

دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي وأثره في محاربة الفساد التنظيمي: دراسة ميدانية في قطاع التعليم العالي – العراق حيدر ستار شذر

المخلص:

يهدف البحث إلى معرفة أثر دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي في محاربة الفساد التنظيمي في قطاع التعليم العالي العراقي، إذ ركزت مشكلة البحث في وجود قصور في تبني دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي مما نمت مظاهر الفساد التنظيمي في قطاع التعليم العالي العراقي؛ ولتحقيق أهداف البحث، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كذلك استخدم قائمة استقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع البحث، والذي يشمل (المدراء، ورؤساء الأقسام، العاملين) في مقر وزارة التعليم العالي والجامعات العراقية، وبلغت فئة المدراء ورؤساء الأقسام والعاملين (٣٧٢) مفردة، وتم اختبار فرضية البحث باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وعلى ضوء نتائج التحليل تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي ومحاربة الفساد التنظيمي في الوزارة والجامعات محل البحث، بالإضافة إلى انتشار مظاهر المحسوبية والواسطة وتغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، وتأثر العاملين بالعلاقات الشخصية، وتأخذ العلاقات مساحة كبيرة في إنجاز المعاملات. ويوصي الباحث ضرورة اهتمام القيادات الإدارية في الوزارة والجامعات محل البحث بدعم وتشجيع السلوكيات الأخلاقية، ومنح الحوافز المادية والمعنوية للملتزمين بالجوانب الأخلاقية في العمل. ومحاربة مظاهر الوساطة والمحسوبية، من خلال وضع سقف زمني واضح لسير المعاملات، وتحديد قنوات سير المعاملات والمراجعة الإلكترونية مما يساعد في محاربة هذه الظاهرة السلبية في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي العراقي.

Abstract:

The research aims to investigate the impact of top management support for ethical behavior in the regulatory fight corruption in Iraq's higher education sector, as the problem of the research has focused on the presence of deficiencies in the adoption of top management support for ethical behavior, which outgrew the organizational aspects of corruption in Iraq's higher education sector.

To achieve the objectives of the research, the researcher used the descriptive analytical method, also used questionnaires as a key tool to collect data from the research community, which includes (directors, heads of departments, personnel) at the headquarters of the Ministry of Higher Education and the Iraqi universities, amounted to managers and department heads and employees category (372) Single was research hypothesis testing using a combination of statistical methods, and in the light of the results of the analysis was to reach a set of results, most notably: there were statistically significant differences between top management support for ethical behavior and the fight against organizational corruption in the ministry and the universities in question a significant effect, as well as the spread of the manifestations of nepotism and nepotism and giving priority to the private interest of the public interest, and affected workers to personal

relationships, and relationships take a large space in the completion of transactions. The researcher recommends the need to the attention of administrative leadership in the ministry and the universities in question to support and encourage ethical behavior, and the granting of material and moral incentives to remain committed to the ethical aspects of its work. And the fight against manifestations of mediation and favoritism, from during the timeframe and clear for the conduct of transactions mode, and determine the conduct of electronic transactions and review channels which helps in the fight against this negative phenomenon in higher education and scientific research sector of Iraq.

الجزء الأول : منهجية الدراسة

المقدمة:-

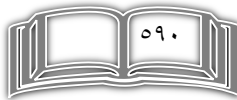
إن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد وصحيح، وعادل ويستحق الثناء ويتوجب على المديرين أن يجدوا مناخاً أخلاقياً قوياً للعاملين، وان يجدوا طرائق لتركيز اهتمام المنظمة بكاملها على القيم الأخلاقية والسلوك الأخلاقي وكذلك خلق البيئة التنظيمية التي تشجع وتقود وتدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين.

يشير مفهوم الفساد التنظيمي إلى المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته ويمكن أن يأخذ صوراً وأشكالاً مختلفة ، ويعد مظهراً من مظاهر الفساد الإداري تلك الظاهرة السلبية الضارة التي يجب محاربتها والقضاء عليها باعتبارها انحرافاً في سلوك الأفراد عن المعايير الأخلاقية السائدة والمعتمدة داخل الجهاز الإداري للدولة، مما يجعل هذا الجهاز غير قادرٍ على تحقيق أهدافه⁽ⁱ⁾.

مشكلة البحث:-

من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية تبين العديد من الظواهر السلبية التي يعاني منها قطاع التعليم العالي في العراق محل البحث، ومن أهمها:

- أ- وجود العديد من المخالفات للقوانين، وعدم الالتزام بالتعليمات واللوائح التي تنظم سير العمل، وعدم تطبيق التعليمات في تعيين الأفراد للعمل في الوزارة، والجامعات محل البحث، وانتشار مظاهر الوساطة والمحسوبية.
- ب- التأخر في إنجاز العمل والمعاملات والمشاريع وعدم الوعي التام بالسلوك الوظيفي، والتأخر في منح المستحقين من التدريسيين للترقيات العلمية.



ت- استغلال المنصب الإداري لتحقيق منافع شخصية غير مشروعة
وتعيين أقرابه خلافاً لشروط التعيين والضوابط.

فروض البحث:-

يسعى هذا البحث إلى اختبار مدى صحة أو خطأ الفرض الخاص بدعم
الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي وأثره في محاربة الفساد التنظيمي في قطاع
التعليم العالي العراقي.

الفرض الرئيسي:

لا يوجد تأثير معنوي لدعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي في محاربة
الفساد التنظيمي في قطاع التعليم العالي العراقي محل البحث.

أهداف البحث:-

1. التعرف على المفاهيم النظرية لدعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي
والفساد التنظيمي.
2. التعرف على تأثير دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي في محاربة
الفساد التنظيمي.

أهمية البحث:-

1. الأهمية العلمية: يعتبر موضوع دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي
وأثره في محاربة الفساد التنظيمي من المواضيع التي تتسم بالحدثة،
وان هناك نقص في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، طبقاً لما
هو متاح من دراسات سابقة، حسب علم الباحث، وتحتاج إلى المزيد
من الإضافات.



٢. **بالأهمية التطبيقية:** يعتبر قطاع التعليم العالي في العراق مجال تطبيق هذه الدراسة من أهم القطاعات ذات المساهمة الجيدة في تطوير العملية التربوية وصناعة قادة المستقبل ، ويجب الاهتمام وتبسيط الضوء على المشاكل التي يعاني منها ، حتى يتم الارتقاء بهذا القطاع وتطويره ، ومن ضمن تلك المشاكل التي يعاني منها قطاع التعليم العالي في العراق انتشار مظاهر الفساد التنظيمي، وتستطيع الوزارة والجامعات العراقية محل البحث ، من خلال نتائج الدراسة التعرف على جوانب القصور لديها، وأسباب انتشار مظاهر الفساد التنظيمي.

الجزء الثاني: الإطار النظري للبحث

يتناول الباحث في هذا الجزء مفهوم دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي، كما يتناول الفساد التنظيمي من حيث المفهوم والخصائص، والآثار المترتبة على حدوثه، وطبيعة الأثر بين دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي والفساد التنظيمي وكما يلي:-

أولاً : مفهوم دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي:

إن أخلاقيات الأعمال تتأثر بفلسفة الإدارة العليا وكذلك بالخبرة المتراكمة لدى المنظمة في الممارسة العملية والمدراء في المنظمة هم من يتكفلوا بإدارة السلوك الأخلاقي لدى الموظفين (ii) ، فيكونوا بمثابة القدوة لديهم حيث لا يمكن للإدارة العليا والمدراء أن يتوقعوا سلوكاً أخلاقياً من قبل الموظفين إذا لم يتصرفوا هم أخلاقياً (iii) . إن القيم الأخلاقية إحدى محددات السلوك الأخلاقي التي لها علاقة مباشرة بالعديد من المتغيرات التي تؤثر بصورة حتمية في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها، إذ إن ارتفاع إحساس العاملين بالقيم الأخلاقية يؤدي إلى ارتقاء سلوكيات الأفراد وإلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وفي زيادة قناعاتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم والاطمئنان

على وظائفهم، ولكي تعزز المنظمات السلوك الأخلاقي فيها لا بُد أن تجعل من الأخلاق جزءاً مكملاً لثقافتها (iv)،

ثانياً: مفهوم الفساد التنظيمي:

إن ظاهرة الفساد مستشريه في مؤسسات الدولة منذ أنظمة الحكم المتتابعة على العراق وتفاقت هذه الظاهرة بشكل كبير بعد عام (٢٠٠٣) وعند تشكيل أول حكومة عراقية انتقلت مظاهر الفساد المختلفة إلى كل مفاصل الدولة الجديدة ومنها مؤسساتها الحكومية حيث اتسمت هذه المرحلة التي شهدها العراق بأوضاع اجتماعية وسياسية واقتصادية غير مستقرة، وتزايد حالات الفساد التي تمثلت بفتح أبواب الانحراف في القيم الأخلاقية وقد ساعد على الفساد؛ الانفلات الأمني وغياب المساءلة والشفافية وضعف تطبيق القوانين، وقيام البعض على تحقيق مزايا ومكاسب خاصة لهم، ويعد مفهوم الفساد التنظيمي من الموضوعات التي أثارت اهتمام الكُتّاب والباحثين، ويمكن للباحث عرض مجموعة من التعاريف الأكثر شيوعاً للفساد التنظيمي حسب آراء الكُتّاب والباحثين، كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (١)

تعريف الفساد التنظيمي حسب آراء الباحثين و الكُتّاب

التعريف	الكاتب/السنة
هو تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف في أثناء تأدي لمهام وظيفته، والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل.	(يوسف المصري ٢٠١١) (v)
هو استغلال النفوذ والصلاحيات أو المناصب لتحقيق مكاسب شخصية أو تنظيمية.	(Rosenblatt 20) (vi)

يمكن تعريف الفساد التنظيمي على أنه السلوك الذي يسعى كسب الدخول والعوائد التي تمثل كفاءة الشركات أو التنفيذ أو مجموعات الاهتمام التي تنظم نفسها للحصول على الامتيازات أو الدخول أو المنافع السياسية. (Miari, 2015)

المصدر: الجدول من أعداد الباحث بالاستناد إلى تعريفات الكتاب والباحثين.

أ- خصائص الفساد التنظيمي:

- يتميز الفساد التنظيمي بمجموعة من الخصائص والتي من أهمها (viii):
١. مخالفته للقوانين واللوائح والقيم والأخلاق بوصفه سلوكاً غير دستوري.
 ٢. ارتباطه بمظاهر التخلف، ويتوقف وجود الفساد التنظيمي في أحيان كثيرة ببعض مظاهر التخلف الإداري مثل سوء استغلال الوقت.
 ٣. إن الفساد أشبه بالوباء، فوجود بعض العناصر الفاسدة في المنظمة ينقل المرض بشكل وبائي مما يؤدي إلى فساد المناخ التنظيمي، كما أن هناك بعض الظواهر السلوكية السلبية التي تساعد على انتشار الفساد مثل التغيب وإهدار الوقت حيث (ix).

ب- آثار الفساد التنظيمي:

- إن انتشار مظاهر الفساد التنظيمي في الدوائر الحكومية يترتب عليه العديد من الآثار على الفرد والمجتمع، ومن هذه الآثار ما يلي:
- ١- خلق ثقافة تبرر سلوكيات الفساد في المجتمع: أن أخطر ما يسبب الفساد هو الخلل الجسيم الذي يصيب أخلاقيات وقيم العمل والمجتمع، مما يؤدي إلى شيوع حالة ذهنية لدى الأفراد تبرر الفساد وتجد له من الذرائع ما يبرر استمراره، ويساعد في انهيار معظم الضوابط القيمية التي تحمي مسيره الفرد والمجتمع من الفساد (x).



٢- **تهديد القيم الاجتماعية الإيجابية:** يهدد الفساد القيم الاجتماعية الإيجابية الراقية، حيث يسهم كل منهما في ضعف قيم الفضيلة والشرف والنزاهة في المجتمع.

ج- مؤشرات قياس الفساد التنظيمي:

لا يوجد اتفاق بين الكُتَّاب والباحثين حول تصنيف محدد جامع لأشكال وأبعاد الفساد التنظيمي ويرجع ذلك لأسباب عدة منها تنوع وتداخل مكوناته، بالإضافة إلى تعدد صورته وأشكاله. ويمكن للباحث اختيار أبعاد الفساد التنظيمي حسب آراء الباحثين و الكُتَّاب والتي تتلاءم مع طبيعة العمل في قطاع التعليم العالي، وهي كما يلي:

١- عدم انضباط العاملين:

يشير مفهوم عدم انضباط العاملين إلى العديد من المظاهر السلبية والتي تتمثل في عدم احترام الوقت، امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه، عدم التزام الموظف بأوامر وتعليمات رؤساء العمل، وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد.

أ- عدم احترام وقت العمل:

يعتبر وقت العمل عنصراً جوهرياً وضمناً أداء المؤسسة الرسمية وكفالة استمراريتها من خلال تحديد ساعات العمل اليومي وبدون انقطاع من أجل تأدية الخدمة العامة للموظفين، فالدول المتقدمة تدرك أهمية الوقت وتعتبره أصلاً من الأصول^(xi).

ب- امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه:

إن من مظاهر الفساد التنظيمي عدم قيام الموظف بواجباته وأدائه مهامه بصورة صحيحة مما يعني أنه سيكون عنصراً مؤثراً بشكل سلبي على أداء المؤسسة الإدارية لوظائفها سواء كان ذلك نابعاً من الامتناع عن أداء

الأعمال أو أدائها ولكن بصورة غير صحيحة، مما يشكل معه ظاهرة يصعب معالجتها بعد مرور فترة من الزمن مؤشراً مسؤولية المؤسسة الإدارية عن تقصيرها في أداء واجباتها تجاه المواطنين^(xii).

ج- عدم التزام الموظف بأوامر وتعليمات رؤساء العمل:

يحتل واجب الطاعة مكاناً بارزاً من الواجبات الوظيفية فطاعة المرؤوسين لرؤسائهم تعبر عن طاعتهم للسلطة الرئاسية التي يمثلها الرئيس بحكم اقدميته وخبرته، وطاعة الرؤساء لا تعنى التبعية الشخصية للرئيس وإنما طاعة للأوامر في أشكالها المختلفة من منشورات أو تعليمات أو قرارات دون أن يتعدى مجال الوظيفة .

٢- إفشاء أسرار المنظمة:

لقد ألزم القانون العراقي من خلال أحكامه كل الموظفين سواء في تلك الوظيفة العمومية أو الذين يشغلون وظيفة عليا بالالتزام بعدم كشف السر المهني حتى بعد انتهاء خدمته في هذه الإدارة، ويجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه إن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه أثناء ممارسة العمل:

٣- السلبية واللامبالاة:

وهي مظهر من مظاهر الفساد التنظيمي ومن صورها (عدم إبداء الرأي، الانعزالية، عدم الميل إلى التجديد والتطوير والابتكار والعزوف عن المشاركة في اتخاذ القرارات، الانعزالية- عدم الرغبة في التعاون والعمل الجماعي- تجنب الاتصال بالأفراد، وعدم تحمل المسؤولية كتحويل الأوراق من مستوى إداري إلى آخر والتهرب من الإمضاءات والتوقيعات لعدم تحمل المسؤولية)^(xiii).

٤- عدم التطبيق السليم للقوانين واللوائح:

إن عدم التطبيق السليم للقوانين والأنظمة النافذة يعد مظهراً من مظاهر الفساد التنظيمي والذي يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمصلحة العامة، حيث يؤدي

الفساد التنظيمي إلى إضعاف قواعد ونظم العمل الرسمي المعتمد في الوحدات الإدارية الحكومية والحيلولة من غير تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها كلياً أو جزئياً^(xiv).

٥- الوساطة والمحسوبية:

تعتبر ظاهرة الوساطة والمحسوبية من أكثر مظاهر الفساد خطورة والأصعب علاجاً، فهي تنجم عن استغلال المنصب الوظيفي للاستفادة الشخصية لمصلحة الفرد دون وجه الحق، فهو فساد ناتج عن سوء نية وسوء قصد مع سبق الإصرار عليه لإعطاء حق من يستحق إلى من لا يستحق وأساس التمييز هو صلة القرابة أو الصداقة أو غيرها^(xv).

ثالثاً: الأثر بين دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي والفساد التنظيمي:

إن دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي له تأثير كبير على الأداء فهناك تأثير قوي للممارسات الأخلاقية للإدارة العليا على أداء مرؤوسيهما لأن المرؤوسين ينظرون إلى قيادتهم وما يقومون به من تحفيز ودافع لهم وباعتبارهم نماذج يتم الاقتداء بهم، والقيادة الجذابة هي التي تمتلك تأثير إيجابي على الملائمة بين القيم المنظمة والفردية^(xvi).

وأشار (جاد الرب، 2010)^(xvii) إلى أن مسؤولية تعزيز الأخلاقيات في التعليم العالي تقع على عاتق قيادة الكليات والجامعات والقيام بمجهودات كثيرة في التغيير التنظيمي والطاقة والتمويل، وإثارة الاهتمام يجب أن يبدأ من الإدارة العليا، حيث تتعهد ولو شفهيّاً بتحقيق الأهداف الأخلاقية، لأن المخططات التي تتم من القاعدة إلى القمة للتغيير سوف تفتقر إلى النجاح ما لم تكن هناك مساندة وتأييد من القمة.

وقد أكدت دراسة (عبد الفتاح، ٢٠٠٩)^(xviii) أن فقدان ثقة الإدارة العليا بالعاملين في الإدارات الوسطى والدنيا في المنظمة يؤدي إلى تركيز الصلاحيات وعدم تفويضها مما يؤدي إلى كثرة التعقيدات والإجراءات



الروتينية البطيئة، وجهل المواطن بالإجراءات المطلوبة والغموض في بعض اللوائح؛ مما يتيح للعاملين حرية التفسير والتلاعب في تفسير التعليمات. ومن خلال ما تقدم يستنتج الباحث ما يلي:

أن دور الإدارة العليا يتمثل في توجيه الالتزام نحو السلوك الأخلاقي، وكلما استطاع المدير أن يتحلى بالقيم الأخلاقية وداعماً للسلوك الأخلاقي كلما انعكس ذلك إيجابياً على سلوك الموظفين لأن نشاط المدير مرتبط بأخلاقية العمل في إدارته

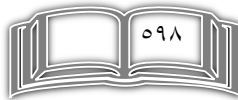
الجزء الثالث: الدراسة الميدانية

أولاً: حدود البحث:

1. **الحدود المكانية:** يقتصر تطبيق هذا البحث في قطاع التعليم العالي العراقي، فقد اختار الباحث كل من: (مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، الجامعة المستنصرية، جامعة الكوفة، جامعة واسط) مجال تطبيق هذا البحث.
2. **الحدود البشرية:** تقتصر الحدود البشرية لهذا البحث على كل من (المدرء ورؤساء الأقسام، والعاملين) في قطاع التعليم العالي في العراق موضع البحث.
3. **الحدود الزمنية:** تمثلت عملية جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بهذا البحث للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥).

ثانياً: أسلوب البحث:

بناءً على طبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا النهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة.



ثالثاً: مجتمع البحث:

يمثل مجتمع البحث بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وموضع مشكلة البحث، ونظراً للانتشار الجغرافي للجامعات العراقية في كافة أنحاء البلاد ، ولمحدودية إمكانية الباحث المادية والزمنية، فقد وجد الباحث صعوبة في تطبيق البحث على كافة هذه الجامعات ، فقد تم اختار كل من: (مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، الجامعة المستنصرية، جامعة الكوفة، جامعة واسط).

رابعاً: عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من السادة (المدراء ورؤساء الأقسام ، وأعضاء هيئة التدريس والعاملين) في الوزارة والجامعات العراقية محل البحث.

وتم حساب حجم العينة في المعادلة كالاتي: (xix)

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$N = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

مجتمع البحث، فقد بلغ عددهم (11702)، فان حجم العينة المعدل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

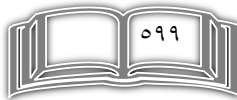
$$N = \frac{384 \times 11702}{11702 + 384 - 1} \cong 372$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي (372) تقريباً.

جدول رقم (٢)

عينة البحث والاستمارات الموزعة، والمستردة

رذ	اسم الجامعة	العدد الك	النسبة	العينة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستردة	نسبة الاستجابة
١	بغداد	٥٢٩٨	%٤٥	١٦٧	١٦٧	١٣٩	%٨٢



المستصرياً	٢٥٧٨	%٢٢	١٢	٨٢	٧٣	%٩٠
الكوفة	٢١١١	%١٨	١٧	٦٧	٥٦	%٨٤
واسط	٩٨٦	%٨	٣٠	٣٠	٢٧	%٩٠
ديوان الوزار	٧٢٩	%٧	٢٦	٢٦	٢٤	%٩٢
المجموع	١٧٠٢	%١٠٠	٧٢	٣٧٢	٣١٩	%٨٦

المصدر: الجدول من أعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية.

خامساً: نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

نتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي يتضح من الجدول (٣) آراء عينة البحث حول دعم الإدارة للسلوك الأخلاقي كما يلي:

جدول رقم (٣)

التحليل الإحصائي حول دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي

الرتبة	الوزن النسبي %	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
4	70.923	1.716	1.31	3.546	تهتم الإدارة العليا بدعم وتأييد للسلوك الأخلاقي والعمل.
1	75.538	1.659	1.288	3.777	تقوم الإدارة بمكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة الغير أخلاقي.
3	71.077	1.293	1.137	3.554	تسعى الإدارة العليا إلى توفير مناخ أخلاقي.
2	72.615	1.263	1.124	3.631	تقوم الإدارة بتوجيه وإرشاد الموظفين إلى السلوك الأخلاقي الجيد.
5	69.846	1.467	1.211	3.492	تهتم الإدارة باستقطاب واختيار الأفراد الذين يتميزون بالخصائص الأخلاقية.
71.999					المعدل العام
		.479	1.214	3.6	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (٣) إجابات عينة البحث تجاه بعد دعم الإدارة للسلوك الأخلاقي والفقرات التابعة له كما يلي:

١. إن درجات هذا البعد تقع ضمن مقياس (درجة أتفق)، إذ يلاحظ عبارة (تقوم الإدارة بمكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة السلوك الغير أخلاقي) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية، فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.777)، وبلغ الوزن النسبي لها (٧٥.٥٣٨). في حين حصلت عبارة (تهتم الإدارة باستقطاب واختيار الأفراد الذين يتميزون بالخصائص الأخلاقية) على أدنى المتوسطات فقد بلغ (٣.٤٩٢) وبلغ الوزن النسبي لها (٦٩.٨٤٦).

٢. يدل ما سبق هناك اتفاق على وجود دعم مقدم من قبل الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي في الوزارة والجامعات محل البحث، ولكن ليس بدرجة عالية جداً مما يتطلب زيادة الدعم من قبل الإدارة العليا على السلوك الأخلاقي

نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع الفساد التنظيمي

أ- التحليل الوصفي للبعد الأول عدم انضباط الموظفين:

يتضح من تحليل بيانات الجدول رقم(٤) آراء عينة البحث حول عدم انضباط الموظفين كما يلي:

جدول رقم (٤)

التحليل الإحصائي لآراء الباحثين حول عدم انضباط الموظفين

الرتبة	الوزن النسبي	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
1	68.077	1.049	1.024	3.404	ضعف التزام الموظف بأوقات الدوام الرسمي مما يضعف أد
5	40.231	0.988	0.994	2.012	تهاون الموظف في إنجاز

معاملات					
2	50.692	.395	.181	.535	عدم إنجاز الموظف لعمله الرسمي بكل دقة وإخلاص
4	44	.760	.872	.232	امتناع الموظف عن تنفيذ الأوامر الصادرة من رئيسه المباشر
3	44.385	.002	.001	.219	اخذ الموظف استراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به
المعدل العام					
	49.477	.0387	.014	.474	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات التحليل الإحصائي.

يدل ما سبق وجود اتفاق من قبل أفراد العينة أن عدم الالتزام بأوقات الدوام الرسمي والتغيب عن العمل يؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي، مما يستوجب على الإدارات في الوزارة والجامعات محل البحث حث الموظفين على احترام الوقت وعدم هدره وتخصيص أوقات الدوام الرسمي للعمل.

ب- التحليل الوصفي للبعد الثاني إفشاء أسرار المنظمة:

يتضح من تحليل بيانات الجدول رقم (٥) آراء عينة البحث حول إفشاء أسرار المنظمة كما يلي:

جدول رقم (٥)

التحليل الإحصائي لآراء المبحوثين حول إفشاء أسرار المنظمة

الرتبة	الوزن النسبي	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
3	53	.320	.149	2.65	إفشاء الموظف أسرار العمل

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات التحليل الإحصائي.					
				لصالح جهة أخرى.	
2	58.923	.498	.224	.946	مناقشة المعلومات السرية و المحافظة على أسرار .
1	62.077	.469	.212	.104	استخدم الموظف للمعلومات لتحقيق مصالح شخصية.
58	4291	.195	2.9	المعدل العام	

يدل ما سبق على الالتزام من قبل الموظفين في الوزارة والجامعات محل البحث بعدم إقضاء الأسرار العمل، مع وجود حالات يستخدم فيها الموظف المعلومات التي يحص عليها لتحقيق مصالح شخصية.

ج- التحليل الوصفي للبعد الثالث السلبية واللامبالاة:

جدول رقم (٦)

التحليل الإحصائي لآراء المبحوثين حول السلبية واللامبالاة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الوزن النسبي %	الرتبة
1	عدم أبداء الموظف التعاون مع زملائهم إنجاز أعمالهم	3.073	1.126	1.268	61.462	1
2	عدم مشاركة الزملائه في القرارات	2.192	0.925	0.856	43.846	4



2	48.538	0.845	0.919	2.427	عدم رغبة الموظف الاشتراك بالدورات	3
3	47.231	1.184	1.088	2.362	عدم وجود رغبة لدى الموظفين في التجدد وتطوير مهاراتهم	
50.269		.0379	.0145	2.513	المعدل العام	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (٦) لبعده السلبية واللامبالاة والفقرات التابعة لها كما يلي:

يدل ما سبق عدم وجود اتفاق على انتشار مظاهر السلبية واللامبالاة في عمل الوزارة والجامعات محل البحث، وإن وجدت في بعض الحالات ولكن بصورة قليلة، وهذا يتطلب عمل من قبل الإدارة في حث الموظفين على التعاون في إنجاز الأعمال.

د- التحليل الوصفي للبعد الرابع عدم التطبيق السليم للقوانين والتعليمات: يتضح من الجدول (٧) آراء العينة حول عدم التطبيق السليم للقوانين والتعليمات:

جدول (٧)

التحليل الإحصائي لآراء المبحوثين حول عدم التطبيق السليم للقوانين والتعليمات

الرتبة	الوزن النسبي	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
3	52.077	1.115	1.056	2.604	عدم تطبيق الموظف للقوانين بشكل جيد عند إنجاز العمل.

2	58.615	0.996	0.998	2.931	تمنح الإجراءات القانونية المعقدة فرصة لتأخير إنجاز المعاملات.
4	41.692	0.616	0.785	2.085	تساعد الأنظمة والتعليمات على إنجاز المعاملات بسرعة.
1	79.077	1.175	1.084	3.954	تفوض الإدارة بعض الصلاحيات للموظفين في تطبيق التعليمات.
57.86		9756	981	893	المعدل العام

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات التحليل الإحصائي.

يدل ما سبق إن المعدل العام للمتوسط الحسابي لبعد عدم التطبيق السليم للقوانين والتعليمات يقع ضمن مدى القياس (درجة محايد) والمتوسط الحسابي (2.893)، والوزن النسبي (57.86) مما يبين أن بالرغم من تفويض الإدارة بعض الصلاحيات للموظفين في إنجاز المعاملات؛ إلا أن الأنظمة والتعليمات في الوزارة والجامعات محل البحث لا تساعد على إنجاز المعاملات بالسرعة المطلوبة.

هـ التحليل الوصفي للبعد الخامس الوساطة والمحسوبية:

جدول رقم (٨)

التحليل الإحصائي لآراء المبحوثين حول الوساطة والمحسوبية

الرتبة	الوزن النسبي	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
1	73.538	1.471	1.213	3.677	استفادة الموظف من عمله الوظيفي لخدمة الأقارب والأصدقاء.
4	70.769	1.002	1.001	3.538	تؤدي الوساطة والمحسوبية

					تأخير عمل الموظفين.
2	73.462	1.275	1.129	3.673	يتأثر عمل الموظفين بالعلاقة الشخصية.
5	50.462	1.488	1.22	2.523	يستغل بعض الموظفين وظائف بطرق غير قانونية لتقديم الخدمات لغير مستحقيها.
3	71.462	1.245	1.116	3.573	انتشار مظاهر الوساطة والمحسوبية بسبب تأثر الموظف بتقاليد المجتمع.
67.938		296	1.1358	3.396	المعدل العام

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (٨) إجابات العينة تجاه بعد الوساطة والمحسوبية كما يلي: يدل ما سبق على اتفاق إجابات أفراد العينة على انتشار مظاهر الوساطة والمحسوبية لتحقيق مكاسب شخصية في العمل، مما يستوجب على الإدارة في الوزارة والجامعات محل البحث محاربة هذه الظاهرة السلبية من خلال تسهيل إنجاز المعاملات لكي لا يتم استغلال المنصب في إنجاز العمل.

سادساً: اختبار فروض البحث:

يعد اختبار الفروض أحد الوسائل التي تفيد في تحليل البيانات والتخطيط والتنبؤ واتخاذ القرار، واختبار صحة الفرضية الرئيسة الأولى للدراسة، تم استخدام الانحدار البسيط والانحدار الخطي المتعدد لمعرفة الأثر بين متغير مستقل دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي على المتغير التابع الفساد التنظيمي.

الفرض الرئيسي

لا يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي في محاربة الفساد التنظيمي في قطاع التعليم العالي العراقي محل البحث.

جدول رقم (٩)

اختبار معاملات الانحدار الخطي البسيط للفرض الرئيسي

توي الدلالة	قيمة ت	مل التحديد المعدل RJ2	عامل انحدار	عم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي
.000	12.08	.316	.564	العينة

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات التحليل الإحصائي.

جدول (١٠)

تحليل التباين (ANOVA) للفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي

العينة	صادر اختلاف	رجة حرية	قيمة ف	ستوي دلالة	عامل التحديد R2	سبة الغير نسرة %
العينة	لانحدار	314	146.07	.000	.318	68.2

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات التحليل الإحصائي.

من النتائج السابقة يتضح ما يلي:

كانت قيمة مستوي الدلالة لمعامل الانحدار السابقة اقل من قيمة مستوي المعنوية ($a=0.01$) مما يعني وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل علي المتغير التابع.

لذا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل (وجود اثر معنوي ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي في محاربة الفساد التنظيمي في قطاع التعليم العالي العراقي محل البحث).



الجزء الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج اختبار الفروض:

أظهرت اختبارات الفرض عدد من النتائج يمكن عرضها كما يلي:-

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار فرض البحث

النتيجة	الفرض
ثبت عدم صحة الفرض	لا يوجد تأثير معنوي لدعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي في محاربة الفساد التنظيمي في قطاع التعليم العالي العراقي موضع البحث.

المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج اختبار الفروض.

ثانياً: النتائج العامة للبحث:

١. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود دعم مقدم من قبل الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي، لكن هذا الدعم غير كافي لمحاربة الفساد التنظيمي في الوزارة والجامعات العراقية محل البحث.
٢. تشير نتائج التحليل الإحصائي أن السبب وراء عدم التطبيق السليم للقوانين والتعليمات بسبب تعدد التعليمات وتداخل القوانين في ما بينها وقدمها، وان أكثر هذه القوانين يشوبها الغموض وتفسر إلى أكثر من رأي، وان الأنظمة والتعليمات في الوزارة والجامعات محل البحث لا تساعد على إنجاز المعاملات بالسرعة المطلوبة.
٣. تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى انتشار مظاهر المحسوبية والواسطة وتغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، وتأثر العاملون بالعلاقات الشخصية واستفادة الموظف من عمله الوظيفي لخدمة

الأقرباء والأصدقاء، وتأخذ هذه العلاقات مساحة كبيرة في إنجاز المعاملات.

ثالثاً: التوصيات:

1. التأكيد على دور الإدارة العليا في دعم السلوك الأخلاقي لما له دور مهم في التزام الموظفين متى ما شعروا بالالتزام الإدارة والقيادات العليا بالسلوك الأخلاقي الجيد.
2. ضرورة محاربة مظاهر الوساطة والمحسوبية في قطاع التعليم العالي، من خلال وضع سقف زمني واضح لسير المعاملات، وتحديد قنوات سير المعاملات والمراجعة الإلكترونية.
3. تطوير التشريعات والتعليمات وتحديث القوانين ورفع الغموض عنها كي يتسنى للموظف تطبيق هذه القوانين بشكل واضح وعدم إخضاعها للتأويل حسب المكاسب الشخصية.

المراجع

- i. الكتبي، محسن علي عبده، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، ص ٣٥، ٢٠٠٥.
- ii. Lindh, Inga-Britta;Severinsson,Elisabeth;and Berg,Agneta, **Moral Responsibility:Arelatioal way of Being**, Nursing Ethics, 140, 2007.
- iii. عنابي، عيسى، الزهرة، قسول فاطمة، إدارة السلوك الأخلاقي والمسئولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بشار، بحث، ص ٦٥، ٢٠١٢.
- iv. عطا، خالدية مصطفى، العزاوي، باسل محمد حسن، القيم الأخلاقية واثرها في تحقيق الرضا الوظيفي، الجامعة العراقية، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة دنائير، العدد الخامس، ص ٢١، ٢٠١٤.
- v. المصري، يوسف حسن يوسف، الفساد الاقتصادي والإداري في القانون الدولي، دار العدالة، الطبعة الأولى، ص ٣٧، ٢٠١١.
- vi. Rosenblatt, Valerie, **Hierarchies, Power Inequalities, and Organizational Corruption**, J Bus Ethics, Vol. 111, Issue 2, pp237-25, 2012.
- vii. (3) Miari,Renata Crosara;Mesquita,Jos,Marcos Carvalho de;and Pardini,Daniel Jardim, **Market Efficiency and Organizational Corruption: Study on the Impact on Shareholder Value**, BBR-Brazilian Business Reviw,special Issues, p. 1 - 23, 2015.
- viii. مغير، محمد عبد الأمير، تشخيص معايير العمل وتأثيرها في تجاوزات الفساد الإداري، بحث استطلاعي لعينة من العاملين في مكاتب المفتشين العموميين، جامعة بغداد، ص ٣٤، ٢٠١٤.
- ix. الكتبي، محسن علي عبده، مرجع سبق ذكره.
- x. قدوري، سحر، مؤسسات المجتمع المدني وإمكانياتها في الحد من الفساد الإداري، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد ص ٥، ٢٠٠٨.
- xi. الكتبي، محسن علي عبده، مرجع سبق ذكره.
- xii. الجوفي، عادل جابر، مرجع سبق ذكره، ص ٣١.
- xiii. المصري، يوسف حسن يوسف، مرجع سبق ذكره، ص ٣٩.

- xiv. عبد النبي، عدي حاتم فالح ، الفساد المالي والإداري و علاقته بإجراءات الاختيار والتعيين، جامعة بغداد رسالة ماجستير ،ص ٥٨، ٢٠١٤.
- xv. الشمري، هاشم، الفتلي، إيثار، الفساد الإداري والمالي وأثاره الاقتصادية والاجتماعية، دار يازوري العلمية عمان، الطبعة الأولى، ص ٥٢، ٢٠١١.
- xvi. Huang, Min-Ping, Bor-Shiuan Cheng, and Li-Fong Chou. "Fitting in organizational values: The mediating role of person-organization fit between CEO charismatic leadership and employee outcomes.", International Journal of Manpower, Vol. 26, No.1, (2005), P. 35-49.
- xvii. جاد الرب، سيد محمد ، الأخلاقيات التنظيمية والمسئولية الاجتماعية في منظمات الأعمال العصرية، دار الكتب المصرية، ص ٥٢٣، 2010.
- xviii. عبد الفتاح، أيمن، صالح ، حسن، اثر ادراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين العدالة التنظيمية وانتشار الفساد الاداري، ٢٠٠٩.
- xix. Moore ,D., McCabe ,G., Duckworth ,W, Sctove, S. "The practice of Business Statistics: Using data for decisions",2003.