافقا مع هذه الضوابط فالسلوك الاخلاقي داخل التنظيم يتم التحكم في اتجاهه ومستواه بمقارنة أنماط سلوك الفرد مع المعايير التنظيمية الموضوعة، والتي تشمل العديد من العناصر كالالتزام التنظيمي واحترام الآخرين والعمل الجماعي والإخلاص والكفاءة والجدارة في العمل.

لقد كانت ظاهرة الفساد الاداري ولازالت من بين المشاكل الرئيسية التي اجمعت تقارير الخبراء الدوليين على ضرورة معالجتها داخل المنظمات خصوصا منظمات القطاع العام. واختلف الباحثون حول كيفية تشخيص الفساد الاداري وتحليله واقتراح الحلول المناسبة لمحاربته والحد من اثاره. وبالرغم من عدم توفر إحصاءات دقيقة عن حجم هذه الظاهرة إلا أنه بات من الواضح ان الممارسات ذات الصلة بالفساد الاداري تكتسب في الوقت الحاضر أهمية، لما لها من أثار وانعكاسات سلبية خطيرة على أداء العاملين، وعلى رضا المواطنين من جهة أخرى. ان العمل دون ضوابط قانونية ومعايير أخلاقية ولوائح واضحة وشفافة يؤدي بطبيعة الحال الى ارتفاع مؤشرات الفساد والفوضى والإهمال في أداء الاعمال. فالمنظمة نظام اخلاقي متكامل يركز على الاخلاق والقيم والمعتقدات والقواعد التي يجب على الفرد الانصياع لها والتقيد بها. وتهدف بالدرجة الاولى الى وضع موانع ومعايير لأداء العمل وتساهم في الحد من انتشار الفساد الاداري، وما يترتب عنه من سلبيات قد تحول دون وصول المنظمة لتحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية.

وانطلاقاً مما سبق تأتي هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة أثر اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الاداري بمصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة بمدينة طرابلس.

المبحث الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

من خلال الزيارات الميدانية التي قام بها الباحثون لمصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة محل الدراسة، وبناءً على إجابات بعض مفردات مجتمع الدراسة حول بعض الاسئلة التي تم توجيهها خلال المقابلات الشخصية، تجلت بعض المظاهر والإعراض نجم لها فيما يلي:

- 1- وجود العديد من التجاوزات والمخالفات القانونية والإدارية التي يرتكبها بعض العاملين داخل المصرف.
 - 2- انتشار ظواهر الوساطة والمحسوبية عند القيام بتقديم الخدمات المصرفية.
 - 3- تدنى مستوى التزام بعض العاملين بالدوام الرسمي واستغلال الظروف الامنية التي تمر بها المدينة كحجة للغياب والإهمال.
 - 4- يوجد ضعف في الأنشطة الرقابية والمتابعة الداخلية والخارجية مما ساهم في ظهور حالات واسعة من التسبب الإداري والإهمال.
- وبناءً على المظاهر سالفة الذكر تم صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: -
ما دور اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الاداري داخل مصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: -

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اخلاقيات العمل الوظيفي والحد من الفساد الاداري في مصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة.

الفرضيات الفرعية: -

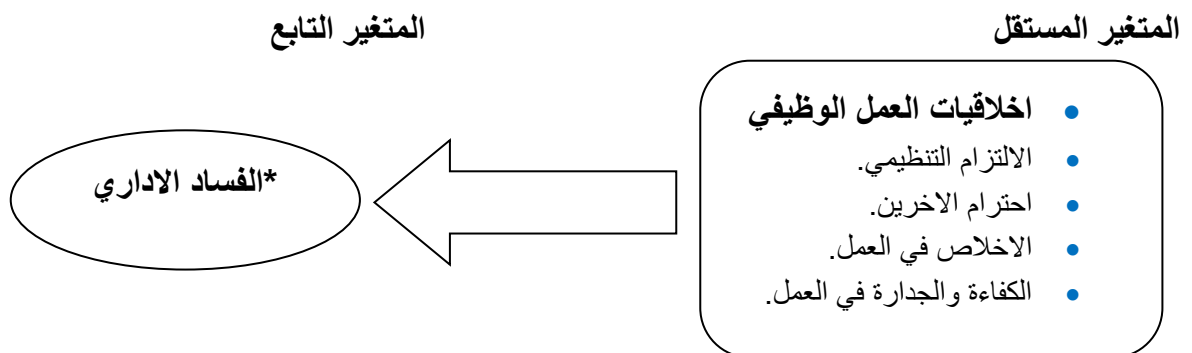
توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والحد من الفساد الاداري في المصرف قيد الدراسة.

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين احترام الآخرين والحد من الفساد الاداري في المصرف قيد الدراسة.

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاخلاص في العمل والحد من الفساد الاداري في المصرف قيد الدراسة.

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الكفاءة والجدارة في العمل والحد من الفساد الاداري في المصرف قيد الدراسة.

ثالثاً: متغيرات الدراسة



شكل (1) متغيرات الدراسة الرئيسية

رابعاً: أهداف الدراسة: -

تهدف هذه الدراسة إلى: -

- 1- التعرف على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل الوظيفي بالمصرف قيد الدراسة.
- 2- الوقوف على أهم أعراض ومظاهر الفساد الاداري داخل المصرف قيد الدراسة.
- 3- معرفة الدور الذي تلعبه اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الاداري.

خامساً: أهمية الدراسة: -

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- 1- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع اخلاقيات العمل الوظيفي والدور الذي تلعبه في الحد من الفساد الاداري.
- 2- يؤمل ان تساهم هذه الدراسة من خلال النتائج والتوصيات التي تم التوصل اليها في تبصير القيادات بالسبل الكفيلة للحد من مظاهر الفساد داخل المصرف الجمهورية قيد الدراسة.
- 3- تساهم هذه الدراسة في تحسين قدرات الباحثون وزيادة تعمقه في المجال البحث العلمي.
- 4- تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بالدراسات حول الموضوع.

سادساً: حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية:** - اخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في الحد من الفساد الاداري.
- الحدود البشرية:** - جميع العاملين بمصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة.
- الحدود المكانية:** - مصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة الواقع ضمن الحدود الادارية لبلدية سوق الجمعة.
- الحدود الزمنية:** - سنة 2021 / 2022.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم، ويبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (25) موظفاً، وقد تم استخدام اسلوب الحصر الشامل لمفردات مجتمع الدراسة نظراً لصغر حجمه.

ثامناً: منهج الدراسة

سعيًا نحو تحقيق اهداف هذه الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة الدراسة، باعتباره انسب المناهج في دراسة الظاهرة محل الدراسة، كونه يقوم علي دراسة المشكلة أو الظاهرة كما هي علي أرض الواقع، ووصفها بشكل دقيق والتعبير عنها كما وكيفا والوقوف على دلالاتها، وتم ذلك اعتمادا على الأدوات التالية:-

الجانب النظري: - من خلال تتبع أدبيات الموضوع في بعض الكتب والدوريات والرسائل والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

الجانب العملي: - من خلال استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من مفردات مجتمع الدراسة، إضافة إلى الاعتماد على ما يتيح برنامج (Minitab) من تطبيقات لتحليل بيانات وإجابات مفردات مجتمع الدراسة حول العبارات التي حوتها أداة الدراسة.

تاسعاً: مصطلحات الدراسة:

- 1- **الاخلاق:** مجموعة من المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية، الانسانية والتي تحكم سلوك الافراد والمنظمات وترتبط بخصائص تعكس السلوك القويم مقابل السلوك الخاطئ (سالم، 2007، ص 80).
- 2- **اخلاقيات العمل الوظيفي:** مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً (الغالي والعامري، 2012، ص 45).
- 3- **الفساد الإداري:** تلك السلوكيات المخالفة للأنظمة والقوانين النافذة التي تتعارض مع القيم والأخلاقيات المجتمعية والوظيفة لتحقيق مصالح خاصة على حساب المصلحة العامة (عبد المؤمن 2008، ص 33).
- 4- **الالتزام التنظيمي:** التقيد والعمل بقواعد وإجراءات وسياسات ولوائح التنظيم، بما يحقق القيام بأداء المهام وأدائها بدقة وسرعة وأمانة ووفق تسلسل منطقي (المراغمة 2014، ص 67).

- 5 - الإخلاص في العمل: هو تجرد الفرد من أهوائه الشخصية أثناء تأديته لمهام وظيفته وبذله الجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف وظيفته في المنظمة التي يعمل بها. بشكل مقصود ومعتمد سواء تم ذلك بصورة سرية أو علنية (الغالبى والعامري، 2012 ص 60)
- 6 - احترام الآخرين: وهو تجميل النفس بالخضوع ومنعها عن الترفع على الناس والاستخفاف بهم وحملها على تقديرهم مهما اختلفت درجاتهم ومستوياتهم (سالم، 2007، ص 86).
- 7- الكفاءة والجدارة في العمل: القيام بمجموعة المهام المملوكة للفرد بما يكفل الوصول لتحقيق أهداف التنظيم بصورة دقيقة ومتقنة (رزنيك 2009، ص 86).

عاشراً: الدراسات السابقة

- 1: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (أخلاقيات العمل الوظيفي):-
 - أ- دراسة (عطيانى والحواجرة، 2016) بعنوان: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في اطار وظيفة العمليات وأثرها في أداء الأعمال بالشركات الصناعية في سوق عمان المالية.
 - هدفت هذه الدراسة الى تحديد مدى الالتزام بالمسؤوليات الاجتماعية وأخلاقيات العمل في اطار وظيفة الانتاج والعمليات وقياس تأثير ذلك في أداء الاعمال في الشركات الصناعية المدرجة في مدينة عمان. وتوصلت هذه الدراسة الى عدد من النتائج اهمها: -
 - 1 - وجود درجة التزام عالية بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في تطوير المنتجات الجديدة
 - 2 - وجود أثر ذي دلالة احصائية لأنشطة الانتاج والعمليات على أداء الاعمال.
 - ب- دراسة (السكرانه، 2012) بعنوان: "اخلاقيات العمل وأثرها في ادارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية.
 - هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مدى إهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق اخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية (احترام القوانين والأنظمة، والعدالة وعدم التحيز والسرعة والإتقان، واحترام الوقت)، وتحديد مستوي الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد اخلاقيات العمل. كما هدفت الدراسة الى تقييم أثر اخلاقيات العمل في ادارة الصورة الذهنية. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها: -
 - 1 - ان الشركات الاتصالات الخلوية الاردنية اظهرت مستوى عال من الاهتمام بأخلاقيات العمل فى أبعاده الأربعة كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في إدراك أفراد عينة الدراسة في اخلاقيات العمل تبعاً لمتغيراتهم الديموغرافية.
 - 2 - عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها المجتمعة في الصورة الذهنية المدركة. في حين تبين وجود أثر معنوي لبعد اخلاقيات العمل والمتعلق باحترام القوانين والأنظمة والسرعة والإتقان.
- 2: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الفساد الاداري)
 - أ - دراسة (حسين، 2015) بعنوان: الفساد الاداري - أسبابه، اثاره وطرق مكافحته.
 - هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العناصر ذات الاثر الايجابي التي تحد من الفساد الإداري، ودراسة الأسباب التي تؤدي الى ظاهرة الفساد الاداري.
 - وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها: -
 - 1 - سيطرة السلطة المركزية وتفويض التشريع والتنفيذ والقضاء لهذه السلطة أو بمعنى آخر تفويض كل الصلاحيات الى جهة واحدة سينعكس بالتأكيد على مظاهر الديمقراطية والشفافية.
 - 2 - عدم الاهتمام بهيكلية الرواتب وعدم تحقيق التوازن بين مستلزمات المعيشة ومستوى الاجور سيشحج موظفي القطاع العام والخاص لارتكاب الفساد.
 - ب- دراسة (عبد الرحيم وعبد الكريم، 2014) بعنوان "أثر الفساد الاداري في عرقلة برامج التطوير الإداري دراسة ميدانية على العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الفساد الاداري في برامج التطوير الاداري من وجهة نظر العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها: -
ا - ان تصورات العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية للفساد الاداري كانت ذات مستوى متوسط، وان تصوراتهم لتطوير الاداري. كانت ذات مستوى مرتفع.
ب - اظهرت الدراسة وجود أثر للفساد الاداري في التطوير الاداري، وان ابعاد الفساد الاداري تفسر ما مقداره (55.9 %) من التباين في التطوير الاداري.

المبحث الثاني الاطار النظري للدراسة: 1- أخلاقيات العمل الوظيفي

تتضمن أخلاقيات العمل الوظيفي مسارات عديدة تتناسب مع ثقافة الافراد وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية والاقتصادية. فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها اصبح البحث عن الاخلاق مطلباً

رئيسياً للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة علي حد سواء (العقيلي، 1997، ص 76).

1-1- تعريف اخلاقيات العمل الوظيفي

إن وضع تعريف واضح ومحدد لأخلاقيات الأعمال يعد أمراً في غاية الصعوبة لأنه يركز على مبادئ ومعايير تحكم سلوك الأفراد في بيئات مختلفة حيث يرى البعض بان أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ أو الأسباب، والتي يجب أن تغطي تصرف المنظمات وتعرف على أنها: "تمثل سلوك العاملين في إطار العمل الاداري. فالسلوك الاداري أو الوظيفي ما هو إلا مظهر من مظاهر السلوك الإنساني الذي يتأثر بما يسود البيئة الاجتماعية من أنظمة وقيم وتقاليد وعادات. والمجتمعات البشرية تسعى دائماً إلى تحقيق الفضيلة ومكارم الأخلاق عن طريق ترسيخ وتهذيب الأخلاق والتربية السليمة التي تنادي بغرس القيم والمبادئ الأخلاقية النفوس والممارسة اليومية الدائمة ونظام المجتمع الذي يعيش فيه الفرد وإنما تزدهر حضارات الأمم بمقدار تمسكها بأخلاقها وقيمها السائدة" (العظيم، 1994، ص 42)

وعرفت أيضاً على أنها دراسة طبيعية المبادئ الأخلاقية وأحكامها وأساسها ومجموعة المبادئ والقيم التي ترمز استقامة التصرفات والأحكام وأخلاقياتها (العنزي، وآخرون، 2002، ص 102).

وعرفها البعض على أنها: "مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع. فالتمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، وبين ما هو صواب وما هو خطأ فهي تتركز في مفهوم الصواب والخطأ والسلوك. وتندرج تحت بند أخلاقيات الوظيفة العامة العديد من السلوكيات والأنشطة والإجراءات مثل: التوظيف، والفصل من العمل، والأجور، وظروف التشغيل، وخصوصية المستخدمين، واحترامهم، (نجم، 2006 ص 44).

1-2- أهمية أخلاقيات العمل الوظيفي

إن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الاخلاقي ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، والمزايا التي تتوقع أن تحصل عليها المنظمة جراء العناية الكبيرة و الممارسة الفعلية لأخلاقيات العمل الوظيفي كثيرة نذكر أهمها فالآتي (الغالي، 2005، ص 13)
أ. صبح الالتزام بالمعايير الأخلاقية ضرورة لدخول السوق العالمي والحصول علي شهادات

التمييز المعروفة (أيزو 14000 و أيزو 9000)

ب. أن وجود المدونات الأخلاقية يعطي تصورا عن كيفية التعامل مع مختلف المواقف كما تساعد علي نشر ثقافة تنظيمية تعزز الاهتمام بأبعاد الأخلاقيات لمختلف القرارات والمواقف والأفعال

ت. أحداث التوازن بين هدف المنظمة في تعظيم الربح وجعل القرارات تأخذ الجانب الاجتماعي والأخلاقيات بعين الاعتبار (خدير، 2011)

4- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية، وهذا أيضا له مردود ايجابي للمنظمة (العايب، 2009)

1-3- أهداف أخلاقيات العمل الوظيفي

تهتم أخلاقيات العمل الوظيفي كعلم للواجبات المعنوية الخاصة بمهنة معينة وجزءا منها التأديبية بتبيان القواعد السلوكية و الأخلاقية لإعطاء مهنة ما سواء فيما بين الممارسين أنفسهم أو اتجاه الغير، وعموما تهدف أخلاقيات العمل الوظيفي إلي: (مقدم سعيد، 1997، ص 1)

أ. ضبط العادات و الثقافات و مجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها في محيط ما.
ب. تساعد أخلاقيات علي تقديم النقد الذاتي لتحسين المردودية، وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وخلق جسر الثقة في الأهداف المتبعة.
ج. ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظفون لدى الدولة وضمان انضباطهم بما ينسجم ومقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية، وإطلاعهم على واجباتهم المهنية في إطار أخلاقي.

د. تطبيق نظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتفادي بعض مظاهر الفساد الإداري.
هـ. ضمان مخطط عقلاني لتسيير الموارد البشرية يأخذ بعين الاعتبار مسارهم المهني والوظائف.

و. تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية وحرريات وحقوق الموظفين (بضبطها وتقنينها).
ز. ضرورة تغليب المصلحة العامة علي المصلحة الخاصة للموظف بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.

1-4- عناصر أخلاقيات العمل الوظيفي

أ. الانضباط: إن الغياب و التأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، و يمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطة الزمنية لانجازها، ضبط الوقت، و إعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.

ب. صفات الموظف: فالمشرف يتوقع من الموظفين صياغة لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب علي الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة، بالوظيفة، وبزملاء العمل. ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف: الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في إنجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.

ج. فرق العمل: تتضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، والتوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة والتحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.

د. المظهر: إن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، ولزملائه الموظفين، وللجهات العليا، وللمستهلكين.

هـ. المواقف: يجب أن تكون الموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.

و. الانتاجية: يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل. وإجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.

- ز. **المهارات التنظيمية:** يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه.
- ح. **الاتصال:** على الموظف أن يمتلك قدرات عالية من الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظياً أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين.
- ط. **التعاون:** من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي
- ي. **الاحترام:** فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.

1-5- مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات العمل الوظيفي كافة، والتي تعكس واقع المجتمع في شتي ميادين، ونذكر خمسة مصادر للأخلاقيات المهنية

وهي: (بني خالد، 2007 ص 56):-

- أ. **المصدر الديني:** يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة، إذ يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد. فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى.
- ب. **المصدر الاجتماعي:** إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته أو تحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفراده. ومن المعروف أن أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليد وأعرافه، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراضاً اجتماعية، أم قيماً وتقاليد إيجابية. فالمجتمع الذي يتمسك أفراده بمصالحهم الضيقة، فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل.
- ج. **المصدر الاقتصادي:** تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفراده ومن بينهم المهنيون والإداريون إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة، تدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية.
- د. **المصدر السياسي:** ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد. فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي، فإنه سوف يتأثر إيجابياً في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية. وإذا كان النظام دكتاتورياً فاسداً لا يتروع عن النهب، ويشجع القيم البالية، فإن تأثيره سلبي في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.
- هـ. **المصدر الإداري التنظيمي:** تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات. ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، وأنظمة، وقيم وتقاليد وتحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم. ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب. وأنه يجب أن ندرك أيضاً أن هناك تفاعلاً خصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد وأنماط القيم والسلوك السائدة في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع.

1-6- العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل الوظيفي

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على أخلاقيات العمل الوظيفي في المنظمات وذلك أن الإدارة لا تعمل من فراغ، وإنما تعمل في وسط اجتماعي وتتأثر بالعوامل السياسية، والاقتصادية، والحضارية للدولة التي تعمل بها، والموظف في الوقت نفسه هو المواطن الذي يعيش في بيئة المنظمة وينقل إليها القيم والعادات السائدة في مجتمعه.

ويبقى لتلك العوامل أثر واضح داخل المنظمات رغم وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثارها في سلوك الموظف في المنظمة (المزروعي، 2003).

ولعل من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في المنظمات ما يأتي (باغي، 1995، ص 191):-

أ البيئة الاجتماعية

يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل، والحي، والعمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد، وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية واجتماعية، وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد من واقع ما يعيشه في البيئة.

ب البيئة الاقتصادية

تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى، وفقر، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوي الرواتب و الأجور دورا كبيرا في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد.

ج البيئة السياسية

لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها، تلعب دورا مهما في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه. ويقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعيشه المجتمع، كنمط النظام السياسي، ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونوع الحكم السائد.

2- الفساد الإداري

من المتفق عليه أن الفساد ظاهرة مرفوضة من قبل الجميع، ومع هذا الرضا فإنها حالة موجودة ومنتشرة في جميع دول العالم وتصيب جميع المؤسسات مهما كانت طبيعتها. ونجد أن من يمارس الفساد الإداري هم أفراد بمختلف مستويات الهيكل التنظيمي والمواقع الاجتماعية والسياسية. ونحاول من خلال هذا المبحث الإشارة إلى تعريفه وبيان مظاهره ومراحل تطوره.

1-2 تعريف الفساد الإداري

ليس هناك تعريف موحد للفساد الإداري، وهذه الصعوبة ترجع لأسباب عديدة من بينها تعقد ظاهرة الفساد وتشعب معالمها وأسبابها واختلاف مناهج دراستها وتعدد أشكال التعبير عنها وتنوع خلفيات المشاركين في نقاشها وبحثها. لذلك أعطيت عدة تعريفات لهذه الظاهرة، ومن ضمن التعاريف التي أعطيت للفساد الإداري ما يلي:

تعريف منظمة الشفافية الدولية: الفساد هو " إستغلال السلطة من أجل المنفعة الخاصة ". أما البنك الدولي فيعرفه بأنه " إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص " (مفيد، 2010، ص 24).

2-2 مراحل تطور الفساد الإداري

إن البدايات الأولى للفساد الإداري ترى فيه ممارسات سلوكية لا تخضع إلى ضوابط أو معايير معينة، خاصة المعايير التنظيمية والبيروقراطية في إطار عمل المؤسسات ولا يقتصر انتشار الفساد على مجتمعات في فترات زمنية

معينة. فالفساد ظاهرة إنسانية وزمنية مع اختلاف سعة انتشارها واستفحالها من مجتمع إلى آخر (انعم، سعيد عبد المؤمن، 2004، ص 282).

ومع تطور وانتشار ظاهرة الفساد الإداري فقد تباينت الرؤى النظرية والفكرية لهذا المفهوم وظهرت مداخل عديدة لتحديده يمكن إجمالها فيما يلي (الغالبى وآخرون، 1012، ص 353-354).

أ. المدخل الأخلاقي: في إطار هذا المدخل يعتبر الفساد ظاهرة قيمية وسلوكية تتجسد بحالات سلبية وممارسات ضارة وهدامة يتطلب الأمر الوقاية منها و معالجتها ومكافحتها بشتى الطرق والأساليب.

ب. المدخل الوظيفي: يطلق البعض عليه اسم المدخل العملي أو التبريري، ووفق هذا المدخل فإن الفساد الإداري لا يفترض بالضرورة أن يكون انحرافا عن النظام القيمي السائد بل هو انحراف عن قواعد العمل وإجراءاته واشتراطاته وقوانينه وتشريعاته

ج. المدخل الثقافي: ضمن هذا المدخل فإن الفساد الإداري يمكن أن يشكل ظاهرة متعددة الأبعاد والأسباب والنتائج. ولكونها ظاهرة فأنها يمكن أن تأخذ طابعا منظما له القدرة على الاستمرار والبقاء، بحيث يخلق مجموعة كبيرة من النظم الفرعية الفاسدة سواء وفق المعايير القيمية أو الوظيفية.

د. المدخل الحضاري: يرتبط مفهوم الفساد بمنظور حضاري بكل مكوناته السياسية والثقافية والقيمية والاجتماعية والسلوكية حيث يفترض أن الفساد الإداري ظاهرة مركبة تتكسر من خلال التخلف بشكل واسع و مجمل الممارسات الفردية و الجماعية تؤدي إلى خياراً يشوبه الكثير من النقص.

هـ. هناك مدخل خامس مهم يستحق الدراسة بتعمق يقوم على أساس حصر الفساد الإداري بالوظيفة العامة العليا فقط واستغلال المناصب الرفيعة لغرض تحقيق المكاسب المادية والوجاهة الاجتماعية وإيصال المنافع إلى الدائرة الأولى والأقارب بعيدا عن أي اعتبارات أخلاقية، و تنفيذ لفنائة قائمة على أساس أن هذا المنصب الرفيع هو مؤقت وزائل لا يستمر لفترة طويلة، تنتهي مع إنتهاء فترة العمل.

2-3- مظاهر الفساد الإداري

تتعدد أنواع الفساد الإداري تبعا للزاوية التي ينظر منها إليه، ويمكن الإشارة إلي بعض من تصنيفات الفساد الإداري علي وفق الآتي: (فتحي، 1999، ص 22).

أ - الفساد الإداري المنظم وغير المنظم: تمثل حالة الفساد الإداري غير المنظم مواقف فردية مهما كثرت أو قلت فقد يمارسه هذا الفساد في إطار منظمات الأعمال بأسلوب عشوائي وبطريقة بدائية وغير منهجية يسهل اكتشافها، أما الفساد المنظم فعادة ما يرقى إلى جرائم منظمة كبيرة تزداد بفعل تعقد الظواهر الاقتصادية والاجتماعية وتمارس من قبل منظمات وجماعات تحاول أن تخفي جرائمها وفسادها بشتى الطرق والأساليب.

ب - فساد القمة، الفساد المؤسسي، الفساد البيروقراطي: فساد القمة والجهات الرئاسية والشرعية في دولة ما وعادة ما ينتشر هذا النمط من الفساد في الأنظمة الديكتاتورية التي يغلب عليها النمط الفردي للحكم أو سياسة الحزب الواحد دون معارضة. الفساد المؤسسي هو إذا كانت مؤسسات الدولة أو الشركات الخاصة ضعيفة وغير مرتبطة بسلوكيات أخلاقية جيدة ومسئولة فيها يمكن أن يمارس منها مختلف أشكال الفساد من نهب وسلب وتشير تجارب بعض الدول إلي أن جهاز الدولة نفسه أصبح مؤسسة للفساد.

الفساد البيروقراطي هذا النمط يمكن أن يكون محددا أو يمارس علي نطاق واسع في ظل انتشار ثقافة الفساد و النمط السياسي الديكتاتوري.

ج - الفساد الأخلاقي: المتمثل في مجمل الانحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك لموظف الشخصي وتصرفاته. ومثال ذلك القيام بأعمال الجمع بين الوظيفة و أعمال أخرى دون إذن الإدارة، أو استغلال السلطة لتحقيق مكاسب شخصية على حساب المصلحة العامة أو ممارسة المحسوبية بصورتها الاجتماعية دون النظر إلى اعتبارات الكفاءة والجدارة.

د - الفساد الإداري: وهو ما يتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الإدارية والوظيفة أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لوظيفته في منظومة التشريعات

والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية. هذا ومن مظاهر الفساد الإداري والتي يمكن أن يطلق عليها اصطلاح (الفساد الناعم) عدم احترام مواعيد العمل في الحضور والانصراف

4-2- أسباب ظاهرة الفساد الإداري

- أ - **الأسباب الحضرية:** ويعني الفجوة الموجودة بين القيم الحضرية السائدة في المجتمع وبين القيم وقواعد العمل الرسمية (احمد، وآخرون، 2002، ص 1).
- ب - **أسباب هيكلية:** وتعني وجود هياكل قديمة للأجهزة الإدارية لم تتغير على الرغم من التطور والتغيير في القيم وطموحات الأفراد.
- ج - **أسباب قيمة:** إن الفساد الإداري يحدث نتيجة لانهايار النظام القيمي للفرد أو الجماعة
- د - **أسباب اجتماعية:** جميع الأسباب التي تنشأ نتيجة للتأثيرات البيئية والاجتماعية.
- هـ - **تدني مهنية الأجهزة الرقابية العامة والخاصة في الدولة والمجتمع.** (الشوارة، وآخرون، 2009، ص 55).
- و - **التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المفاجئة وغير المدروسة.**
- ز - **انتشار الفقر والجهل وضعف الوازع الثقافي والديني لدى أفراد المجتمع.**
- ح - **الفساد الأخلاقي:** وهو السبب الرئيسي للفساد الإداري المالي باعتبار أن القيم والمبادئ والأخلاق الحميدة والأمانة هي الفاصل بين العمل المشروع و الفساد (العربية، 2005).

5-2- الآثار الناجمة عن الفساد الإداري

يشير البعض إلي أن للفساد الإداري دورا ايجابيا في تخفيف التعارض والتناقض بين القيم الاجتماعية وقواعد العمل الرسمي في الجهاز الإداري، فهو يعمل علي زيادة المشاركات ويساعد علي التطبيق التدريجي للتحولات في نظم العمل، ولكن للفساد الإداري آثار سلبية ضارة هي: (أنعم سعيد عبد المؤمن، 2004، ص 282 - 283).

- أ - **الإضرار بمصداقية الدولة وأجهزتها:** فانتشار الفساد الإداري يؤدي إلي إضعاف قواعد العمل الرسمية دون تحقيق لأهدافه الرسمية ما يؤدي إلي الإضرار بمصداقية الأجهزة الإدارية وضعف الثقة بها من قبل جمهور المتعاملين، كما أن اتساع دائرة الفساد يؤدي إلي ضعف الهياكل الإدارية الأمر الذي يؤدي إلي فشل النظام الإداري.
- ب - **إعاقة عملية التنمية وإضعاف النمو الاقتصادي:** جاء في تقرير التنمية الصادر عن البنك الدولي سنة 1997 بأنه في استبيان موجه لقرابة 150 مسئولا رئيسيا من 60 دولة نامية حول معوقات التنمية كانت الإجابة أن الفساد الإداري والمالي هو أكبر معوق للتنمية فالفساد سلوك ضار يؤدي إلي الاضطراب وإخلال، كما تشير الكثير من الدراسات إلي أنه للفساد الإداري آثار سلبية علي النمو الاقتصادي، ومن ذلك تخفيض معدلات الاستثمار ومن ثم خفض حجم الطلب الكلي، وبالتالي تخفيض معدل النمو الاقتصادي.
- ج - **إضعاف الاستقرار السياسي:** فانتشار الفساد داخل المجتمع يؤدي إلي الإضرار بالاستقرار السياسي، وتدني مستوي الدخل والصراع داخل النخبة الحاكمة وفساد الإدارة وتسليطها وتردي الأوضاع علي كل الأوجه.
- د - **ظهور طبقة تعمل علي نشر الفساد:** وهذا بغرض تحقيق مصالحها الخاصة، حيث يفقد الجهاز الإداري كيانه لصالح المنظومات الفاسدة بداخله عند انتشار الفساد ويتم تحويله لتحقيق مصالحها الخاصة بدلا من المصلحة العامة، فالمستفيدون من الفساد يعملون علي نشر الفساد في أكبر عدد ممكن من الأجهزة والمؤسسات الحكومية، يدعمهم في ذلك عدم المحاسبة والمساءلة القانونية.

6-2- مراحل المعالجة الفساد الإداري

بما أن للفساد الإداري آثار كبيرة علي الأفراد والمنظمات والمجتمع، وبما أن الممارسات المنحرفة والفاصلة تعرقل وتعيق جهود التنمية فإن هذه الظاهرة الخطيرة يجب أن تقف إزاءها بكل حزم وأن

تتضافر الجهود لغرض تحجيمها وتقليل أثارها السلبية، لذلك فإننا نرى أن الدعائم الأساسية للوقاية أو معالجة هذه الظاهرة يجب أن تركز علي (محمد، وآخرون، 2009، ص 4):

- أ - ضرورة البدء باجتثاث ومحاربة حالات الفساد السياسي باعتباره مظهرا من مظاهر الفساد الكبير الذي يخفي وراءه حالات فساد اقتصادي واجتماعي ومؤسسي.
- ب - تتعدد أشكال وأصناف الفساد الإداري وكثرة أسبابه وتنوع ممارسيه الأمر الذي يتطلب معرفة الجوانب لغرض وضع معالجة ناجحة له.
- ج - انتقال حالات الفساد الإداري والممارسات الإدارية المتلاحقة من الأساليب العشوائية المرتبطة إلي الأساليب العلمية المنهجية المدرسية والمنظمة.
- د - شمولية ظاهرة الفساد حيث أنها أصبحت ظاهرة تواجه مختلف الشعوب والأمم والدول لذلك ينبغي تفعيل آليات دولية لمحاربة هذه الظاهرة.

المبحث الثالث: الإطار العملي للدراسة

1- مجتمع وعينة الدراسة.

يتمثل مجتمع البحث في موظفي مصرف الجمهورية (فرع سوق الجمعة)، وقد تم توزيع استمارة استبيان على مفردات عينة البحث في المصرف، حيث تم توزيع 25 استمارة استبيان على أفراد مجتمع الدراسة، وبعد تجميع الاستبيانات تم استرجاع 25 استبيان، أي بنسبة 100% وكانت أداة جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب العملي صحيفة الاستبيان، حيث تم وضع الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة ومن ثم توزعها على أفراد عينة الدراسة، وتم تحليل الاستبيان ووضع النسب المئوية، وهكذا قد قسمت صحيفة الاستبيان إلى جزئين:

الجزء الأول: الحصول على الخصائص الديموغرافية عن المشاركين وأسئلة شخصية، تتعلق بالجنس والعمر والمستوى التعليمي والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة.

والجزء الثاني: الحصول على البيانات الأساسية التي تم تجميعها عن متغيرات الدراسة.

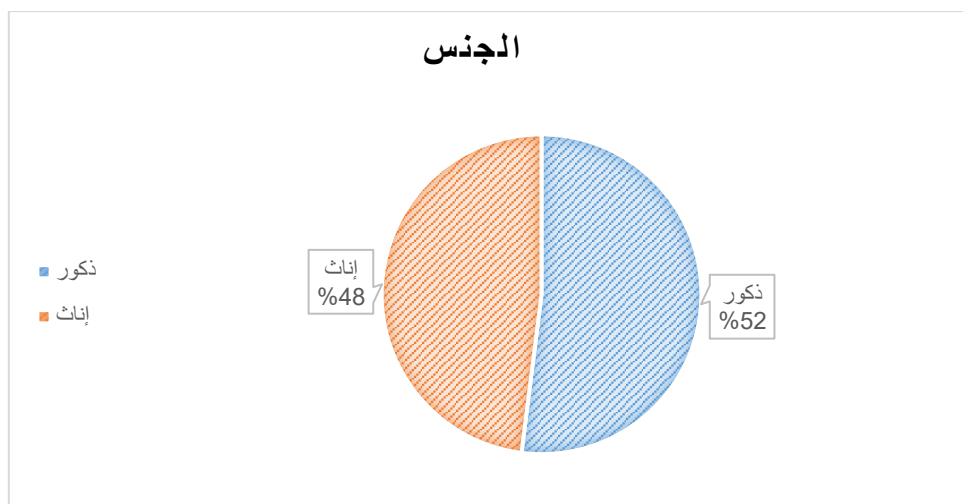
2- تحليل الاستبيان

القسم الأول: تحليل البيانات الديمغرافية...

أولاً: الجنس

جدول رقم (1) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الجنس

البيان	العدد	النسبة
ذكور	13	52%
إناث	12	48%
المجموع	25	100%



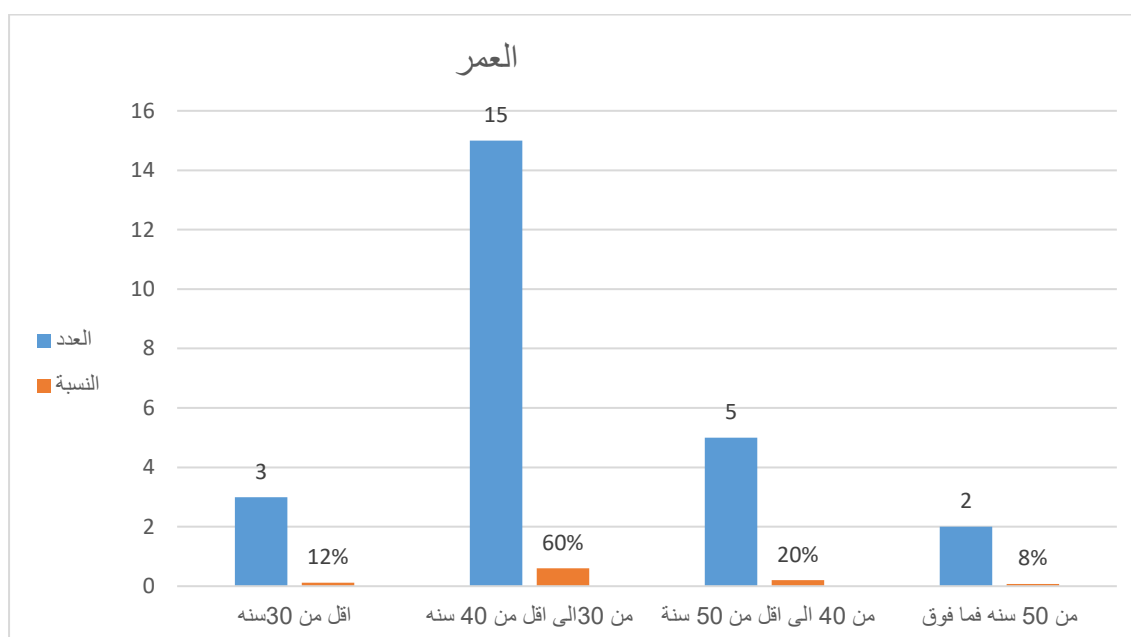
شكل رقم (2) يبين الجنس

يتضح من هذا الجدول ان أكثر أفراد العينة ذكور وكانت النسبة 52%، وأما الإناث فكانت نسبتهم 48% من إجمالي العينة

ثانياً: العمر

جدول رقم (2) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب العمر

البيان	العدد	النسبة
أقل من 30 سنة	3	12%
من 30 الى أقل من 40 سنة	15	60%
من 40 الى أقل من 50 سنة	5	20%
من 50 سنة فما فوق	2	8%
المجموع	25	100%



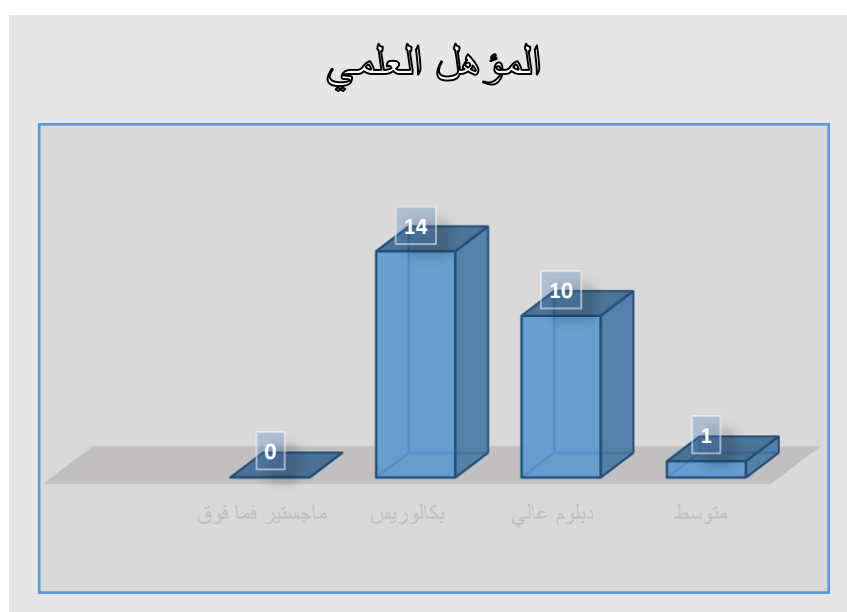
شكل رقم (3) يبين الأعمار

يتضح من هذا الجدول ان أكثر أفراد العينة الذين اعمارهم من 30 الى أقل من 40 سنة بنسبة 60%، وفيئة الاعمار الأقل من 30 سنة بنسبة 12% وفيئة الاعمار من 40 الى أقل من 50 سنة بنسبة 20% و8% من 50 سنة فما فوق

ثالثاً: المؤهل العلمي

جدول رقم (3) التوزيع التكراري لمفردات مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي

البيان	العدد	النسبة
دبلوم متوسط	01	4%
دبلوم عالي	10	40%
بكالوريوس	14	56%
ماجستير فما فوق	0	0%
المجموع	25	100.00



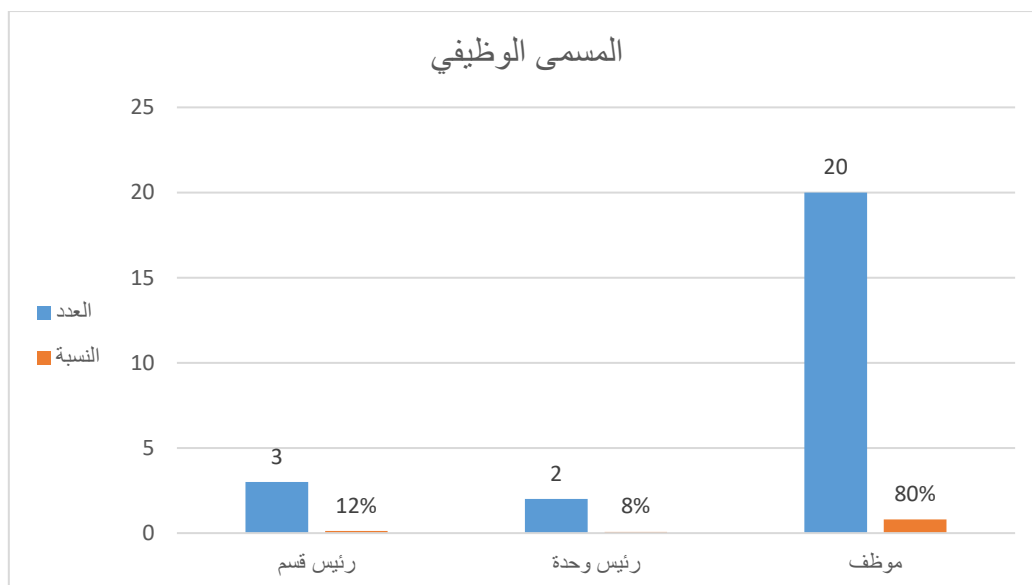
شكل رقم (4) يبين المؤهل العلمي

تضح من الجدول أن أكثر افراد العينة هي للمؤهل العلمي بكالوريوس بنسبة 56%، ونسبة العينة للمؤهل العلمي دبلوم عالي 40%، ونسبة العينة للمؤهل العلمي متوسط أو أقل 4%، بينما كانت نسبة العينة للمؤهل العلمي ماجستير ما فوقها صفر.

رابعاً: المسمى الوظيفي

جدول رقم (4) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الوظيفة الحالية

البيان	العدد	النسبة
رئيس قسم	3	12%
رئيس وحدة	2	8%
موظف	20	80%
المجموع	25	100%



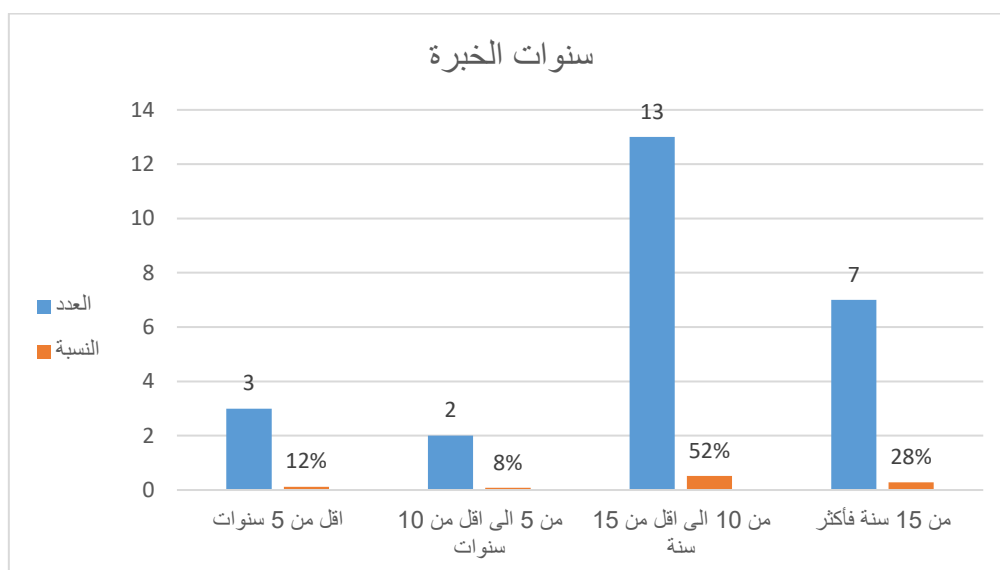
شكل رقم (5) يبين المسمى الوظيفي

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكثر أفراد العينة هم موظفين حيث وصلت نسبتهم 80%، والباقي 12%، رئيس قسم و 8%، رئيس الوحدة.

خامساً: سنوات الخبرة

جدول رقم (5) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة	العدد	البيان
12%	3	أقل من 5 سنوات
8%	2	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
52%	13	من 10 إلى أقل من 15 سنة
28%	7	من 15 سنة فأكثر
100%	25	المجموع



شكل رقم (6) يبين سنوات الخبرة

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن أكثر أفراد العينة تصل خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة 52%، بينما كانت نسبة باقي أفراد العينة تتراوح سنوات الخبرة لديهم من 15 سنة فأكثر بنسبة 28%، ومن 5 سنوات فكانت 12%، بينما سنوات الخبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات فكانت بنسبة 8%.

التحليل الإحصائي لبيانات مجتمع الدراسة: -

المحور الأول: أخلاقيات العمل الوظيفي

1- الالتزام التنظيمي

جدول رقم (6) متوسط اجابات مفردات مجتمع الدراسة حول المحور الاول

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
موافق	0.87	2.03	يبدل كل موظف قصارى جهده لتقديم أفضل الخدمات للمتعاملين مع المصرف.
موافق	0.91	2.03	يعتبر الالتزام بالمعايير التنظيمية والاخلاقية أحد أهم أولويات العمل داخل المصرف.
موافق	1.14	2.41	يوجد حرص لدى موظفي المصرف للمحافظة على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالعمل.
موافق	0.92	2.51	يقوم كل موظف بالمصرف بأداء الجزء الأكبر من مهامه الوظيفية دون الحاجة لرقابة مباشرة.
موافق	0.84	2.25	المتوسط العام

من الجدول أعلاه يتبين أن متوسط كل الإجابات كانت تقع ضمن الإجابة موافق، والمتوسط العام لكل الاسئلة كان يقع أيضا ضمن الإجابة موافق، ومن خلال هذه النتائج يتبين أن موظفي مصرف الجمهورية (فرع سوق الجمعة) يبدلون قصارى جهدهم من أجل تقديم افضل الخدمات للمتعاملين مع المصرف، وأن الالتزام بالمعايير التنظيمية والاخلاقية يعتبر أحد أهم أولويات العمل داخل المصرف، كما أن الموظفين في المصرف يوجد لديهم حرص في المحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالعمل، فكل موظف يقوم بأداء الجزء الأكبر من مهامه الوظيفية دون الحاجة لرقابة مباشرة.

2- احترام الآخرين

جدول رقم (7) متوسط اجابات مفردات مجتمع الدراسة حول المحور الثاني

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
موافق	1.02	2.58	يقوم الموظفون بالمصرف بتقديم الخدمات للمواطنين بكل امانة وموضوعية و دون تحيز.
موافق	0.88	2.54	توجد مشاكل شخصية وعدم توافق بين بعض الموظفين بالمصرف مما يؤثر على سير العمل.
محايد	1.10	3.19	تقوم ادارة المصرف بتشجيع النقاش والحوار بين العاملين، وتسعى نحو توفير أجواء اخوية داخل العمل.
محايد	0.83	2.64	يوجد تعاون وانسجام واحترام متبادل بين الموظفين من جهة وادارة المصرف من جهة اخرى.
محايد	0.56	2.74	المتوسط العام

من قيم الجدول أعلاه يتبين أن متوسط الإجابات لسؤال الأول والثاني كانت تقع ضمن الإجابة موافق الثالث والرابع كانت تقع ضمن الإجابة محايد، في حين المتوسط العام لكل العبارات كان يقع أيضا ضمن الإجابة محايد، ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا وجود مشاكل شخصية وعدم توافق بين بعض الموظفين بالمصرف مما تؤثر هذه المشاكل على سير العمل داخل المصرف، ولكن الموظفون بالمصرف يقومون بتقديم الخدمات للمواطنين بكل أمانة وموضوعية ودون تحيز.

وفي المقابل يوجد حياد حول وجود تعاون وانسجام واحترام متبادل بين الموظفين من جهة وإدارة المصرف من جهة أخرى، وأيضا حول قيام إدارة المصرف بتشجيع النقاش والحوار بين العاملين، وتسعى نحو توفير أجواء أخوية داخل العمل.

3- الاخلاص في العمل

جدول رقم (8) متوسط اجابات مفردات مجتمع الدراسة حول المحور الثالث

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
محايد	0.97	2.71	توجد بعض المخالفات تتعلق بالعمل يرتكبها بعض الموظفين بالمصرف وترتبط بالعمل مباشرة.
محايد	0.87	2.67	يوجد بالمصرف ضوابط اخلاقية وقيمية ملزمة تساعد الموظفين في التعبير على الآراء والتفاعل مع المستجندات.
موافق	1.15	2.25	يؤثر العامل الاجتماعي كالفراقة والصداقة في تقديم الخدمات المصرفية على حساب الموضوعية والنزاهة.
محايد	1.07	2.90	يقوم بعض الموظفين باستغلال مناصبهم لتحقيق بعض المكاسب والمصالح الشخصية.
محايد	0.64	2.63	المتوسط العام

من قيم الجدول أعلاه يتبين أن جميع متوسط الإجابات كانت تقع ضمن الإجابة محايد ما عدا الثالث كانت تقع ضمن الإجابة موافق، في حين أن المتوسط العام لكل العبارات كان يقع ضمن الإجابة محايد، وهذه النتائج تشير إلى أن هناك موافقة على أن بعض موظفي المصرف يحرصون على إعطاء الأولوية لصلات القرابة والصداقة عند قيامهم بتقديم الخدمات المصرفية، بينما هناك حياد حول وجود ضوابط اخلاقية وقيمية بالمصرف تساعد الموظفين في التعبير على الآراء والتفاعل مع المستجندات، وأيضا على وجود بعض المخالفات التي يرتكبها بعض الموظفين بالمصرف ترتبط بالعمل مباشرة، كما أن بعض الموظفين يقومون باستغلال مناصبهم لتحقيق بعض المكاسب والمصالح الشخصية.

4- الكفاءة والجدارة في العمل

جدول رقم (9) متوسط اجابات مفردات مجتمع الدراسة حول المحور الرابع

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
موافق	0.77	2.16	أحرص على طرح افكار جديدة وتطبيقها داخل العمل.
محايد	0.72	2.74	يعتمد المصرف سياسة التطوير من خلال الاستفادة القصوى من مساهمات الافراد المبدعين.
موافق	0.87	2.19	يعد تطوير الموارد البشرية أحد أهم العناصر المعتمدة في قياس مدى نجاح المصرف.
موافق	0.76	2.54	يحظى المبدعون واصحاب الافكار الابتكارية بالاحترام والتقدير من قبل القيادات داخل المصرف.
موافق	0.51	2.41	المتوسط العام

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع متوسط الإجابات كانت تقع ضمن الإجابة موافق، ما عدا الثاني كانت تقع ضمن الإجابة محايد، في حين أن المتوسط العام لكل العبارات كان يقع ضمن الإجابة موافق وهذه النتائج تشير إلى أن هناك حرص من الموظفين علي طرح افكار جديدة وتطبيقها داخل العمل، وأن تطوير الموارد البشرية يعد من أحد أهم العناصر المعتمدة في قياس مدى نجاح المصرف، وأن المبدعون وأصحاب الافكار الابتكارية يحضون بالاحترام والتقدير من قبل القيادات داخل المصرف، بينما هناك في المقابل حياد حول أن المصرف يعتمد سياسة التطوير من خلال الاستفادة القصوى من مساهمات الأفراد المبدعين.

المحور الثاني: الفساد الاداري

جدول رقم (10) يبين متوسط الإجابات حول الفساد الاداري

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة
محايد	1.13	2.71	يوجد ضعف في الأنشطة الرقابية والمتابعة الداخلية والخارجية مما ساهم في ظهور حالات من التسبب الاداري.
موافق بشدة	0.76	1.77	نعاني من ظروف غير طبيعية ونزاول العمل ضمن مناخ لا يساعد على اداء المهام.
موافق	1.08	2.58	تطبق القوانين واللوائح داخل المصرف علي الموظفين كافة دون تحيز وتمييز.
محايد	1.00	2.83	يتعمد بعض الموظفين تأخير بعض المعاملات للحصول على مكاسب خاصة من زبائن المصرف.
محايد	1.00	2.71	توجد درجة عالية من التدقيق والتحري في تقديم الخدمات للمواطنين وحسب الاصول.
موافق	1.08	2.38	تلتزم ادارة المصرف وكوادرها بأداء واجباتهم بشكل جيد وعلي اكمل وجه.
محايد	1.14	3.38	يتلقى بعض موظفي المصرف العمولات والرشاوي من قبل بعض الزبائن لتسهيل معاملاتهم وتسريع إجراءاتهم.
محايد	1.03	3.29	يسعى بعض الموظفين لاستغلال بعض الثغرات القانونية لتحقيق مكاسب شخصية أو جهوية.
محايد	1.03	3.25	يسود داخل المصرف بعض مظاهر الفساد والتلاعب الناتج عن كثرة الاجراءات والتعقيدات وضعف مستوى الرقابة والمتابعة.
محايد	1.03	2.71	ينتشر داخل المصرف بعض مظاهر الاهمال والتقصير من قبل بعض الموظفين.
محايد	1.04	3.09	يوجد نوع من التقصير المتعمد من قبل العاملين في تطبيق المهام الموكلة إليهم.
محايد	1.20	3.22	يقوم بعض الموظفين بالمصرف بإفشاء اسرار العمل وتسريب بعض البيانات والمعلومات عن بعض الحسابات الشخصية لزبائن المصرف.
موافق	0.88	2.54	تمنح الوظائف المهمة والتميزة داخل المصرف وفق معايير صحيحة واعتمادا على القدرات والمهارات التي يتمتع بها الموظف.
محايد	0.95	2.77	تسعى ادارة المصرف باستمرار لإخضاع الموظفين لبرامج ودورات تدريبية حول اخلاقيات العمل الوظيفي.

موافق	0.76	3.54	تضع ادارة المصرف الخطط المتكاملة لضمان تطبيق ابعاد اخلاقيات العمل ودفع العاملين نحو انتهاج سلوك أفضل داخل العمل.
موافق	0.95	2.22	يحافظ الموظفون بالمصرف على جميع الممتلكات والمواد والمعلومات التي تكون في عهدهم.
محايد	0.39	2.75	المتوسط العام

من قيم الجدول أعلاه يتبين أن أغلب متوسط الإجابات كانت تقع ضمن الإجابة محايد، ما عدا الثاني كانت تقع ضمن الإجابة موافق بشدة، وكل من العبارات (3- 6 - 13 - 15 - 16) فقد كانت تقع ضمن الإجابة موافق، في حين أن المتوسط العام لكل الاسئلة كان يقع ضمن الإجابة محايد، ومن خلال هذه النتائج يتبين أن الموظفين في مصرف الجمهورية (فرع سوق الجمعة) يعانون من ظروف غير طبيعية ونزول العمل ضمن مناخ لا يساعد علي اداء المهام، بينما هناك في المقابل حياد حول وجود ضعف في الانشطة الرقابية والمتابعة الداخلية والخارجية الذي يساهم في ظهور حالات من التسبب الاداري، وحياد حول انتشار بعض مظاهر الاهمال والتقصير من قبل بعض الموظفين داخل المصرف، كما أن هناك حياد حول سعي ادارة المصرف لإخضاع الموظفين لبرامج ودورات تدريبية حول اخلاقيات العمل الوظيفي باستمرار، وتعتمد بعض الموظفين تأخير بعض المعاملات للحصول على مكاسب خاصة، وامتناع بعض الموظفين بالمصرف عن اداء الاعمال بدقة وامانة، والبعض منهم يقوم بإفشاء اسرار العمل وتسريب بعض البيانات والمعلومات عن بعض الحسابات الشخصية لزبائن المصرف، كما يسود داخل المصرف بعض مظاهر الفساد والتلاعب ويسعى بعض الموظفين لاستغلال بعض الثغرات القانونية لتحقيق مكاسب شخصية أو جهوية، ويتلقى بعضهم العمولات والرشاوي من قبل بعض الزبائن لتسهيل معاملاتهم وتسريع إجراءاتهم.

اختبار فروض الدراسة باستخدام اختبار (t.test)، وذلك لاختبار الفرضيات التالية: -
الفرضية الرئيسية: -

لمعرفة ما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الاداري بمصرف الجمهورية فرع المرقب، تم استخدام اختبار F لاختبار الفرضية على النحو التالي: -

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفي و الفساد الاداري في المصرف قيد الدراسة.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الاداري في المصرف قيد الدراسة.

وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (11) نتائج اختبار (t.test) للفرضية الرئيسية

ت	الانحراف المعياري	اختبار F	P.Value
1	0.6127	4.02	0.004

من الجدول أعلاه يتضح أن قيمه (P.Value) تساوي 0.004 وهي قيمة اصغر من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل القائل إنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الاداري في المصرف قيد الدراسة.

الفرضيات الفرعية: -

الفرضية الفرعية الأولى: -

لمعرفة ما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والفساد الاداري لموظفي مصرف الجمهورية (فرع سوق الجمعة)، تم استخدام اختبار T لاختبار الفرضية على النحو التالي: -

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والفساد الاداري في المصرف قيد الدراسة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة. وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (12) نتائج اختبار (t.test) للفرضية الفرعية الأولى

ت	الانحراف المعياري	اختبار F	P.Value
1	0.6609	-3.00	0.004

من الجدول أعلاه يتضح أن قيمه (P.Value) تساوي 0.004 وهي قيمة أصغر من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل القائل إنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.
الفرضية الفرعية الثانية: -

Ho: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين احترام الآخرين والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.
H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين احترام الآخرين والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة. وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (13) يبين اختبار الفرضية الثانية (t.test)

ت	الانحراف المعياري	اختبار T	P.Value
1	0.4898	-0.10	0.923

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمه (P.Value) تساوي 0.923 وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على رفض فرض البديل وقبول الفرض العدمي القائل إنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين احترام الآخرين والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.
الفرضية الفرعية الثالثة: -

Ho: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخلاص في العمل والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.
H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخلاص في العمل والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة. وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (14) يبين اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (t.test)

ت	الانحراف المعياري	اختبار T	P.Value
1	10.5372	-0.86	0.395

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمه (P.Value) تساوي 0.395 وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على رفض فرض البديل وقبول الفرض العدمي القائل إنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخلاص في العمل والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.
الفرضية الفرعية الرابعة: -

Ho: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة والجدارة في العمل والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.

H: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة والجدارة في العمل والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.

وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (15) يبين اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (t.test)

ت	الانحراف المعياري	اختبار T	P.Value
1	0.4570	-2.95	0.004

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمه (P.Value) تساوي 0.004 وهي قيمة أصغر من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل القائل إنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة والجدارة في العمل والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.

النتائج:

1. كشفت الدراسة على أن موظفي مصرف الجمهورية (فرع سوق الجمعة) يبذلون قصارى جهدهم من أجل تقديم أفضل الخدمات للمتعاملين مع المصرف، وأن من أهم أولويات العمل لديهم داخل المصرف هو الالتزام بالمعايير التنظيمية والأخلاقية.
2. بينت الدراسة وجود مشاكل شخصية وعدم توافق بين بعض الموظفين بالمصرف، مما يؤثر على سير العمل وتأدية المهام داخل المصرف قيد الدراسة.
3. بينت الدراسة أن بعض الموظفين بمصرف الجمهورية (فرع سوق الجمعة) يحرصون على إعطاء الأولوية لصلات القرابة والصداقة عند قيامهم بتقديم الخدمات المصرفية.
4. أوضحت الدراسة أنه يوجد حرص من الموظفين على طرح أفكار جديدة وتطبيقها داخل العمل، وأن المبدعون وأصحاب الأفكار الابتكارية يحضون بالاحترام والتقدير من قبل القيادات داخل المصرف.
5. كشفت النتائج أن إدارة المصرف تضع الخطط المتكاملة لضمان تطبيق أبعاد أخلاقيات العمل ودفع العاملين نحو انتهاج سلوك أفضل داخل العمل، وتمنح الوظائف المهمة والمتميزة داخل المصرف وفق معايير صحيحة واعتمادا على القدرات والمهارات التي يتمتع بها الموظف.
6. أن الموظفين بالمصرف يحافظون على جميع الممتلكات والمواد والمعلومات التي تكون في عهدهم، وتلتزم إدارة المصرف وكوادرها بأداء واجباتهم بشكل جيد وعلى أكمل وجه، بالرغم من أن الموظفين يعانون من ظروف غير طبيعية ويزاولون العمل ضمن مناخ لا يساعد على أداء المهام.
7. بينت الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفي والحد من الفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.
8. أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والحد من الفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.
9. بينت النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين احترام الآخرين، وبين الاخلاص في العمل والحد من الفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة. إنه لا توجد
10. بينت النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخلاص في العمل والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة
11. بينت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة والجدارة في العمل والفساد الإداري في المصرف قيد الدراسة.

التوصيات: -

- 1- حث الموظفين على الالتزام بالمعايير التنظيمية والأخلاقية وتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالعمل
- 2- العمل على معالجة المشاكل الشخصية وأحداث توافق بين بعض الموظفين بالمصرف، وتشجيعهم على النقاش والحوار فيما بينهم من قبل إدارة المصرف، وإبراز مظاهر التعاون والانسجام والاحترام المتبادل بين الموظفين وإدارة المصرف.
- 2- الاهتمام بالضوابط الأخلاقية التي تساعد الموظفين في التعبير عن آرائهم.
- 3- عدم استغلال بعض الموظفين مناصبهم لتحقيق بعض المكاسب والمصالح الشخصية، وعدم إعطاء الأولوية لصلات القرابة والصداقة عند قيامهم بتقديم الخدمات المصرفية.
- 4- منح الوظائف داخل المصرف وفق معايير صحيحة واعتمادا على القدرات والمهارات التي يتمتع بها الموظف، مع تطبيق القوانين واللوائح على الموظفين كافة دون تحيز وتمييز، وإعطاء كل الاحترام والتقدير للمبدعين وأصحاب الأفكار الابتكارية داخل المصرف.
- 5- العمل على تدليل كافة الصعاب أمام الموظفين وتهيئة مناخ يساعد على أداء المهام، مع المحافظة على جميع الممتلكات والمواد والمعلومات التي تكون في عهدة الموظفون بالمصرف.

6- نظرا لأهمية الموضوع توصي الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات التي تتناول موضوع أخلاقيات العمل ودورها في الحد من الفساد الإداري، لتغطية أوجه النقص والقصور التي حوتها هذه الدراسة.

قائمة المصادر

أولاً: الكتب:

- 1- الغالبي، والعامري، طاهر محمد وصالح سعيد، (2012) المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، (دار وائل للنشر: عمان).
 - 2- رزنيك، ديفيد، (2009) أخلاقيات العمل - ترجمة عبد النور عبد المنعم، (دار المعرفة: الكويت).
 - 3 - سالم، نوري موفق، (2007) أخلاقيات المهنة في الحضارة الإسلامية منشورات جامعة الموصل: الموصل).
 - 4- عبد المؤمن، سعيد أحمد، (2008) الفساد المالي والإداري، (مؤسسة شعاع للنشر: صنعاء). 5 - نجم، عيود، (2006)، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال، (دار الشروق: عمان).
 - 6- محمود محمد معابره، (2011) الفساد الإداري وعلاجه، المكتبة الوطنية: الأردن).
 - 7 - مقدم سعيد، (1997)، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمانة: الجزائر).
 - 8- ياغي، محمد عبد الفتاح، (1995) الأخلاقيات في الإدارة، المكتبة الوطنية: عمان).
 - 9- سرور فتحي، (1999، ص22)، العولمة والجريمة المنظمة، دار الفجر للنشر والتوزيع: القاهرة، مصر).
 - 10- وليام هشا، (2005. ص 7) أخلاقيات منظمات الأعمال، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر).
 - 11- عقيلي، عمرو وصفي، (1997) الإدارة أصول وأسس ومفاهيم (دار) زهران للنشر والتوزيع: عمان).
- ثانياً: الدوريات -

- 1- حسين، سمر عادل، (2015) الفساد الإداري: أسبابه أثاره وطرق مكافحته، مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات العدد الثالث هيئة النزاهة، بغداد.
 - 2 - عطياتي والحوارجة، مراد سليم و كامل، محمد، (2016)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في إطار وظيفة العمليات وأثرها في أداء الأعمال، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 43، العدد 1.
 - 3- العنزي سعد، الساعدي مؤيد (2000)، أخلاقيات الإدارة، أخلاقيات الإدارة: مدخل التكوين في منشآت الأعمال المجلة العراقية للعلوم الإدارية، بغداد.
 - 4- العايب، عبد الرحمن، "الحكومة وأخلاقيات الأعمال في المؤسسات"، ملتقى دولي، جامعة عنابة، 2009.
 - 5- يونس، مفيد دنون، تأثير الفساد على الأداء الاقتصادي للحكومة، مجلة تنمية الرافدين، العدد 101، المجلد 32، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل، العراق، 2010، ص24.
 - 6- السالم، عبد الله بن عبد الكريم، نحو تأسيس ثقافة تنظيمية تحارب الفساد الإداري في المنظمات العامة، مجلة البحوث الإدارية، ص3 (2010)، مصر.
 - 7- انعم، سعيد عبد المؤمن، الفساد المالي والإداري الحالة اليمنية نموذجاً، ندوات ومؤتمرات انعقدت في اليمن العدد 8 المجلد 15، 2004، ص282.
 - 8- الشوارة، فيصل محمود، قواعد الحوكما وتقييم دورها في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منه في شركات المساهمة العامة الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الثاني، 2009.
 - 9- العربية، زياد الفساد، مجلة دراسات استراتيجية، العدد 16 جامعة دمشق، 2005.
 - 10- محمد، نجلاء، أبكر، ابراهيم الفساد الإداري وانعكاساته على الأداء الاقتصادي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد 3 مصر، 2009، ص4.
 - 11- عبد الرحيم وعبد الكريم، 2014، أثر الفساد الإداري في عرقلة برامج التطوير الإداري المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد 8 السعودية، 2014، ص20.
 - 12- السكارنة 2012، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الردينية، مجلة الجامعة الأردنية للعلوم الاقتصادية، المجلد 22، العدد الثالث 2012.
- ثالثاً: - الرسائل العلمية:
- 1- المراغمة، صالح نافع، (2014) أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي، (رسالة ماجستير غير منشورة: كلية الإدارة، جامعة الشرق الأوسط، عمان).
 - 2- طزروق يحيى، (2017) أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، (رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، بجامعة ابي بكر بالفايد الجزائر).
 - 3- لكبير ايمان (2015) دور أخلاقيات الإدارة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البواقي، الجزائر).
 - 4- العتيمين، فهد بن سعود، (1994)، أخلاقيات الإدارة الوظيفية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان.
 - 5- خدير، نسيمه، (2011) أخلاقيات الأعمال وتأثيرها على رضا الزبون"، (رسالة ماجستير جامعة محمد بوفرة، الجزائر).

- 6- اقضي جوهرة، مقراش فوزية. (2012) أثر اخلاقيات المهنة على حوكما الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والاداري، رسالة ماجستير جامعة محمد خيضر، الجزائر).
- 7- بني خالد، خلف حمدان سميران. (2007) درجة التزام الإداريين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية. (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن).
- 8- المزروعي، خميس بن محمد بن خميس (2003) مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان).
- 9- لاليوني، احمد محمود، (2002)، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، (المعهد التقني، العمادية، عمان).