



جمهورية السودان

جامعة شندي

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي



أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري

بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم العالي في إدارة الأعمال

(دراسة ميدانية – بنك الادخار والتنمية الاجتماعية)

إشراف :

دكتور / الحارث عبد المنعم أحمد حمد النيل

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

جامعة شندي – كلية الاقتصاد

إعداد الطالبة :

صباح محمد أحمد محمد

السنة 1438هـ – 2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاستهلال

قَالَ تَعَالَى:

﴿ وَالَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِمْ

أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ أُولَئِكَ لَهُمُ اللَّعْنَةُ وَلَهُمْ سُوءُ الدَّارِ ﴿٢٥﴾

صدق الله العظيم

سورة الرعد الآية : 25

الإهداء

إلى التي غرست في قلبي الصبر والعطاء ومن تحت قدميها جنات الخلد والرحمة فهذه أمنيته مصحوبة
بصفاء دعواتك أترجمها لك لعلها تنال رضاك

أمي الحبيبة

في فمي نغماً أردده مدى الدهر وفي روحي مناجاة ورمزاً للوفاء الأبدي إلى ذلك النيل الذي اجتاح كل
السدود لكي يصب بداخلي إلى رمز الفداء والتضحية الذي علمني معنى الثبات في أصعب المواقف
ومعنى الصبر على الشدائد .

والدي العزيز

إلى رفيق دربي و سندي أهدي إليك ثمرة جهدي وجهدك

زوجي الغالي

إلى الأب الروحي الذي كان سبباً في تقدمي ونجاحي

شقيقي الأكبر (عبد الخالق)

إلى الذين أثاروا لي طريق حياتي وكانوا شموعاً تحترق من أجلي

أخواني وأخواتي وأهلي وعشيرتي

إلى زينة حياتي ونور عيوني

أبنائي (محمد ، عبد القادر ، حسناء ، عبد الناصر)

وإلى كل من علمني حرفاً تنحني قامتي أمامكم إجلالاً وتقديراً ، إليكم جميعاً أهدي بحشي عليه يكون نقطه
في محيط العلم الشاسع .

أساتذتي الأجلاء

الشكر والتقدير

الشكر أجزله لله فاطر السماوات والأرض ممهد لي الطريق ومسهل لي ما أصبو إليه القائل في

كتابه العزيز (ولئن شكرتم لأزيدنكم)

تتقدم الباحثة بالشكر من بعد الله سبحانه وتعالى

لجامعة شندي ممثلة في كلية الدراسات العليا التي أتاحت لي الفرصة لنيل الدرجة العلمية
والشكر للدكتور: **الحارث عبد المنعم أحمد حمد النيل** الذي رعى البحث منذ أن كان
فكرة إلي أن صار واقعا ملموساً ولم يبخل بفكره وجهده ووقته فكان خير معين والشكر
موصول لأسرة مكتبة جامعة أفريقيا العالمية وأخص بالشكر أختي و صديقتي الوفية **أسماء
عبد الله** التي لم تبخل بجهدا ووقتها وإلي كل من تعاون معي وأسهم في تسهيل مهمتي
وساعدني في إخراج وطباعة هذا البحث ولم يسع المجال لذكرهم والحمد والشكر لله من قبل
ومن وبعد وآخر دعوانا إن الحمد لله رب العالمين.

المستخلص

تناولت هذه الدراسة أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري بالتطبيق على بنك الإيدار والتنمية الإجتماعية.

وتمثلت مشكلة الدراسة في الآتي:

- هل هنالك علاقة بين الإلتزام بأخلاقيات الأعمال وتقليل ظاهرة الفساد الإداري؟
- هل توجد علاقة بين الإلتزام بأخلاقيات الأعمال وتطور المؤسسات؟
- هل الظروف المعيشية وتدني الأجور سبب لممارسة الفساد الإداري؟

وهدفت الدراسة إلى بيان أهمية الإلتزام بأخلاقيات الأعمال ودورها في تقليل ظاهرة الفساد الإداري ، توضيح العلاقة بين الإلتزام بأخلاقيات الأعمال وتطور المؤسسات ، قياس أثر الظروف المعيشية وتدني الأجور في ممارسة الفساد الإداري.

تم إختبار صحة الفرضيات وأتبعت الدراسة المنهج الوصفي وهو الذي يقوم بوصف الظواهر والأحداث موضوع الدراسة. والمنهج التاريخي وهو الذي يقوم بالتقصي الناقد للحقائق التاريخية، والمنهج التحليلي الذي يقوم بتحليل العوامل المؤثرة، والمنهج الإحصائي حيث يقوم بجمع البيانات والمعلومات جميعاً كميّاً ثم يعكس نتائج الدراسة بصورة رياضية بالأرقام والرسوم البيانية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها : أن الإلتزام بأخلاقيات الأعمال يقلل من ظاهرة الفساد الإداري والأجور المتدنية تقف عائق دون تحقيق مطالب الأفراد كذلك أخذ الرشوة مقابل خدمة تقدمها يخالف قوانين العمل كما أنه لا توجد مدونات أخلاقية لدى المؤسسات ليسير بها العمل.

كما توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها: على العاملين الإلتزام بأخلاقيات المهنة لتقليل انتشار ظاهرة الفساد الإداري كما يجب أن تلبى الأجور إحتياجات العاملين ومتطلباتهم وعلى العاملين عدم أخذ الرشوة مقابل الخدمات التي يقدمونها لأن ذلك يخالف قوانين العمل وعلى المؤسسات العامة والخاصة وضع مدونات أخلاقية ليسير العمل وفق ما جاء فيها كما توصي الدراسة بضرورة دمج أخلاقيات الأعمال ضمن المواد التعليمية بالجامعات والمعاهد.

Abstract

This study dealt with business ethics and its impact on reducing administrative corruption by applying to the Bank of Savings and Social Development.

The problem of the study was as follows:

- Is there a relationship between adherence to business ethics and reducing the phenomenon of administrative corruption?
- Is there a relationship between commitment to business ethics and the development of institutions?
- Are living conditions and low wages a reason for the practice of administrative corruption?

The study aimed at the following:

- Statement of the importance of commitment to business ethics and its role in reducing the phenomenon of administrative corruption.
- To clarify the relationship between adherence to business ethics and the development of institutions.
- Measuring the impact of living conditions and low wages in the practice of administrative corruption.

The validity of hypotheses was tested and the study followed the descriptive approach which describes the phenomena and events studied. And the historical approach which is the critical investigation of historical facts, the analytical method that analyzes the factors affecting the statistical approach, which collects data and information quantitatively and then reflects the results of the study in mathematical figures and charts using the statistical package program for social sciences.

The study reached several results, the most important of which are: That compliance with business ethics reduces the phenomenon of administrative corruption and low wages is an obstacle without achieving the demands of individuals also take bribes for service provided contrary to labor laws and there are no codes of ethics in the institutions to run the work.

The study also reached several recommendations, the most important of which are: Employees should abide by the ethics of the profession to reduce the spread of the phenomenon of administrative corruption. The wages must meet the needs of workers and their requirements. Employees should not take bribes for the services they provide because this violates the labor laws and public and private institutions. Business ethics within educational materials in universities and institutes.

قائمة الموضوعات

| رقم الصفحة | عنوان الموضوع |
|--|---|
| أ | الإستهلال |
| ب | الإهداء |
| ج | الشكر والتقدير |
| د | المستخلص |
| هـ | Abstract |
| و | قائمة الموضوعات |
| ح | قائمة الجداول |
| ى | قائمة الأشكال |
| ك | قائمة الملاحق |
| المقدمة | |
| 2 | أولاً : الإطار المنهجي للدراسة |
| 7 | ثانياً: الدراسات السابقة |
| الفصل الأول : الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال | |
| 15 | المبحث الأول : مفهوم وأهمية أخلاقيات الأعمال |
| 25 | المبحث الثاني : مصادر وعناصر أخلاقيات الأعمال ووسائل ترسيخها |
| الفصل الثاني : الإطار النظري للفساد الإداري | |
| 33 | المبحث الأول : مفهوم الفساد الإداري وأنواعه وأشكاله ومظاهره و أسبابه. |
| 43 | المبحث الثاني : الآثار المترتبة على الفساد الإداري ووسائل معالجته |
| الفصل الثالث : الدراسة الميدانية | |
| 51 | المبحث الأول: نبذة تعريفية عن بنك الإدخار والتنمية الإجتماعية |
| 55 | المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار ومناقشة الفرضيات |

| الخاتمة | |
|---------|------------------------|
| 88 | أولاً : النتائج |
| 89 | ثانياً : التوصيات |
| 90 | قائمة المصادر والمراجع |
| 93 | الملاحق |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|---------------|--|---------------|
| 57 | التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع | (1/2/3) |
| 58 | التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر | (2/2/3) |
| 59 | التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي | (3/2/3) |
| 60 | التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص | (4/2/3) |
| 61 | التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة | (5/2/3) |
| 62 | التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة | (6/2/3) |
| 63 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى | (7/2/3) |
| 64 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية | (8/2/3) |
| 65 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة | (9/2/3) |
| 66 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة | (10/2/3) |
| 67 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة | (11/2/3) |
| 68 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة | (12/2/3) |
| 69 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السابعة | (13/2/3) |
| 70 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثامنة | (14/2/3) |
| 71 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة التاسعة | (15/2/3) |
| 72 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة العاشرة | (16/2/3) |
| 73 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الحادية عشر | (17/2/3) |
| 74 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية عشر | (18/2/3) |
| 75 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية الأولى | (19/2/3) |

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|---------------|--|---------------|
| 76 | نتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الأولى | (20/2/3) |
| 77 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الأولى | (21/2/3) |
| 79 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية الثانية | (22/2/3) |
| 80 | نتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثانية | (23/2/3) |
| 81 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثانية | (24/2/3) |
| 82 | الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية الثالثة | (25/2/3) |
| 84 | نتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثالثة | (26/2/3) |
| 85 | التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثالثة | (27/2/3) |

قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|------------|---|-----------|
| 21 | المعايير الشخصية للفرد | (1/1/1) |
| 25 | مصادر أخلاقيات الأعمال | (1/2/1) |
| 57 | الشكل البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع | (1/2/3) |
| 58 | الشكل البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر | (2/2/3) |
| 59 | الشكل البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي | (3/2/3) |
| 60 | الشكل البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص | (4/2/3) |
| 61 | الشكل البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة | (5/2/3) |
| 62 | الشكل البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة | (6/2/3) |
| 63 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى | (7/2/3) |
| 64 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية | (8/2/3) |
| 65 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة | (9/2/3) |
| 66 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة | (10/2/3) |
| 67 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة | (11/2/3) |
| 68 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة | (12/2/3) |
| 69 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السابعة | (13/2/3) |
| 70 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثامنة | (14/2/3) |
| 71 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة التاسعة | (15/2/3) |
| 72 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة العاشرة | (16/2/3) |
| 73 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الحادية عشر | (17/2/3) |
| 74 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية عشر | (18/2/3) |
| 77 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الأولى | (19/2/3) |
| 81 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثانية | (20/2/3) |
| 85 | الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثالثة | (21/2/3) |

قائمة الملاحق

| رقم الصفحة | عنوان الملحق | رقم الملحق |
|------------|-----------------|------------|
| 93 | الإستبانة | 1 |
| 97 | محكمو الإستبانة | 2 |

المقدمة

وتشتمل علي :

أولاً : الإطار المنهجي للدراسة

ثانياً: الدراسات السابقة

مقدمة

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد :

إن أخلاقيات الأعمال لها أهمية بالغة الأثر في صقل سلوك الأفراد و توضيح ما هو مقبول و ما هو مرفوض من خلال التزام المنظمة بالمعايير الأخلاقية.

و مع تزايد الفضاء الأخلاقية التي رافقت عملية التطور العلمي و المعرفي و التجاري في قطاع المال و الأعمال و سيادة مبدأ "الغاية تبرر الوسيلة" أصبح لابد من الاهتمام بأخلاقيات الأعمال بدلاً من الاهتمام بتحقيق الربح المادي فقط ، و عند التزام المنظمة بمبادئ العمل الصحيح و الصادق و الذي يهدف إلي تحقيق أهداف المنظمة مع مراعاة مصالح الغير (أصحاب العمل ، العملاء ، المجتمع ، البيئة) يقود ذلك إلي تعزيز سمعة المنظمة و كسب ثقة عملائها و تحقيق ميزة تنافسية عالية .

إن ظاهرة الفساد الإداري ظاهرة ممتدة لا تحدها حدود و لا تمنعها فواصل طالت كافة الدول و المجتمعات ، و لكن ازداد انتشارها في الدول النامية باعتبارها بيئة خصبة لنموها ، حيث تنعدم أساليب الحكم الديمقراطي و ما تتطلبه من شفافية تكفل ضمان وجود رقابة مستمرة لأداء الأجهزة الإدارية ، بل تسيطر قواعد البيروقراطية عليها ، كما و ينعدم التناسب بين دخل الفرد و متطلبات الحياة ، كل هذه العوامل تغري أفراد المجتمع بإتباع سبل غير مشروعة للحصول علي غاياتهم المادية والمعنوية.

تنبه العالم أجمع دول و حكومات و مؤسسات و أفراد إلي هذه الظاهرة التي تعرقل كل محاولات التطور و التنمية لما لها من تأثير علي التنمية الاقتصادية و الحياة الاجتماعية و السياسية ، لذا ظهرت اتجاهات لمقاومتها بغرض التعريف بهذه الظاهرة ، و جاءت هذه الدراسة لعرض أسباب هذه الظاهرة وتوضيح الآثار السالبة التي تنجم عن ممارستها و بيان الوسائل التي تسهم في مكافحتها و إجراء أهمية أخلاقيات الأعمال و التي تعد من الوسائل الناجحة لما لها من دور متعاظم في

تقليل هذه الظاهرة و الحد من انتشارها . لذا يجب علي المؤسسات العامة و الخاصة وضع مدونات أخلاقية لتيسير الأعمال فيها و معاقبة من يخالف ما جاء في تلك المدونات ، فقد أثبتت الدراسات أن المنظمات التي توجد بها مدونات أخلاقية تحقق معدلات أعلى من تلك التي ليس بها مدونات أخلاقية .

مشكلة الدراسة :

تعد أخلاقيات الأعمال من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته ، فالالتزام بأخلاقيات الأعمال يقود إلي تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملين للالتزام بأخلاقيات المهنة ، حيث أن عدم الالتزام بها سوف يؤثر سلباً علي سمعة المنظمة ولتحقيق ذلك لابد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات الفاسدة والتي تهدد مستقبل المنظمة في النمو والبقاء والاستمرار . وهنا تسعى الباحثة للتعرف علي أخلاقيات الأعمال كوسيلة من وسائل مكافحة الفساد الإداري وذلك من خلال الأسئلة الآتية :-

1. هل هنالك علاقة بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وتقليل الفساد الإداري ؟
2. هل توجد علاقة بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وتطور المؤسسات ؟
3. هل الظروف المعيشية وتدني الأجور سبب لممارسة الفساد الإداري ؟

أهداف الدراسة :

1. بيان أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال ودورها في تقليل ظاهرة الفساد الإداري .
2. توضيح العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وتطور المؤسسات .
3. قياس أثر الظروف المعيشية وتدني الأجور في ممارسة الفساد الإداري .
4. تقديم مقترحات تسهم في الحد من انتشار ظاهرة الفساد الإداري .
5. إبراز أهمية أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الأداء المتميز لدي منظمات الأعمال .

أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تعد من الدراسات الإدارية النادرة التي تتناول أخلاقيات الأعمال كوسيلة من الوسائل الناجحة في الحد من انتشار ظاهرة

الفساد الإداري ، تتناول الدراسة هذا الموضوع بشي من التفصيل لمعرفة أثر أخلاقيات الأعمال في الحد من هذه الظاهرة . فيما يلي نعرض أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية والعملية .

الأهمية العلمية :-

يعد موضوع أخلاقيات الأعمال في غاية الأهمية كونه من المواضيع التي تدرس الجوانب الأخلاقية ، التي تتعلق بسلوك الأفراد ولأن العمل يعتمد على تصرفات هؤلاء الأفراد فمن الأهمية بمكان الالتزام بأخلاقيات الأعمال ، وقد أصبحت المنظمات المعاصرة باختلاف نوعها وحجمها وبيئة عملها تركز على الجوانب الأخلاقية لذلك فإن هذه الدراسة تمثل إسهاماً متواضعاً يربط بين أخلاقيات الأعمال وتقليل ظاهرة الفساد الإداري حيث تعد المنظمات داعماً أساسياً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

الأهمية العملية :

تتبع أهمية هذه الدراسة العملية من كونها تنصدي للفساد الإداري بأهم وسيلة من وسائل مكافحته وكإطار يعالج أوجه القصور والخلل في الدراسات السابقة من خلال التأكيد على مدى تأثير أخلاقيات الأعمال على ظاهرة الفساد الإداري وتكمن أهمية الدراسة في الأتي :-

أ. تمثل إضافة علمية في مجال دراسة أثر أخلاقيات الأعمال في تقليل ظاهرة الفساد الإداري وتأتي بذلك كمساهمة في التعريف بأهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في المنظمة .

ب. تشكل مجالاً خصباً لدراسات لاحقه لظاهرة الفساد الإداري وهي بذلك تسهم كإضافة للمكتبة العربية بشكل عام والسودانية بشكل خاص .

ج. إمكانية الوصول إلي نتائج ذات دلالة إحصائية حول موضوع أثر أخلاقيات الأعمال في تقليل ظاهرة الفساد الإداري .

د. مساعدة المعنيين بمكافحة الفساد الإداري في اتخاذ القرارات التي تحد من هذه الظاهرة .

فروض الدراسة :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وتقليل الفساد الإداري .
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وتطور المؤسسات .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الظروف المعيشية وتدني الأجور وبين ممارسة الفساد الإداري.

منهجية الدراسة :

اتبعت الدراسة المنهج التاريخي في عرض الدراسات السابقة والاطلاع على المصادر والمراجع العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة والمنهج الاستقرائي في صياغة المشكلة والمنهج الاستنباطي في استنباط الفرضيات والمنهج الوصفي والتحليلي في جمع وتحليل مؤشرات البيانات للدراسة الميدانية كما اتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة والذي يعمل على توفير المعلومات الضرورية وبين التغيرات التي تطلبها الدراسة الشاملة والتي تؤدي إلى اكتشاف مجالات بحث جديدة كما يعمل على توضيح الفوائد المختلفة للنتائج الحالية ، واستخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل ومعالجة البيانات الدراسة واختبار الفرضيات .

مصادر جمع البيانات :

أولاً : المصادر الأولية : الاستبيان .

ثانياً: المصادر الثانوية: أعتد الباحث في جمع المعلومات على مصادر مختلفة من كتب ودراسات سابقة ومجلات ومواقع الانترنت.

حدود الدراسة :

أ. الحدود الموضوعية :

- أخلاقيات الأعمال (المفهوم والأهمية ومصادرها وعناصرها ووسائل ترسيخها).
- الفساد الإداري : (المفهوم - أنواعه وأشكاله ومظاهره - الآثار المترتبة ووسائل مكافحته)

ب. الحدود المكانية : ولاية نهر النيل / محلية شندي / بنك الادخار.

ج. الحدود البشرية : تشمل الدراسة جميع موظفين بنك الادخار .

د. الحدود الزمانية : تغطي الدراسة الفترة من 2016م - 2017م .

هيكل الدراسة :

اشتملت الدراسة على مقدمة وثلاثة فصول وخاتمه، تحتوي المقدمة على الإطار المنهجي للدراسة والدراسات السابقة .

الفصل الأول: وتناول الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال ويحتوي المبحث الأول على: مفهوم وأهمية أخلاقيات الأعمال والمبحث الثاني: مصادر وعناصر أخلاقيات الأعمال ووسائل ترسيخها ، وتناول الفصل الثاني: الإطار النظري للفساد الإداري ويحتوي المبحث الأول على مفهوم الفساد الإداري وأنواعه وأشكاله ومظاهره.

والمبحث الثاني : يحتوي على أسباب الفساد الإداري والآثار المترتبة عليه ووسائل معالجته ، أما الفصل الثالث فتناول الدراسة الميدانية اشتمل المبحث الأول على: نبذة تعريفية عن البنك محل الدراسة والمبحث الثاني : اشتمل على إجراءات الدراسة وتحليل البيانات واختبار الفرضيات .

خاتمة الدراسة اشتملت على النتائج والتوصيات والمصادر والمراجع وقائمة

الملاحق .

ثانياً : الدراسات السابقة :

1. دراسة رغبة (2011م)¹:-

تناولت الدراسة أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة علي السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان وتمثلت مشكلة الدراسة في عدة تساؤلات منها : ما مدي تأثير أخلاقيات الأعمال للمنظمة علي السلوك الأخلاقي لرجال البيع ، وما مدي تأثير أخلاقيات الأعمال للمنظمة علي أداء رجال البيع .

وهدفت الدراسة إلي : دراسة تأثير أخلاقيات الأعمال للمنظمة علي السلوك الأخلاقي لرجال البيع للمنتجات الصيدلانية ، ومن ثم اختبار أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة علي أداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية .

خرجت الدراسة بعدد من النتائج منها : إن مستوي أخلاقيات الأعمال ومنظمات بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع ، ومستوي السلوك الأخلاقي لرجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع .

وتوصلت الدراسة إلي عدد من التوصيات منها : أهمية سعي الشركات العاملة في مجال المنتجات الصيدلانية إلي تعزيز أخلاقيات الشركة ، وضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية من جانب رجال البيع .

تلاحظ الباحثة أن الاختلاف بين هذه الدراسة ودراستها في أنها تناولت أثر أخلاقيات الأعمال علي السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية، وكذلك الاختلاف من ناحية دراسة الحالة حيث طبقت هذه الدراسة علي مجموعه من شركات المنتجات الصيدلانية في عمان .

أيضاً نجد الاختلاف من حيث البيئة فقد طبقت هذه الدراسة في البيئة الأردنية بينما طبقت دراسة الباحثة في البيئة السودانية .

1رغبة عابد عطا الله المريات ، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة علي السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان (عمان : رسالة ماجستير منشورة ، 2011م)

2. دراسة سامي (2011)¹:

تناولت الدراسة أثر وجود الفساد الإداري و المالي في عرقلة برامج التطوير الإداري في محافظة القريات بالمملكة العربية السعودية تمثلت مشكلة الدراسة في :
ما أثر الفساد الإداري و المالي في عرقلة برامج التطوير الإداري من وجه نظر العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية و من خلال ذلك تحاول الدراسة الإجابة علي الأسئلة الآتية :

السؤال الأول : ما مستوي تصورات العاملين للفساد الإداري في الدوائر الحكومية ؟

السؤال الثاني : ما مستوي تصورات العاملين للفساد المالي في الدوائر الحكومية ؟

هدفت الدراسة إلي تحديد أثر وجود الفساد الإداري و المالي في عرقلة برامج التطوير الإداري من وجهة نظر العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات .
و تقديم مجموعة من التوصيات لتساعد في الحد من أشكال الفساد الإداري المالي لتعزيز عملية التطوير و التنظيم الإداري .

توصلت الدراسة إلي عدد من النتائج نذكر منها :

وجود أثر للفساد الإداري علي التطوير الإداري .

وجود أثر للفساد المالي علي التطوير الإداري .

تلاحظ الباحثة أن الاختلاف بين هذه الدراسة و دراستها الحالية يكمن في أنها تناولت : أثر وجود الفساد الإداري و المالي في عرقلة برامج التطوير الإداري .

و كذلك الاختلاف في البيئة حيث طبقت هذه الدراسة في البيئة السعودية بينما طبقت الدراسة الحالية في البيئة السودانية أيضاً الاختلاف من حيث دراسة الحالة حيث طبقت هذه الدراسة علي العاملين في الدوائر الحكومية .

¹ سامي عبد الكريم خيران الحربي ، أثر وجود الفساد الإداري و المالي في عرقلة برامج التطوير الإداري في محافظة القريات بالمملكة العربية السعودية (الرياض :رسالة ماجستير منشورة ، 2001م).

3. دراسة الصديق (2011م):¹

تناولت الدراسة مكافحة الفساد الإداري للأجهزة الخدمة المدنية ، دراسة تطبيقية بولاية كردفان الكبرى ، و تمثلت مشكلة الدراسة في محاور عديدة نذكر منها :

- هل ظاهرة الفساد الإداري تعد مشكلة في الأجهزة الحكومية السودانية وما مدي خطورتها ؟

- ما هي أسباب تفشي الفساد ؟

- ما هي القطاعات التي يتفشي فيها الفساد ولماذا؟

هدفت الدراسة إلي :

-تقصي ظاهرة الفساد والوقوف على حجمها وأبعادها

- بلورة مفهوم نظام النزاهة ومكوناته ومرتكزاته ومطابقة مؤشرات مع الواقع السوداني.

خرجت الدراسة بالعديد من النتائج نذكر منها : أن الفساد الإداري بصورة أجهزة الخدمة المدنية بولاية كردفان .

4. دراسة فارس (2010 م)²:-

تناولت الدراسة دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري ، وتمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على دور الشفافية (المساءلة في الحد من الفساد الإداري) والقطاعات الحكومية ما هي المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة و هدفت هذه الدراسة إلي : معرفة أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ، والتعرف على مستوى التزام القطاعات الحكومية في تطبيق الشفافية .

خرجت الدراسة بعدد من النتائج من أهمها : إن مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية بين (2.362 و 2.5228) وإن مستوى درجة شيوع أنماط الفساد

1 الصديق محمد الباشا موسي ، مكافحة الفساد الإداري للأجهزة الخدمة المدنية ، دراسة تطبيقية بولاية كردفان الكبرى (الخرطوم : رسالة دكتوراه ، 2011 م)

2 فارس بن علوش بن بادي السبيعي ، دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري (الرياض : رسالة دكتوراه منشورة ، 2010 م)

الإداري في القطاعات الحكومية بين (3.487 و 3.624) وأن درجة حدة المعوقات لتطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية بين (4.101 و 4.223) .

وتوصلت الدراسة إلي عدد من التوصيات أهمها :

- ضرورة العمل على رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بالموارد المادية والتقنيات الحديثة .

- تبسيط إجراءات العمل ونشرها عبر وسائل الإعلام المختلفة .

- وضع الخطط الإستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة على مستوى جميع القطاعات الحكومية .

* تلاحظ الباحثة أن الاختلاف بين هذه الدراسة ودراستها يتمثل في أن تناول وسيلة من وسائل مكافحة الفساد الإداري وهي الشفافية والمساءلة وكذلك الاختلاف من ناحية دراسة الحالة تمثلت هذه الدراسة في :

1. الضباط العاملين في إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات .

2. المراقبين والمحققين في هيئة الرقابة والتحقيق .

كذلك الاختلاف في البيئة : أخذت هذه الدراسة البيئة السعودية وبينما أخذت دراسة الباحث في البيئة السودانية .

5. دراسة أحمد (2001م) : ¹

تناولت الدراسة الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العامة ، وتمثلت مشكلة الدراسة حول هل الضوابط الأخلاقية وسيلة من وسائل مكافحة الفساد الإداري ؟ وهدفت الدراسة إلى البرهنة على أن الأسباب التي يأتي على ذكرها الباحثون بين أن وأخر ليست إلا مظاهر مرافقة للمشكلة الأساسية وليست عوامل مؤدية لها .

خرجت الدراسة بالعديد من النتائج أهمها :

- ضعف مظاهر الضبط والرقابة المحاسبية .

- ضعف المشاركة السياسية .

1 أحمد الأصفر ، الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العامة (الرياض : رسالة دكتوراه منشورة ،1422هـ)

وأوصت الدراسة بالاتي :-

- اشترك المواطنين في تشخيص الأجهزة الفاسدة وذلك من خلال إقامة آليات مراقبة من المواطنين للجهات الحكومية .
- التشاور مع المجالس المحلية .

تلاحظ الباحثة أن الاختلاف بين هذه الدراسة ودراستها في كونها تناولت الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات الحكومية كذلك الاختلاف من حيث البيئة حيث أخذت هذه الدراسة في البيئة السعودية وأما دراسة الباحث في البيئة السودانية. أيضا اختلفت دراسة الحالة حيث طبقت هذه الدراسة على الأجهزة الحكومية .

6. دراسة إنعام ومتقن (2000م) : ¹

تناولت الدراسة العوامل المؤثرة في الفساد الإداري في أجهزة الخدمة المدنية، وتمثلت مشكلة الدراسة في : هل الخصائص الفردية والتنظيمية سبب في ارتكاب الفساد الإداري؟ وهل هنالك علاقة بين المتغيرات المكونة للعوامل الفردية والتنظيمية والبيئة وارتكاب جرائم الفساد الإداري؟ وهدفت هذه الدراسة إلي : التعرف علي الخصائص الفردية والتنظيمية لمرتكبي الفساد الإداري ، ومعرفة علاقة المتغيرات المكونة للعوامل الفردية والتنظيمية والبيئة بارتكاب جرائم الفساد الإداري .

خرجت هذه الدراسة بالعديد من النتائج نذكر منها :

إن الفساد الإداري متفشي في المنظمات الخدمية عنها في المنظمات الإنتاجية .
وأوصت الدراسة بالاتي :

علي المديرين ممارسة دورهم التربوي في الحث علي القيم الأخلاقية المناهضة للفساد.

تلاحظ الباحثة إن الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية في كونها تناولت العوامل المؤثرة في الفساد الإداري في أجهزة الخدمة المدنية .
كذلك الاختلاف من حيث البيئة قد طبقت هذه الدراسة في البيئة اليمنية أما دراسة الباحثة في البيئة السودانية.

1 إنعام الشهابي ومتقن داغر ، العوامل المؤثرة في الفساد الإداري في أجهزة الخدمة المدنية (صنعاء : دراسة دكتوراه منشورة ، 2000 م).

7. دراسة ياسين وأخرون (1991م):¹

تناولت الدراسة المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري في القطاع العام وتمثلت مشكلة الدراسة في تطبيق المنهج التجريبي الذي يعالج الفساد الإداري وهدفت الدراسة إلى : الوقوف على حجم ظاهرة الفساد الإداري وأسبابها والسياسات الناجحة للسيطرة عليها .

خرجت الدراسة ببعض النتائج من أهمها : أن الفساد ظاهرة متفشية في أوساط الدوائر الحكومية.

وأوصت الدراسة بتضافر الجهود المحلية الرسمية وغير الرسمية .

تلاحظ الباحثة أن الاختلاف بين هذه الدراسة ودراساتها في كونها تناولت المنهج التجريبي كوسيلة من وسائل معالجة الفساد الإداري في القطاع العام .

كذلك الاختلاف من حيث البيئة حيث أخذت هذه الدراسة في البيئة الأردنية أما الدراسة الحالية طبقت في البيئة السودانية .

أيضا الاختلاف من حيث دراسة الحالة فطبقت هذه الدراسة في القطاع العام .

8. دراسة سالم وعبد الرحمن (1998م):²

تناولت الدراسة اتجاهات الموظفين نحو الظواهر السلبية في أجهزة القطاع العام في المملكة العربية السعودية ، وتمثلت مشكلة الدراسة في: ما هي اتجاهات الموظفين نحو بعض الظواهر السلبية في أجهزة القطاع العام الإدارية .

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بمفهوم الفساد الإداري ودوره في تدني أداء الأجهزة الحكومية .

خلصت الدراسة إلى بعض النتائج نذكر أهمها :

- أن الظواهر الأقل انتشارا في الأجهزة الحكومية حسب أي أفراد العينة فهي : إساءة استخدام السلطة - عدم الانتظام في العمل والواسطة .

1 ياسين الصرايرة وأخرون ، ورقة علمية بعنوان : المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري في القطاع العام (عمان : مجلة الإداري ، العدد 73 1998م)

2 سالم القحطاني وعبد الرحمن الشمري ، ورقة علمية بعنوان : اتجاهات الموظفين نحو الظواهر السلبية في أجهزة القطاع العام في المملكة العربية السعودية . (الرياض : 1419هـ) .

تلاحظ الباحثة أن الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية في كونها تناولت اتجاهات الموظفين نحو بعض الظواهر السلبية في القطاع العام .
كذلك الاختلاف من حيث البيئة طبقت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية، بينما طبقت الدراسة الحالية في السودان، أيضا من حيث دراسة الحالة فقد طبقت هذه الدراسة على موظفي القطاع العام في الأجهزة الإدارية .

المبحث الأول مفهوم وأهمية أخلاقيات الأعمال

مفهوم الأخلاق :

أولاً : مفهوم الخلق في اللغة : يشير الخلق إلى السجية ، المروءة ، الطبع ، الدين.¹ وحول هذه المعاني يفسر ابن منظور ذلك بقوله : وحقيقته أي الخلق أنه لصورة الإنسان الباطني وهي نفسه ، وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة ولهما أوصاف حسنة وقبيحة

ثانياً: الأخلاق في الاصطلاح :

عرف العلماء الأخلاق بتعريفات كثيرة لا يتسع المجال لذكرها ولكن سنذكر أهم تلك التعريفات ومنها :

1.تعريف ابن مسكويه ، الذي قد عرف الأخلاق بأنها حال للنفس داعية لها وإلي أفعالها من غير فكر ولا روية وهذه الحال تنقسم إلى قسمين : منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج كالإنسان الذي يحركه أدنى شئ نحو الغضب وبهيج من أقل سبب ، كالإنسان الذي يجن من أيسر شئ كالذي يفرغ من أدنى صوت يطرق سمعه ، ومنها ما يكون مستقادا بالعادة والتدريب ، وربما كان مبدؤه الفكر ثم يستمر عليه حتى يصير ملكة وخلقاً.

2. تعريف الغزالي : والذي عرفها بأنها هيئته راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال ببسر وسهولة من غير حاجة إلي فكرة وروية ويلاحظ أن التعريفين السابقين يجنحان إلي منهج فلسفي إلي حد بعيد فابن مسكويه كما يقول عبد الله "كان متأثراً في تفكيره الأخلاقي بالتفكير الأرسطي " ، بل كان يتبع أرسطو تماماً ولا أقول إن أفكار أولئك هي نسخة من أفكار هؤلاء في جميع نواحيها ذلك لأن للإسلام ولجهودهم الفكرية أثر في بعض نواحي تفكيرهم أيضا ، ومع ذلك فإن التعريفين قد كشفنا لنا معاني مهمة من معاني الأخلاق فهي صفات مستقرة في النفس الإنسانية تصدر عنها الأفعال وردودها سريعة بطريقة تلقائية لا تكلف فيها .²

1 الفيروز ، القاموس المحيط ، المجلد 3 ، (بيروت ، ب د) ص 3.

2 بلال خلف السكرانة ، أخلاقيات العمل ، ط 6 (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع) ص 20-21.

عرفها الفلاسفة وعلماء النفس بأنها "الاراده" ووصفها آخرون تغليب ميل من الميول على غيره باستمرار ، بينما يقول آخرون بأن الخلق صفه نفسية مكنونه راسخة تصدر عنها الأفعال دون قصد أو تكلف .

بينما يري علماء الاجتماع أن الأخلاق تعني القاعدة أو القواعد من السلوك يلتزم بها الإنسان الذي يعيش في جماعة ، ويرى آخرون منهم أن الخلق قوة راسخة في الإرادة تنزع إلى اختيار ما هو خير وصلاح إن كان الخلق خيراً ، أو اختيار ما هو شر إن كان الخلق ذمياً ، وتعد الأخلاق لدي علماء الاجتماع شكلاً من أشكال الوعي الجماعي إذ يعتبر مؤسسة اجتماعية تقوم بضبط سلوك الناس ، بعكس علماء النفس الذين ينظرون إلى أن مصدر الأخلاق الفرد وليس الجماعة على اعتبار أن الفرد هو الأصل الذي تدور حوله الإنسانية وأن الجماعة مجرد مجموعة أفراد ، ومن ثم فإن فساد الفرد وضياعه هو فساد للجماعة أو ضياع لها .

كما عرفها فلاسفة المسلمين "أنها هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة لي فكرة أو روية " فإن صدرت عنها الأفعال الجميلة المحمودة عقلاً وشرعاً سميت تلك الهيئة خلقاً حسناً ، وإن صدرت عنها الأفعال القبيحة سميت تلك الهيئة خلقاً سيئاً .¹

كما عرفها البعض من منظور ديني بأنها "عبارة عن المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني التي يحددها الوحي لتنظيم حياة الإنسان على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه .

تعرف القواعد الأخلاقية بأنها " تلك المبادئ والمعايير التي إذا ما وجدت قيوداً واستحساناً لدى الأفراد أو تطبيقات في السلوك البشري فإنها تدفع الحياة البشرية وتجعلها متفقة مع أنماط السلوك السوي .²

1 جمال درهم زيد ، أخلاقيات منظمات الأعمال ومسئولياتها الاجتماعية في ضوء مبادئ الحوكمة ،

ط1(صنعاء : 2016م) ص 15. من موقع WWW. Abjzad .com

2 طارق عبد الرؤوف عامر وإيهاب عيسى المصري ، أخلاقيات العمل والمهنة ، (القاهرة : مؤسسة طبية للنشر

، 2014م) ص 10.

ومنهم عرف الأخلاق على جزأين :

الأول : (الأخلاق الحسنة) : وتشير إلى السلوكيات الخيرة والمعروفة في الحياة.
الثاني : (الأخلاق السيئة) : وهي أنماط السلوكيات المرتبطة بكل ما هو شر أو قبيح أو منكر .

وتتعدد المصادر التي تستند إليها المجتمعات في تحديد الأخلاقيات والمبادئ والقيم الخاصة بها بحسب أهمية هذه المصادر النسبية ومن هذه المصادر (الدين ،المجتمع ، العشيرة ، القبيلة ، الأسرة ودرجة تطور المجتمع) .

ويمكن دراسة علم الأخلاق أو البحث فيه مجالين رئيسيين هما :

1. علم الأخلاق العملي والتطبيقي : كالوفاء والشجاعة ، ويتم من خلاله البحث في أنواع الملكات الفاصلة التي يجب على الإنسان التحلي بها في ممارسة حياته العملية (الصدق ، الأمانة ،العدل ،الرحمة الخ) وقد عرفت جميع الأمم والشعوب في القديم والحديث هذا النوع من الأخلاق .

2. علم الأخلاق النظري : ويبحث في المبادئ الكلية التي تستنبط منها الواجبات الفرعية كالبحث عن حقيقة الخير المطلق ، وعن مقاصد الأعمال البعيدة وأهدافها العليا .

يميز علماء المسلمين بين فئتين من الأخلاق هما :

الأولي : تسمى أخلاق الذات : وهي الأفعال التي تصدر عن النفس "بالطبع " وهي عائدة إلى فطرة الإنسان .

الثانية: أخلاق "الإرادة " أفعال تصدر عنها بالإرادة وتصدر عن أسباب باعثة عليها داعية ومصدرها (العقل ، الرأي ، الهوي) فالأول يعطي اليقين والوجوب ، والثاني يعطي الظن والجواز ،والثالث مصدر الرذائل .¹

تري الباحثة مبدأ الأخلاق وأساسها هبه من الله سبحانه وتعالى فمن الناس من يتمتع بأخلاق كريمه بالفطرة ومن لم يجد في نفسه خلقا كريما فليدع الله أن يرزقه حسن الخلق ويسعي جاهدا في اكتساب الأخلاق الحميدة فمن الأخلاق ما هو مكتسب بالتعلم والتدريب والقران الكريم أفضل منهل نرتوى منه بالأخلاق الفاضلة

1 جمال درهم ، مرجع سبق ذكره ، ص ص، 15- 16.

والحميدة وكذلك المتبع لسيرة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم يجده أحسن معلم لمكارم الأخلاق ويؤكد ذلك قوله صلى الله عليه وسلم: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"، "وكان صلى الله عليه وسلم خلقه القرآن".

مفهوم الأخلاقيات :

تشير الأخلاقيات Ethics بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند إليها أفراد المجتمع بغرض التميز بين ما هو صحيح وما هو خطأ. ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاء حضارياً لها عبر فترات زمنية متعاقبه ، وفي هذا الإطار يمكن أن ننظر للمجتمعات البدائية ومعاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية ومعاييرها الأخلاقية المتجدده المرنة وأخيراً المجتمع العالمي المعرفي ومعاييرها الأخلاقية النسبية التي تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وغيرها.¹

مفهوم أخلاقيات الأعمال :

عندما نتحدث عن أخلاقيات الأعمال لا شك أننا نقصد بها : مجموعة المبادئ و القيم التي يراعيها متخذ القرار في منظمات الأعمال علي مستوى البيئة الداخلية (جماعة العمل) و الخارجية للمنظمة (المجتمع) كما تعرف أخلاقيات الأعمال "بأنها كل ما يتعلق بالعدالة و المساواة في توقعات المجتمع و المنافسة النزيهة و الإعلان و العلاقات العامة و المسؤولية الاجتماعية و حرية الزبائن و التصرفات السليمة في البيئة المحلية و الدولية".

و منهم من يري أن مصطلح أخلاقيات الأعمال يشير إلى "تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع علي معاملات الأعمال" حيث يعود أصل هذه الفكرة إلي التعاليم السماوية التي تحرم السرقة و الاختلاس و الاحتيال و إهدار الأموال و الممارسات غير الأخلاقية ، و بالتالي فأخلاقيات الأعمال هي محاولة للتوفيق بين الواجبات الأخلاقية و بين مجريات الأنشطة الاقتصادية و المالية .

1 الطاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري ، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، (عمان : دار وائل للنشر ، 2005م) ص 133.

و إذا أخذنا أخلاقيات الأعمال من منظور إداري فيمكن القول بأنها : "اتجاه الإدارة و تصرفها نحو موظفيها و زبائنها و المساهمين و المجتمع عامة و قوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل الأفراد"¹.

هي شكل من أشكال الأخلاقيات التطبيقية التي تدرس المبادئ الأخلاقية و المشكلات الأخلاقية و الأدبية التي تنشأ في بيئة الأعمال التجارية ، الأمر ينطبق علي جميع جوانب إدارة الأعمال ذات الصلة بسلوك الأفراد و منظمات الأعمال ككل².

أخلاقيات العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات و الأفعال تجاه شئ ما و توضح ما هو مقبول أو صحيح و ما هو مرفوض أو خاطئ نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف و القانون ، و الذي تلعب فيه ثقافة المنظمة و القيم و أنظمة المنظمة و أصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده³.

و تعرف أخلاقيات العمل بأنها مجموعة المبادئ و المعايير التي يستوجب لأفراد المهنة الالتزام بها و تعد أساساً للحكم علي السلوك الوظيفي . كما تعرف أيضاً بأنها القيم السائدة التي تنظم العلاقات بين الأفراد في المجتمع الواحد ثم تنتقل مع الفرد عند دخوله مؤسسات الأعمال و تؤثر في سلوك العاملين و مستوي أخلاقهم سواء كان ذلك بطريقة إيجابية أو سلبية و هناك من يعدها تقييمات أدبية للقرارات و الأفعال التي تصدر عن الفرد العامل علي كونها صحيحة أو خاطئة استناداً لمبادئ السلوك المقبول عموماً⁴.

مفهوم أخلاقيات الأعمال شأنه شأن مفهوم الأخلاق حيث تتعدد التعريفات و لعل أهم هذه التعريفات تعريف (Pride) حيث أشار إلي "أنها تطبيق المعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة" . كذلك هناك تعريف مقدم من قبل

1 د . جمال درهم ، مرجع سبق ذكره ، ص24 .

2 <https://ar.m.wikipedia.org>

3 رغبه عابد عطا الله المرديات ، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة علي السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع

للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان (عمان : رسالة ماجستير منشورة ، 2011م)

4 طارق عبد الرؤوف عامر ، إيهاب عيسي المصري ، أخلاقيات العمل و المهنة ، ط1 (القاهرة : مؤسسة طبية للنشر و التوزيع ، 2014) ص59 .

(Vanvilock) يشير فيه إلى "أن أخلاقيات الأعمال ما هي إلا دراسة التحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري بحيث يصبح هذا القرار خياراً أخلاقياً آخذاً في الاعتبار ما هو صحيح و جيد للفرد و للمجموعات و للمنظمة" و قد أوضح (Wiley) "أن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ و القيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما و تضع محددات علي قراراتها"¹ .

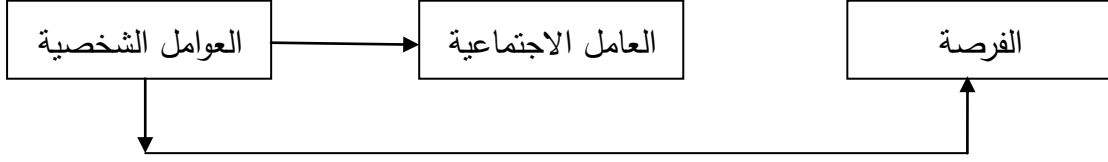
إن التطور المفهوم في مجال الأعمال قد نحا منحيين : الأول و فيه تم الاهتمام بالمعايير و القيم الأخلاقية للأهداف و الغايات المعلنة من قبل منظمات الأعمال . أما المنحي الثاني هو أن تشمل المعايير الأخلاقية و السلوكية الصحيحة بالإضافة إلى الغايات و الأهداف و الوسائل المستخدمة لبلوغ هذه الأهداف . و يمكن أن نتصور ما ذكر أعلاه من خلال الشكل التالي الذي يوضح كون الفرد يمتلك معايير شخصية يحكم من خلالها علي الفرصة المتاحة أمامه و في ضوء محددات المجتمع الأخلاقية أيضاً² .

1 أحمد محمود حبيب البوتي ، أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري ، رسالة دبلوم عالي منشورة

علي موقع nazah.com

2 الغالبي و العامري مرجع سبق ذكره ص 136 .

شكل رقم (1/1/1) المعايير الشخصية للفرد



و هناك عدة تعريفات لأخلاقيات الأعمال نكتفي بذكر أهمها :

1. يعرفها الباحثون بأنها المبادئ و المعايير التي تعتبر أساساً للسلوك المستحب من أفراد العمل و يتعهد أفرادها بالالتزام بها .
2. للمهنة آداب سلوك أو آداب لياقة أو هي قواعد عامة للآداب و السلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددتها لوائح و قوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة و مخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور و النبذ من الأعضاء الآخرين بل يصل إلي حد توقيع الجزاء و العقوبة عليه في بعض الأحيان .
3. هي المبادئ و المعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة و التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابياً أو سلبياً .
4. هي مجموعة عامة من المعتقدات و القيم و المبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات و التمييز بين ما هو صواب أو خطأ ، جيد أو سيئ ، حلال أو حرام.

و لا يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاق العامة للفرد بل يجب علي الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها . ومن هذه القيم ما يلي :

1. الأمانة
2. العدل
3. إطاعة النظم
4. الرحمة
5. احترام الآخرين
6. الولاء

7. المساعدة و التعاون

8. التحكم في النفس

9. الصدق

10. الشجاعة¹

من أخلاقيات العمل ما يأتي :

1. عدم وجد تضاد في المصالح : مثل أن تعمل في مؤسسة و تعمل مستشاراً لمورديها أو تتقاضي أجراً أو هدايا من منافسيها أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل أو مورد للشركة التي تعمل بها .
2. من الأمور المحددة في ميثاق شركة كرز بزلر : أن المديرين لا يجوز لهم امتلاك ما يزيد واحد في الألف من أسهم أي شركة منافسة أو موردة أو عملية للشركة .
3. عدم الغش و الخداع و الكذب بأي نوع و مع أي جهة ، فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري و لا للشركة أن تخدع مورديها و لا للمتقدم لوظيفة أن يخدع شركة التوظيف ولا للمرؤوسين أن يكذب علي رئيسة و العكس .
4. الحفاظ علي البيئة : بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج و كذلك الأنهار و البحار و الهواء و الأرض . لذلك نجد الشركات تشير في مواقعها علي الشبكة الدولية لما توليه من غاية بالبيئة .
5. عد تشغيل الأطفال باعتباره استغلالاً لهم و تعويق لهم عن التعليم الإلزامي مما قد يعرضهم للمخاطر .
6. عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب من التجارة في البورصة و هو ما يسمى (Insider Trading) أي تجارة العلم ببواطن الأمور . فلا يمكن للعامل في الإدارة المالية في شركة أن يقوم بالتخلص من أسهمه في الشركة بالبيع حيث يعلم أن الميزانية ستوضح خسارة الشركة و لا يخبر أحداً بذلك . لأنه سوف يخل بتكافؤ الفرص في سوق الأسهم .
7. احترام حقوق الملكية الفكرية : مثل حقوق الطبع و حقوق براءات الاختراع و عدم قبول هدايا سوي ما تسمح به اللوائح .

1 بلال خلف السكارنة مرجع سبق ذكره ص22- 23 .

8. عدم تقاضي الرشوة .
9. عدم التفرقة في التوظيف و الترقية و التدريب و أي معاملة بناءً علي لون أو نوع أو ديانة أو أصل العامل أو المتقدم للعمل أو إعاقة غير مؤثرة في العمل .
10. الصدق و الدقة في التقارير خاصة السنوية و ما تحتويه من قوائم مالية .
11. الحفاظ علي أمان و صحة العاملين .
12. احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة .
13. عدم استخدام موارد المؤسسة في الصالح الخاصة .
14. عدم السرقة أو أخذ أموال المؤسسة بغير وجه حق¹ .

أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال :

إن الالتزام بالمبادئ و السلوك الأخلاقي سواء علي صعيد الفرد في الوظيفة أو في مهنة معينة أو مجموعة أو منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح و الصادق و يبعد المنظمة من أن تري مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد علي المدى القصير و لكنها ستكون بالتأكيد ذات أثر سلبي في الأمد البعيد .

و في مجتمعاتنا النامية و الإسلامية بشكل خاص فإن الإسلام يعتبر الوعاء الحضاري و الإنساني الذي يطرح مفاهيم أخلاقية راقية ، في مختلف مناحي الحياة استمد منها الأفراد و المنظمات قواعد عمل و مدونات أخلاقية نظرياً علي الأقل مقبولة و جيدة في حين يشير واقع الحال – إلي وجود فجوة كبيرة بين هذا الوعاء الحضاري و بين الممارسات الفعلية لهؤلاء الأفراد و المنظمات ، و لو أننا قد نجد ممارسات مشابهة في العالم المتقدم و لكن علي نطاق أضيق .

و إذا ما أردنا الإشارة إلي أهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها بالتطور الأخلاقي ألقيمي في العمل و التي تعطي أهمية لهذا الالتزام فإننا يمكن أن نشير إلي التالي :

1 المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية علي الموقع <https://hrdisussi.com>

1. لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل و الذي يري تعارضاً بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي و بين الالتزام بالمعايير الأخلاقية و التي عرضت و كأنها تقلل من الكفاءة ضمن هذا المنظور التقليدي ففي إطار المنظور الحديث نجد ارتباطاً ايجابياً بين الالتزام الأخلاقي و المردود المالي الذي تحققه المنظمة و إن لم يكن ذلك علي المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحاً علي المدى الطويل .
2. قد تتكلف منظمات الأعمال كثيراً نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية و هنا يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية بل والجرمية في بعض الأحيان خاصة إذا ما تمادت المنظمة و أخذت تركز كثيراً علي مبدأ الرشد و النموذج الاقتصادي بعيداً عن التوجه الاقتصادي الاجتماعي الأخلاقي .
3. تعزيز سمعة المنظمة علي صعيد البيئة المحلية و الإقليمية و الدولية و هذا أيضاً له مردود إيجابي علي المنظمة .
4. إن التوجهات الحديثة تري أن تجاهل الأخلاقيات في العمل هو نزوح نحو إلزامية الضيقة في حين أن الالتزام بالأبعاد الأخلاقية للعمل يضعها في إطار المصلحة الذاتية المستتيرة ، و من المعلوم أن ردود فعل سلبية علي التصرف اللاخلاقي قد تنشأ من قبل المنافسين و الحكومة و باقي فئات المجتمع وهذا يؤدي إلي الإضرار بسمعة المنظمة علي المدى البعيد .
5. إن الحصول علي شهادات عالمية و امتيازات عمل خاصة يقترن بالالتزام بالمنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج و التوزيع و الاستهلاك و الاستخدام و الاعتراف بالخصوصيات و العمل الصادق و الثقة المتبادلة و دقة و صحة المعلومة¹ .

1 الغالبي و العامري : مرجع سبق ذكره ص 138 - 139 .

أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال علي المستوي الفردي و الجماعي :

إذا كانت الغاية من علم المنطق صون الفكر عن الخطأ في الأحكام ، ومن علم النحو صون اللسان عن الخطأ في المقال ، فإن الغاية من الأخلاق صون الإنسان عن الخطأ في سلوكه بحيث يكون مستقيماً في قصده و فعله و غرضه بعيداً عن الأهواء و التقليد الأعمى ، و بالتالي وجود مجتمع يسوده العدل و التعاون علي صيانة الحياة من الفساد و المظالم و من كل ما يشقيها و يرهقها .

تؤدي الأخلاق دوراً مهماً في صقل سلوكيات الفرد و الجماعة علي حد سواء كما تعد مؤشراً مهماً في حفظ الحقوق و الحريات و الأموال العامة و الخاصة .

أهمية الأخلاق علي المستوي الفردي :

إن مصطلح الأخلاق الفردية يشير إلي ثلاث معان رئيسية هي :

الأول : مقاومة الإغراء و الحد من السلوك الخاطيء .

الثاني : المعايير الذاتية لدي الفرد التي تعد ضابطاً لسلوكه .

الثالث : السلوك الذي يقوم به الفرد معتمداً في الأساس علي الأحكام و المبادئ التي يتقبلها عقلياً و منطقياً لذلك نستطيع أن نلخص أهمية الأخلاق علي المستوي الفردي في :

أ. تهذيب سلوك الإنسان و تجعله متصفاً بالثبات و التماسك .

ب. تساعد الفرد علي تحقيق متطلبات الالتزام و الضبط الاجتماعي و حسن التعامل مع الآخرين و احترامهم و أداء حقوقهم .

ت. توجد الإرادة القوية و العزيمة الماضية مع الاختيار السلوكي الحسن الذي تبناه و اقتنع به .

ث. توجد الالتزام و الاحترام تجاه الذات بما يدفعها للأداء الفعال و الاتجاه بانتظام و الاستمرار نحو الأفضل .

ج. كما أنها تحمل الأفراد علي احترام الشخص الملتزم أخلاقياً في تعاملاته الاجتماعية و الوظيفية المختلفة .

أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال علي المستوى الجماعي :
للأخلاق أهمية كبرى علي المستوى الجماعي و تعد معياراً حضارياً لتطور المجتمعات و الشعوب و تأتي أهميتها علي المستوى الجماعي باعتبارها :

أ. تقوي الروابط بين أفراد المجتمع : فالقيم الأخلاقية المعروفة بين أفراد المجتمع تقوي الرابطة بين أفراد المجتمع . خاصة عندما يلتزم أفراد المجتمع بأخلاق .
ب. تقوي الثقة بين أفراد المجتمع : فالمجتمع الذي يمثل أفراداه القيم الأخلاقية يعيش في سعادة غامرة نتيجة الثقة المتبادلة بين أفراداه .

من الملاحظ تزايد الفضائح الأخلاقية التي رافقت عملية التطور العلمي و المعرفي و التجاري في قطاع المال و الأعمال و سيادة المبدأ الميكافيلي "الغاية تبرر الوسيلة" حيث تستخدم وسائل و أساليب و طرق غير أخلاقية في تحقيق أهداف مشروعة و أخلاقية ، إضافة إلي وجود أسباب أهمها :

1. المنافسة الشديدة بين منظمات الأعمال في مجالات الأعمال المختلفة بطريقة قد تتجاوز كل القواعد الأخلاقية و القانونية المتعارف عليها .

2. تزايد الاتجاه نحو العولمة و فتح المجال أمام المنظمات لتعبر بمنتجاتها حدود بلدانها و تحقق مصالحها علي حساب مسؤولياتها الاجتماعية و البيئة إزاء المجتمعات .

3. الفساد الإداري و إنشائه علي مستوى القطاعين العام و الخاص و بروز مظاهر غير أخلاقية منها : غسيل الأموال و التهرب الضريبي و الجمركي و خلق عوائق أمام الاستثمار و التنمية في العديد من البلدان .

4. الممارسات المهنية الخاطئة حيث نجد أن تزايد الأنشطة و الأعمال التخصصية خلق حاجة ماسة إلي المهنيين المحترفين ، رافقه ظهور ممارسات مهنية متنوعة تضر بالمهن و لا ترتقي بها و تعتمد الضرر بالآخرين .

بشكل عام نستطيع القول أن اهتمام المنظمات بالمبادئ و المعايير الأخلاقية يحقق للمنظمة و العاملين و الزبائن العديد من المزايا و الفوائد أهمها :

1. تحسين سمعة المنظمة علي المستوى المحلي و الإقليمي و الدولي و حصولها علي شهادات دولية و امتيازات عمل خاصة .
 2. تقليل تكاليف المقاضاة التي قد تتحملها المنظمة نتيجة تجاوزها للمعايير الأخلاقية حيث أن التزامها بالمعايير الأخلاقية يساعد في إدارة القيم المتعلقة بكل من (إدارة الإنتاج ، الجودة و التخطيط الإستراتيجي و إدارة التنوع ، التسويق) .
 3. أثبتت العديد من الدراسات أن المنظمات التي يتوفر فيها مدونات أخلاقية و اجتماعية تضبط ممارسة أعمالها قد حققت نتائج أعلي من المنظمات التي لا تلتزم بأي مبادئ أخلاقية .
 4. تحسين مستويات الثقة و التعاون بين الأفراد و الجماعات العاملين في المنظمة .
 5. تحقيق معيار الشفافية و العدالة في تعامل الرؤساء مع العاملين .
 6. تعمل علي تعزيز الصورة العامة للمنظمة لدي العملاء¹ .
- أخلاقيات العمل مهمة للجميع ، و لكنها علي قدر خاص من الأهمية للمدير لعدد من الأسباب أهمها :
- أولاً : هو أن قرارات المدير تضع المعيار لمروؤسيه و تساعدهم علي خلق اتجاه عام للمؤسسة ككل .
- ثانياً : تتزايد المراقبة علي سلوك المدراء و مع تزايد الوصول إلي المعلومات انتشرت الجرائم بشكل سريع و علي نطاق واسع ، فيمكن تدمير سمعة مؤسسة أو فرد و التي بنيت في سنوات طوال و في دقائق . علاوة علي ذلك ينتظر العامة سلوكاً راقياً من المدراء و الشركات التي يديرونها فلم يعد بالإمكان إجبار العملاء علي التعامل مع الشركات التي لا تتمتع بأخلاقيات العمل .
- كما أن التصرف بشكل أخلاقي يحسن من جودة بيئة العمل . إن كان الموظفون يعتقدون أنهم جميعاً يخضعون لمعايير راقية متشابهة فأغلب الظن أنهم سيشعرون بشعور أفضل حيال أنفسهم و زملائهم و مؤسستهم .
- علاوة علي ذلك تزيد كثير من الشركات من موظفيها أن يتصرفوا بشكل أخلاقي ، لأن ذلك سيكسبهم سمعة طيبة مفيدة للشركة (و هي ما يمكن ترجمته إلي أرباح

1 د . جمال مرجع ، سبق ذكره ، ص ص 20 - 26 .

عالية للشركة) و علي نحو متشابه فتشجيعك للموظفين كي يتصرفوا بشكل أخلاقي يمكن أن يوفر لك المال من خلال تقليل سرقة الموظفين ووقت التوقف عن العمل و الدعاوي القضائية و لأن كثيراً من المواقف غير الأخلاقية للشركات عادة ما تكون غير قانونية و أيضاً كثير من التصرفات القانونية هي في الحقيقة تصرفات غير أخلاقية¹ .

1 الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي من الموقع www.abahe.co.ck

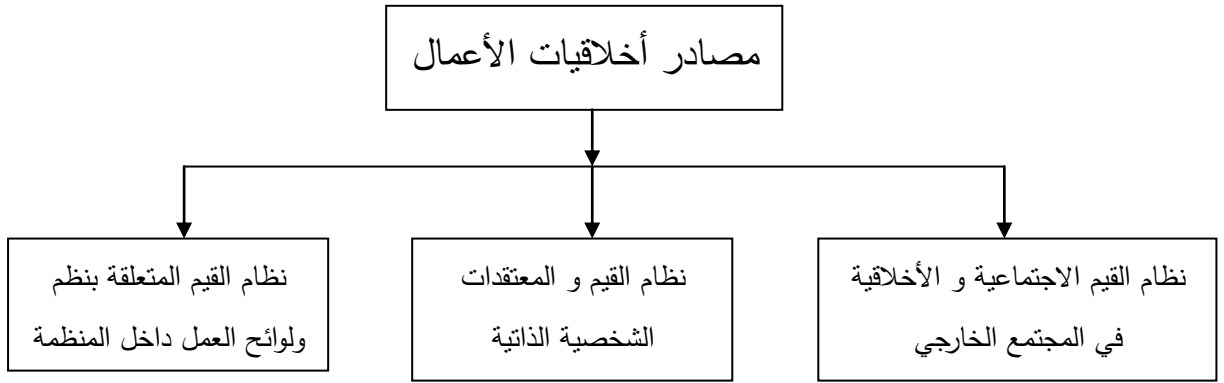
المبحث الثاني

مصادر أخلاقيات الأعمال و عناصرها ووسائل ترسيخها

و بشكل عام نستطيع القول أن اشتقاق أخلاقيات الأعمال يستند إلي ثلاثة أركان رئيسية كما في الشكل الآتي :

شكل رقم (1/2/1)

مصادر أخلاقيات الأعمال



1) تمثل أخلاق المجتمع أساساً قوياً لأخلاقيات الإدارة و الأعمال . ليست فقط لأنها تعد خلفية مسبقة ساهمت في تكوين أخلاق أفراد المجتمع الذي يأتي منه المديرون بل أيضاً لأن الإدارة لا تعمل في فراغ ، و إنما في بيئة حية و متفاعلة ، لذلك لابد من أخذ قيم هذه البيئة و محدداتها الأخلاقية بنظر الاعتبار في قرارات الإدارة و عملياتها المختلفة لضمان قدر مناسب من تعاطف و تعاون الجمهور معها¹.

إن أي مجتمع لا يخلو من العادات و التقاليد الحسنة و المرغوب فيها و التقاليد و العادات السيئة و غير المرغوب فيها ، فعلي سبيل المثال نجد أن البيئة الغربية قبل الإسلام تمتاز بتقاليد و عادات و أعراف و مثل عليا كالكرم و المروءة و الحلم و الصبر و العفو عند المقدرة ، و إغاثة الملهوف ، و نصره الجار ، و هذه العادات لاشك أنها تتفق و روح الإسلام الذي أقرها مع جملة فضائل الجاهلية ، إن هذه التقاليد و العادات لها أثرها الكبير في تكوين الموظف المسلم و أخلاقياته في البيئة الأخلاقية ، لأن هناك علاقة وثيقة بين أخلاقيات البيئة و المجتمع و تطور الإدارة

1 د . جمال ، مرجع سبق ذكره ص ص 32 - 34 .

فيه ، فالإدارة ما هي إلا قيم و عادات يتمسك بها المجتمع ، فإذا كان المجتمع متقدماً متطوراً انعكس علي تقدم مستوي الإدارة فيه ، و إن كان متخلفاً عمت الفوضى و الجمود .

كما أن الأخلاقيات قد تختلف في أهميتها من مجتمع إلي آخر مرتبطة بمدى تقدم هذا المجتمع و تطوره و نضوجه فكرياً و اجتماعياً و اقتصادياً و سياسياً ، فالمعايير و القيم الأخلاقية في البيئة الاجتماعية تتعكس علي السلوك التنظيمي في العمل الوظيفي .

2- نظام القيم و المعتقدات الشخصية الذاتية :

أولاً : القيم الدينية : تعد الأديان السماوية أهم مصادر الأخلاق التي يستقي منها الإنسان تصرفاته و سلوكه و منهجه في الحياة و في العالم الإسلامي نجد أن الشريعة الإسلامية و ما تحمله من سمو في المبادئ و القيم مصدراً أساسياً مهماً للأخلاق يستمد منه الإداري المسلم جميع تصرفاته و سلوكياته في العمل المنوط به.

ثانياً : التربية الأسرية والبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الموظف و ما تحتويه من تقاليد و قيم و ميول يكتسبها الموظف من الأسرة التي ينحدر منها و المنزل الذي يعيش فيه ، و المدرسة التي درس فيها و الشارع الذي اعتاده هذه كلها تشكل مصدراً لتصرفات الموظف و سلوكه و أخلاقياته في العمل .

الأسرة هي الحاضن الأول الذي ينشأ فيه الفرد و يأتي الدور الهام للأب و الأم باعتبارهما الدعامتين الرئيسيتين للأسرة . و يمكن تحديد الأدوار الهامة لها فيما يلي:
الأخلاق الحميدة و المتمثلة في :

أ- إدارة الوقت و أداء الواجبات المكلفين بها بإتقان .

ب- التقدير و الاحترام لمن يحيطون بهم و خاصة لكبار السن و العطف و الرحمة علي الصغار .

ت- الحرص علي أداء المهام التي تؤديها بإتقان .

ث- التسامح مع من يرتكب الأخطاء و السعي لإصلاحه .

ج- النظافة الشخصية و المكانية .

ح- الاهتمام بمصالح الآخرين و راحتهم .

حيث نجد أن من الأخلاق و القيم الأسرية التي يتأثر بها الفرد الآتي :

أ- **خلق المتابعة** : و تبادل الأفكار بين الوالدين دون تداخل أو تعارض فيما يتم ترسيخه من مبادئ أو ما يتم تدعيمه من سلوك إيجابي . و الأبناء ينتقلون من مرحلة إلي أخرى خلال نشأتهم ، فيجب علي الوالدين اختيار الأساليب المناسبة في التعرف علي سلوكيات الأبناء و الحرص علي تغيير السلوكيات غير الملائمة بالأسلوب الملائم للمرحلة العمرية التي يعيشونها .

ب- **خلق القدرة** : و يظهر من خلال الالتزام التام بالمبادئ و الأخلاقيات التي يحرصون علي غرسها في سلوك الأبناء و البنات فمن البديهي ألا يلتزم الأبناء بمبدأ أو سلوك إذا كانوا يشاهدون الأقرب - الوالدين يخالفانها .

ت- **خلق التحفيز** : و تؤكد هنا علي ضرورة أن تكون لدي الوالدين أسس واضحة لأساليب التحفيز المستخدمة لكي تكون مؤثرة إيجابياً لدفع الأبناء للتحلي بالسلوكيات و الأخلاقيات المناسبة مع مراعاة الفروقات الفردية بين الأبناء عند كل ولد ، فما يؤثر في أحدهم قد لا يؤثر في الآخر .

ثالثاً : الحاجات الشخصية : تؤدي الحاجات الشخصية دوراً إنسانياً في سلوك الفرد و ذلك حسب ترتيب الأوليات المادية و المعنوية و درجة أهميتها لديها و تختلف باختلاف كل مرحلة من مراحل حياته و تتأثر هذه الحاجات و درجة أولياتها لدي الفرد بحسب المستوي العلمي و الاقتصادي و الاجتماعي للفرد .

3- نظام القيم المتعلقة بنظم و لوائح العمل داخل المنظمة :

تؤدي القوانين و الأنظمة داخل الشركة دوراً رئيسياً في توجيه سلوك العاملين فيها ، و تحدد ما هو الصواب و الخطأ ، و ما الذي يجب فعله كما أن نوع السياسات التي يؤمن بها قيادة و ملاك الشركة تلقي بظلالها علي قيم و أخلاقيات العاملين فالتعاون و تقدير الذات و قيم الإبداع و الابتكار و المشاركة في صناعة القرار و غيرها .

• عند الرجوع إلي أقوال الفلاسفة و علماء الأخلاق نجد أن هناك ثلاثة آراء :

الأول : يري أن مصدر الأخلاق هو الفطرة التي فطر الله الناس عليها .

الثاني : يري أنها مكتسبة فالمجتمع و الأحداث و أنماط الحياة و التربية هي من تصنع أخلاق الفرد .

الثالث : يري أن من الأخلاق ما هو فطري و منها ما هو مكتسب - يمكن أن نحدد مصادر أخلاقيات الأعمال التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد أو السيئ بالآتي :

1. العائلة و التربية البيئية .
2. ثقافة المجتمع و قيمه و عاداته .
3. التأثير بالجماعات المرجعية .
4. المدرسة و نظام التعليم في المجتمع .
5. الإعلام و مؤسسات الرأي العام و منظمات المجتمع المدني .
6. مجتمع العمل الأول .
7. سلطة القديم و القيم الشخصية المتأصلة لدي العاملين .
8. القوانين و اللوائح الحكومية و التشريعات .
9. قوانين السلوك الأخلاقي و المعرفي للصناعة و المهن .
10. الخبرة المتراكمة و الضمير الإنساني الصالح¹ .
11. جماعات الضغط في المجتمع المدني .

عناصر الأخلاقيات :

أكد (canter) أن هناك قوي تمس القرارات الأخلاقية و تسهم في صنعها و سنتناول فيما يأتي تلك القوي و التي هي عناصر لأخلاقيات الأعمال كما يأتي :

أولاً : الثقافة التنظيمية :

تمثل الثقافة التنظيمية الإطار أقيمي و الأخلاقي و السلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الأطراف . إن المطلع علي الأدب الإداري يجد تعاريف متعددة لما يمكن أن يمثل ثقافة المنظمة فالبعض يركز علي المظاهر السلوكية الظاهرة أو الخفية في حين يركز آخرون علي القيم المشتركة و غيرهم يركز علي الجوانب الرمزية. و قد رأت (Denison) أن الثقافة التنظيمية ما هي إلا تدوين

1 محمود عطا حسين عقل ، القيم السلوكية ، (الرياض : مكتب التربية العربية لدول الخليج ، 2001) ص 92 .

للقواعد و المعايير الأخلاقية و السلوكية . و رغم ذلك فإن التعريف الشامل للثقافة يصفها بكونها متمثلة بمجموعة القيم و المعتقدات و الافتراضات و الرموز و الطقوس و المعايير السلوكية و الاتصالات و التقاليد و الأعراف السائدة في المنظمة . و يمكن القول أن ثقافة المنظمة تتأثر بشكل كبير بثلاث قضايا أساسية و هي :

1. بيئة الأعمال التي توجد فيها المنظمة .
2. القادة الإستراتيجيون و الذين تنتشر أفكارهم و آراؤهم إلي باقي أجزاء المنظمة و العاملين فيها .
3. خبرة هؤلاء القادة و ممارستهم السابقة و تجربتهم .

ثانياً : أخلاق الفرد : تشكل منظومة الأخلاق و السلوك أهم عناصر الشخصية الإدارية و القيادية في الوظيفة العامة و الخاصة . و الأخلاق هي جوهر الكائن الإداري كما هي جوهر الإنسان بشكل عام و يعتبر التزام القادة و المديرين و جميع العاملين بقواعد الأخلاق و السلوك التي تحددها المنشأة و النظام العام أو الخاص صفة أساسية من صفات المنظمة الصحية و هذا الالتزام بالضرورة سوف يحقق فائدتين هما :

المحافظة علي استقرار الوضع الحالي ، و النمو و التطور للأفراد و للمنشآت .

ثالثاً : أنظمة المنظمة : أن التركيب و السياسات و الأنظمة و مجموعة مبادئ الأخلاق و نظم المكافأة تشكل مجملها واحدة من القوي المساهمة في تشكيل أخلاقيات الإدارة و التي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين ، أن لكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيراً خاصاً علي طبيعة سلوك العاملين و بمجمل هذه التأثيرات تتولد قوة تشد السلوك و تدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الإدارة ، و لكثرة هذه الأنظمة لا يمكن التوسع في سرد تأثيرها بشكل أوسع تاركين المجال لدراسات أخرى .

رابعاً : الجمهور الخارجي : أن الأنظمة الحكومية و الزبائن و الجماعات المستفيدة و قوي السوق تشكل مجملها القوة الرابعة التي تسهم في تكوين أخلاقيات الإدارة و

توجيهها باتجاه معين دون غيره سيما في عالم اليوم الذي يتصف بازدياد المنافسة و تحول الأسواق و التطور التكنولوجي¹.

وسائل ترسيخ أخلاقيات الأعمال :

أولاً : تنمية الرقابة الذاتية :

فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسئول، و هو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية ، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستتجح المؤسسة بلا شك لأن الموظفين مخلصين لها .
الرقابة الذاتية التي كانت تدفع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه لتفقد رعيته في مسيراته الليلية المشهورة في المدينة المنورة .

و من وسائل تنمية الرقابة الذاتية : كتقوية الإيمان بالله و التقوى و تعزيز الحس الوطني ، و تحمل المسؤولية و الاقتناع بأهمية الوظيفة و أدائها بشكل صحيح .

ثانياً : و ضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة :

لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام ، أو عدم وضوحه .

و يمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة يقوم عليه مجموعة من الموظفين . و من وسائل التوعية بهذه الأنظمة : ما ورد في نظام العمل و العمال : يجب علي صاحب العمل و العامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما عالماً بماله و بما عليه .

ثالثاً : القدوة الحسنة :

فإذا نظر العاملون إلي المدير و هو لا يلتزم بأخلاق المهنة فهم كذلك و قد قال الخليفة الأول للمسلمين أبوبكر الصديق رضي الله عنه : وليت عليكم و لست بخيركم ، فإن أحسنت فأعينوني و إن أسأت فقوموني .

رابعاً : تصحيح الفهم الديني و الوطني للوظيفة :

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة ، و أنه وسيلة للتنمية الوطنية ، وازدهار البلد ، و تحسين مستوي الدخل زاد لديه الاهتمام بالالتزام بأخلاقيات المهنة .

1 أحمد محمود حبيب البوتي ، أخلاقيات ، سبق ذكره .

خامساً : محاسبة المسئولين و الموظفين :

فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام ، و هو ما يعرف بالأجهزة الرقابية ، و قد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية : رأيتم إذا استعملت خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنت قضيت ما علي ؟ قالوا نعم . قال لا ، حتى أنظر في عمله ، أعمل بما أمرته أم لا .

سادساً : التقييم المستمر للموظفين :

مما يحفزهم علي التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً ، و ينال مكافأة علي ذلك ، و التقييم يعين المسئول علي معرفة كفاءات موظفيه و مواطن إبداعهم¹ .

1 بلال خلف ، مرجع سبق ذكره ص 66 - 67 - 68 .

الفصل الثاني:

الإطار النظري للفساد الإداري

ويشتمل على المباحث التالية :

المبحث الأول : مفهوم الفساد الإداري وأنواعه وأشكاله ومظاهره وأسبابه.

المبحث الثاني : الآثار المترتبة على الفساد الإداري ووسائل معالجته .

المبحث الأول مفهوم الفساد الإداري

مفهوم الفساد :

الفساد لغة من الجذر (فسد) ضد صلح و الفساد لغة البطلان فيقال فسد الشيء أي بطل و أضمحل و يأتي التعبير عن معان عدة في القرآن الكريم بحسب موقعه فهو (الجذب أو القحط) كما في قوله تعالى ﴿ ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴾ (٤١) . أو الطغيان و التجبر كما في قوله تعالى ﴿ تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ ﴾ (٨٣) أو (عصيان الله) كما في قوله تعالى ﴿ إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِّنْ خَلْفٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ جِزَاءٌ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴾ (٣٣) و نري في الآية الكريمة السابقة تشديد القرآن الكريم علي تحريم الفساد علي النحو الكلي ، و إن لمرتكبه الخزي في الحياة الدنيا و العذاب الشديد في الآخرة .

الفساد اصطلاحاً : ليس هناك تعريف محدد للفساد بالمعني الذي يستخدم فيه هذا المصطلح اليوم ، لكن هناك اتجاهات مختلفة تتفق في كون الفساد هو إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص¹ .

- يمكن تعريف الفساد الإداري بأنه النشاطات التي تتم داخل جهاز إداري حكومي ، و التي تؤدي فعلاً إلي حرف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي لصالح أهداف خاصة سواء كان ذلك بصيغة متجددة أو مستمرة أم لا سواء كان ذلك بأسلوب فردي أو جماعي منظم² .
- و كذلك عرف الفساد الإداري علي أنه القصور عند الأفراد الذي يجعلهم غير قادرين علي تقديم الالتزامات الذاتية الموجودة التي تخدم المصلحة العامة .

1 بلال خلف مرجع سبق ذكره ص 267 .

2 قيس المؤمن و آخرون "التتمية إدارية" (عمان : دار زهران للنشر ، 1997) ص 61 .

• كما عرف الفساد الإداري أيضاً بأنه "الحالة التي يدفع فيها الموظف نتيجة محفزات مادية أو غير مادية غير قانونية للقيام بعمل لصالح مقدم المحفزات و بالتالي إلحاق الضرر بالمصالح العامة¹ .

من تعريفات الفساد ما يأتي :

- * مجموعة من الأعمال المخالفة للقوانين التي تؤثر علي سير الإدارة العامة أو قراراتها أو أنشطتها بهدف الاستفادة المادية المباشرة أو الانتفاع غير المباشر .
 - * سلوك بيروقراطي منحرف يستهدف تحقيق منافع شخصية بطريقة غير شرعية .
 - * استغلال موظفي الدولة لمواقعهم و صلاحياتهم للحصول علي كسب غير مشروع أو منافع يتعذر تحقيقها بطرق مشروعة .
 - * سلوك استثنائي تفرزه الفجوة الكبيرة بين ما ينبغي أن يكون و ما هو كائن في دنيا الإدارة . أو الفجوة بين النظرية و التطبيق .
 - * سلوك إداري غير رسمي ، بديل للسلوك الإداري الرسمي ، تحتتمه ظروف واقعية و يقتضيه التحول الاجتماعي و الاقتصادي الذي تتعرض له المجتمعات .
- كذلك يعرف الفساد بأنه سوء استخدام السلطة أو المنصب العام من أجل تحقيق مصالح و مكاسب خاصة² .

أنواع الفساد الإداري :

ينقسم الفساد الإداري إلي أربع مجموعات و هي :

1. الانحرافات التنظيمية : و يقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف

أثناء تأديته لمهام وظيفية و التي تتعلق بصفة أساسية بالعمل و من أهمها

:

- أ- عدم احترام العمل : ومن صور ذلك (التاخر في الحضور و الخروج في وقت مبكر عن وقت الدوام الرسمي - قراءة الصحف و استقبال الزوار و التنقل من مكتب إلي آخر) .

1 أ . د . عاصم الأعرجي ، دراسات معاصرة في التطوير الإداري "منظور تطبيقي" ط1 ، (عمان : دار الفكر للنشر و التوزيع)، ص 299 - 300 .

2 منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية (القاهرة ، 2010) ص 193 - 195 .

ب- امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه : و من صور ذلك (رفض الموظف أداء العمل المكلف به - عدم القيام بالعمل علي الوجه الصحيح - التأخر في أداء العمل) .

ت- التراخي : و من صور ذلك (الكسل - الرغبة في الحصول علي أكبر أجر مقابل أقل جهد - تنفيذ الحد الأدنى من العمل) .

ث- عدم الالتزام بأوامر و تعليمات الرؤساء : و من صور ذلك (العدوانية نحو الرئيس - عدم إطاعة أوامر الرئيس - البحث عن الأعذار لعدم تنفيذ الأوامر) .

ج- السلبية : و من صور ذلك : (اللامبالاة - عدم إبداء الرأي - عدم الميل إلي التجديد و التطوير و الابتكار - العزوف عن المشاركة في اتخاذ القرارات - الانعزالية - عدم الرغبة في التعاون - عدم تشجيع العمل الجماعي - تجنب الاتصال بالأفراد) .

ح- عدم تحمل المسؤولية : و من صور ذلك (تحويل الأوراق من مستوي إداري إلي آخر - التهرب من الإمضاءات و التوقيعات لعدم تحمل المسؤولية) .
خ- إفشاء الأسرار .

2. الانحرافات السلوكية : و يقصد بها تلك المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف و تتعلق بمسلكه الشخصي و تصرفه - و من أهمها :

أ- عدم المحافظة علي كرامة الوظيفة : و من صور ذلك (ارتكاب الموظف لفعل مذل بالحياء في العمل كاستعمال المخدرات أو التورط في جرائم أخلاقية) .

ب- سوء استعمال السلطة : و من صور ذلك (تقديم الخدمات الشخصية و تسهيل الأمور و تجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم) .

ت- المحسوبية : و يترتب عليها : (شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين) .

ث- الوساطة : يستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلاً من أشكال تبادل المصالح .

3. الانحرافات المالية : و يقصد بها المخالفات المالية و الإدارية التي تتصل بسير

العمل المنوط بالموظف و تتمثل فيما يلي :

أ- مخالفة القواعد و الأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة .

ب- فرض المغارم : و تعني قيام الموظف بتسخير وظيفته للانتفاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الإتاوة علي بعض الأشخاص أو استخدام القوة البشرية الحكومية في الأمور الشخصية .

ت- الإسراف في استخدام المال العام : و من صورهِ : (تبديد الأموال العامة في الإنفاق غير المبرر علي الأبنية و الأثاث - المبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية - إقامة الحفلات و الدعاية و الإعلان و النشر في الصحف و المجالات في المناسبات و التهاني و التعازي و التآبين و التوديع .

4. الانحرافات الجانبية : و من أكثرها ما يلي :

أ- الرشوة.

ب- اختلاس المال العام .

ت- التزوير¹.

صور و أشكال الفساد الإداري :

يختلف الفساد الإداري باختلاف الجهة التي تمارسه أو المصلحة التي يسعى لتحقيقها ، فقد يمارسه فرد أو جماعة أو مؤسسة خاصة أو مؤسسة رسمية أو أهلية ، و قد يهدف لتحقيق منفعة مادية أو مكسب سياسي أو اجتماعي و قد يكون الفساد فردي يمارسه الفرد بمبادرة شخصية و دون تنسيق مع أفراد أو جهات أخرى . و قد تمارسه مجموعة بشكل منظم و منسق و يشكل ذلك أخطر أنواع الفساد فهو يتغلغل في كافة بنيات المجتمع سياسياً و اقتصادياً و اجتماعياً .

و ينقسم الفساد وفقاً لمرتبة من يمارسه إلى فساد أفقي (فساد صغير minor corruption) يشمل قطاع الموظفين العموميين الصغار بحيث يتطلب إنجاز أية معلومة مهما كانت صغيرة كتقديم رشوة للموظف المسئول ، و فساد كبير (gross corruption) يقوم به كبار المسئولين و يتعلق بقضايا أكبر من مجرد معاملات إدارية يومية ، كما يهدف إلي تحقيق مكاسب أكبر من مجرد رشوة صغيرة .

1 بلال خلف السكارنة : أخلاقيات العمل ، ط5 (عمان : دار المسيرة للنشر و التوزيع ، 2016)، ص272 - 273 .

و علي وجه العموم يمكن تحديد مجموعة من صور الفساد و أشكاله علي النحو التالي :

1. استخدام المنصب العام من قبل بعض الشخصيات المنفذة (وزراء ، وكلاء ، مستشارون الخ) للحصول علي امتيازات خاصة كالاحتكارات المتعلقة بالخدمات العامة و مشاريع البنية التحتية ، و الوكالات التجارية للمواد الأساسية أو الحصول من آخرين علي العمولات مقابل تسهيل حصولهم علي هذه الامتيازات دون وجه حق .
2. غياب النزاهة و الشفافية في طرح العطاءات الحكومية ، كإحالة عطاءات بطرق غير شرعية علي شركات ذات علاقة بالمسؤولين ، أو أفراد عائلاتهم ، أو إحالة العطاءات الحكومية علي شركات معينة دون إتباع الإجراءات القانونية المطلوبة كالإعلان عنها أو فتح المجال للتنافس الحقيقي عليها أو ضمان تكافؤ الفرص للجميع .
3. المحسوبية و المحاباة و الوساطة في التعيينات الحكومية ، كقيام بعض المسؤولين بتعيين أشخاص في الوظائف العامة علي أسس القرابة أو الولاء السياسي . أو قيام بعضهم بتوزيع المساعدات العينية و المبالغ المالية علي فئات معينة أو مناطق جغرافية محددة علي أسس عشائرية أو بهدف تحقيق مكسب سياسي .
4. تبذير المال العام من خلال فتح تراخيص أو إعفاءات ضريبية أو جمركية لأشخاص أو شركات بهدف استرضاء بعض الشخصيات أو تحقيق مصالح متبادلة أو مقابل رشوة مما يؤدي إلي حرمان الخزينة العامة من أهم مواردها.
5. استغلال المنصب العام لتحقيق مصالح سياسية مثل تزوير الانتخابات أو شراء أصوات الناخبين ، أو التمويل غير المشروع للحملات الانتخابية ، أو التأثير علي قرارات المحاكم ، أو شراء ولاء الأفراد و الجماعات¹.

1 بلال خلف ، مرجع سبق ذكره ص 273 - 274

المبحث الثاني

أسباب الفساد

كما تتعدد أشكال الفساد و درجاته فإن أسبابه أيضاً متعددة و مركبة ، و توجد عدة وجهات نظر حول أهم أسباب الفساد فهناك من يرون أن ظاهرة الفساد مرتبطة في الأساس بدرجة تطور المجتمع الاقتصادية و الاجتماعية بحيث ينتشر الفساد في الدول النامية و الدول التي تمر بمرحلة انتقاله من نظام سياسي و اجتماعي و اقتصادي إلي نظام آخر .

طبقاً لهذا الرأي فإن ضعف موارد الدولة و انخفاض الرواتب و الأجور في الدول النامية يؤدي إلي تفشي الفساد .

و يشير بعض الخبراء إلي أن عملية بيع أصول الدولة إلي القطاع الخاص توجد حوافز للفساد .

في ضوء ذلك سنعرض أسباب الفساد علي النحو التالي :

(1) الأسباب السياسية :

تعد الأسباب السياسية لانتشار الفساد و الرشوة من أهم الأسباب و أخطرها ، حيث تؤكد التجارب و المحاكمات و التقارير و الدراسات أن فساد القمة سرعان ما ينتقل للمستويات الأدنى التي تحتمي و تتستر بقيادتها المتواطئة معها .

حيث تهيمن العناصر الفاسدة علي الممتلكات العامة و تتمتع بالسلطات التي تمكنها من استغلالها لمصالحها الخاصة .

و يحدث الفساد السياسي خلال العملية الانتخابية و التي تبدأ بتقديم الوعود و تنتهي بشراء الأصوات ، و حينما يفوز المرشح يجد نفسه ملزماً بالبحث عن السبل التي تمكنه من استعادة المبالغ التي أنفقها .

(2) الأسباب الاجتماعية للفساد و الرشوة :

و تتلخص فيما يلي :

1. أصبحت الكثير من الأعمال و السلوكيات التي تدخل تحت مسمى الرشوة سلوكاً عادياً يمارسه الموظف العادي و يتقبله كل من الراشي و المرتشي ، فالراشي

يدفع ما يمكنه من إنهاء عمله و المرتشي يعتقد أن هذا هو حقه الطبيعي . و حينما تتحول عقيدة الموظف لذلك تنتفي عنده صورة الانحراف الاجتماعي ، و إن بقي تجرمة قانونياً و من هنا تتخفض معدلات الإبلاغ عن وقائع الرشوة و من ثم تضعف إمكانات الكشف عنها .

2. وجود بعض المتغيرات الاجتماعية التي تسهم في توفير أجواء الفساد و تحفز علي ممارسته و مثال ذلك :

- توظيف الانتماءات الإقليمية و الطائفية و العلاقات الأسرية في التعامل الرسمي و الضغط علي القيادات لتحقيق مكاسب ومزايا بغير وجه حق و يتضح ذلك في التعيين و منح الوكالات و الرخص و غيرها .

- شيوع الواسطات و تمرس أصحاب النفوذ الاجتماعي في استغلال علاقاتهم الشخصية و غير الرسمية بإنجاز بعض الأعمال التي تتعارض مع القوانين أو تمس المصلحة العامة ظناً منهم أن ذلك يساهم في خدمة الآخرين مستبعبدين الأضرار التي تنجم عن تصرفاتهم ، كما أنهم لم يستفيدوا مادياً أو مباشرة من هذا السلوك .

3. الأثر السلبي لبعض العادات الاجتماعية السائدة في سلوك بعض المسؤولين و العاملين بالجهاز الإداري بالدولة مثل ضعف الوعي بأهمية الوقت و عدم الالتزام بالمواعيد و عدم الاهتمام بالملكية العامة و المبالغة في تزيين المكاتب و تأسيسها و إساءة استخدام سيارات الدولة و أجهزتها .

4. التمسك الخاطئ من قبل المواطنين و الإداريين ببعض الأمثلة الشعبية التي تخيل للعامة و كأنها مبادئ أو قيم ملزمة للسلوك مع أنها تتنافي مع القيم الدينية وتتسبب في التستر¹ .

(3) الأسباب الاقتصادية :

و تتلخص فيما يأتي :

أ- أدت الفجوة المتزايدة بفعل التضخم بين الدخل الاسمية (النقدية) للعاملين بأجهزة الدولة و احتياجاتهم المالية الحقيقية لمواجهة متطلبات المعيشة إلي تقوية الدوافع

1 منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية (القاهرة : ب د ، 2010م) ص 203 - 207 .

لارتكاب صور الفساد كالرشوة و الاختلاس و السرقة نظراً لصعوبة سد تلك الفجوة بأساليب مشروعة .

ب- و مع ارتفاع قيمة الدخول الناجمة عن الفساد و الرشوة عن قيمة الدخول الرسمية المستمدة من العمل الأصلي ، يفقد الأفراد ثقتهم في عملهم الأصلي ، و بالتالي يتقبلون تدريجياً فكرة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي و المهني .

ت- عدم مراعاة السياسات الاقتصادية ، (تحقيق التوازن أو العدالة) في توزيع الموارد الاقتصادية علي السكان فتؤدي إلي اختلال توزيع الدخل بين فئات و شرائح المجتمع ، مما يمكن الأغنياء من استغلال الفقراء و ذوي الدخل المحدود من الموظفين و توريطهم لمضاعفة أرباحهم و مكاسبهم غير المشروعة .

ث- التحول السريع نحو القطاع الخاص و بيع المؤسسات و المرافق الحكومية للشركات الخاصة الوطنية أو الأجنبية مما يسمح للوسطاء و السماسرة و الوكلاء لعقد صفقات و دفع العمولات لشراء الشركات الحكومية بأقل من قيمتها .

ج- الأزمات الاقتصادية التي تتعرض لها المجتمعات بسبب الحروب و الكوارث تؤدي إلي قلة عرض السلع و المواد و تزايد الطلب عليها و ما يستتبعه من ظهور السوق السوداء بالإضافة إلي التحايل و الرشوة لتجاوز القوانين و الإجراءات التعسفية التي يتم فرضها في ظل الظروف الاستثنائية .

ح- انتشار أنماط جديدة من الاستهلاك لم تكن موجودة من قبل كنتيجة للتطورات التكنولوجية المتلاحقة و تحرير التجارة العالمية و نفاذ السلع و الخدمات التي لم تكن موجودة من قبل إلي الأسواق و تطلع العديد من الفئات لاقتنائها و في ضوء محدودية دخلهم و لم يكن أمامهم من وسيلة لتحقيق ذلك إلا بالرشوة¹ .

(4) الأسباب القانونية و القضائية :

و تتلخص فيما يلي :

أ- يمكن أن تصبح التشريعات منفذاً للفساد و ذلك من خلال بعض الآليات و الأدوات التي توفرها الثغرات القانونية و إساءة بعض العاملين في مجال التقاضي لممارسة صلاحياتهم و استغلال نفوذهم لتحقيق أغراض شخصية غير مشروعة

1 الغالبي و العامري، مرجع سبق ذكره ص 390 - 392 .

، مثال ذلك : الثنائية في تطبيق النصوص القانونية و تفسيرها تبعاً للأطراف و الجهات التي تطبق عليها ، حيث يتم محاباة الأقارب و الأصدقاء و أصحاب النفوذ و إهمال حق الضعفاء و الفقراء و عامة الناس .

ب- اعتماد الأجهزة الأمنية علي الأساليب التقليدية في التحقيق و إثبات التهم و عدم مواكبة المستجدات التي تستخدمها شبكات الفساد و عصابات التزوير و الرشوة مما يؤدي إلي بقاء تلك العناصر حرة طليقة .

ت- قيام بعض المتورطين في عمليات الفساد بتجنيد بعض القضاة ليتولوا عن قصد حمايتهم مقابل ما يقدم لهم من مبالغ نقدية كبيرة و هدايا عينية يتعذر عليهم الحصول عليها بالطرق المشروعة .

ث- قيام بعض المحامين بتولي الدفاع عن قضايا الفساد و الرشوة مقابل مبالغ كبيرة جداً متعهدين سلفاً ببراءة المتهمين فيها و يتم ذلك بالتواطؤ مع بعض القضاة الذين يمارسون سلطاتهم من خلال الأحكام التي يصدرونها¹ .

(5) الأسباب الإدارية و المؤسسية :

و تتلخص فيما يلي :

أ- تكليف المنظمات الإدارية بأعباء ووظائف تفوق قدرتها و إمكانياتها البشرية و المادية الأمر الذي يعجز معه العاملون عن انجاز الأعمال أو تأخيرها و اضطرارهم إلي الأساليب الملتوية لإنجازها في وقت أقصر و بجهد أقل ، و من بين هذه الأساليب تقديم الرشوة التي تعد من أبرز مظاهر الفساد .

ب- منح المنظمات الإدارية الناشئة و النائية صلاحيات واسعة تمكنها من إدارة شؤونها بصيغ لا مركزية دون إخضاعها للرقابة أو متابعتها بصفة مستمرة مما يشجع بعض موظفيها إلي إساءة استغلال سلطاتهم التي أعطيت لهم لتحقيق مصالحهم الخاصة أو للخدمة فئات علي حساب فئات أخرى .

ت- التوسع في إقامة المؤسسات و الهيئات العامة التي تتمتع بالاستقلال المالي و الإداري و وضع الموارد و الإمكانيات الكبيرة تحت تصرفها و التساهل في اختيار القيادات الإدارية غير المؤهلة لإدارتها و عدم الاهتمام ببرامج التدريب و الإعداد

1 أحمد حبيب البوتي سبق ذكره ، ص12 .

و التقييم التي تجنبهم الانحراف و سوء التصرف و تحذرهم من التورط في قضايا الفساد .

ث- عدم مواكبة سياسات الأجور و المرتبات للظروف الاقتصادية و متطلبات المعيشة مما يجعلها عاجزة عن توفير الحد الأدنى من الاحتياجات الضرورية بوسائل و طرق مشروعة الأمر الذي يضطر معه البعض إلي سد احتياجاتهم بوسائل و طرق غير مشروعة كقبول الرشوة و الهدايا .

ج- تراكم الثغرات في القوانين و النظم و التعليمات و عدم المبادرة إلي معالجتها مما يعطي الفرصة لبعض المسؤولين للنفاز منها لصالح فئة دون أخرى خاصة مع تغلغل بعض العناصر المحترفة و المتمرسه في الفساد الإداري إلي المستويات العليا .

ح- شيوع النمط التسلطي و العلاقات البيروقراطية بين المستويات الإدارية و غياب الممارسات الديمقراطية المشجعة للحوار و النقد الذاتي و ضعف نظم التظلم و الرقابة الشعبية و القضاء الإداري يؤدي إلي انتشار الفساد بكافة صورته.

خ- غياب آليات المساءلة و الشفافية و التي تنقسم إلي نوعين هما :

1. آليات المساءلة الخارجية

2. آليات المساءلة الداخلية¹.

الآثار المترتبة علي الفساد الإداري :

للفساد الإداري نتائج مكلفة علي مختلف نواحي الحياة السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية ، و يمكن إجمال أهم هذه النتائج علي النحو التالي :

1. أثر الفساد الإداري علي الإيرادات الحكومية:

تخسر الحكومات مبالغ كبيرة من الإجراءات المستحقة عندما تتم رشوة موظفي الدولة حتى يتجاهلوا جزءاً من الإنتاج و الدخل و الواردات في تقويمهم للضرائب المستحقة علي هذه النشاطات الاقتصادية ، بالإضافة إلي ذلك تهدر الحكومات كثيراً من مواردها عندما يتم الدعم إلي الفئات غير المستحقة و لكنها تتمكن من الحصول

1 أحمد حبيب البوتي سبق ذكره ، ص13.

عليه برشوة أو نفوذ أو أي وسيلة أخرى ، و هذا الأمر يؤثر بدوره علي الأداء الاقتصادي للدولة .

2. أثر الفساد الإداري علي النمو الاقتصادي :

تشير كثير من الدراسات النظرية و التطبيقية بأن للفساد الإداري و المالي آثار سلبية علي النمو الاقتصادي ، حيث أن خفض معدلات الاستثمار و من ثم خفض حجم الطلب الكلي سيؤدي إلي خفض معدل النمو الاقتصادي.

و يقود الفساد إلي العديد من النتائج السلبية علي التنمية الاقتصادية منها :

أ- الفشل في جذب الاستثمارات الخارجية و هروب رؤوس الأموال المحلية فالفساد يتعارض مع وجود بيئة تنافسية حرة تشكل شرطاً أساسياً لجذب الاستثمارات و هو ما يؤدي إلي ضعف عام في توفير فرص العمل و يوسع ظاهرة البطالة و الفقر .

ب- هدر الموارد بسبب تداخل المصالح الشخصية بالمشاريع التنموية العامة .

ت- الفشل في الحصول علي المساعدات الأجنبية ، كنتيجة لسوء سمعة النظام السياسي .

ث- هجرة الكفاءات الاقتصادية نظراً لغياب التقدير و بروز المحسوبية و المحاباة في شغل المناصب العامة .

3. أثر الفساد الإداري علي مستوي الفقر و توزيع الدخل :

يؤدي الفساد الإداري إلي توسيع الفجوة بين الأغنياء و الفقراء . و هذا الأثر يتم عبر عدة طرق أهمها :

أ- تراجع مستويات المعيشة يؤدي إلي تراجع معدلات النمو الاقتصادي .

ب- قد يتهرب الأغنياء من دفع الضرائب و يمارسون سبلاً ملتوية للتهرب كالرشوة.

ت- يؤدي الفساد الإداري إلي خلخلة القيم الأخلاقية و بروز التعصب و التطرف

و انتشار الجريمة كما يؤدي إلي فقدان قيمة العمل و تقبل فكرة التفریط في

أداء الواجب الوظيفي و الرقابي و تراجع الاهتمام بالحق العام ، و الشعور

بالظلم مما يؤدي إلي انتشاري الحقد بين شرائح المجتمع و انتشار الفقر و زيادة حجم المجموعات المهمة و بشكل خاص النساء و الأطفال و الشباب .
(5) تأثير الفساد علي النظام السياسي :

يترك الفساد آثاراً سلبية علي النظام السياسي من حيث شرعيته أو استقراره أو سمعته و ذلك كما يلي :

أ- يؤثر علي مدي تمتع النظام بالديمقراطية و علي قدرته علي احترام حقوق المواطنين الأساسية .

ب- يؤدي إلي اتخاذ القرارات طبقاً لمصالح شخصية دون مراعاة للمصالح العامة .

ت- يقود إلي الصراعات إذا ما تعارضت المصالح بين مجموعات مختلفة .

ث- يؤدي إلي خلق جو من النفاق السياسي كنتيجة لشراء الولاء السياسي .

ج- يؤدي إلي ضعف المؤسسات العامة و مؤسسات المجتمع المدني و يعزز دور المؤسسات التقليدية .

ح- يسئ إلي سمعة النظام السياسي و علاقاته الخارجية خاصة مع الدول التي يمكن أن تقدم الدعم المادي¹ .

وسائل مواجهة الفساد الإداري :

لما كانت أسباب الفساد الإداري كثيرة و متباينة ، فإن وسائل مواجهته و علاجه هي الأخرى كثيرة و متباينة ، لأنها لا بد من أن تتوافق مع أنواع الفساد و أسبابه ، و من أجل مواجهة الفساد لا بد من العمل بالاتجاه الذي يحقق الآتي :

1. إيجاد اتفاق اجتماعي علي معيار القيم :

و هو يتطلب ضرورة و أهمية تطوير فهم عام لمعيار واحد للقيم علي مستوي الأمة بحيث يضع الأمانة كأحدى الفضائل السامية الجديرة بالتقدير و الثناء ، و إيجاد كره عام لدي المواطنين من الفساد بحيث يعتبرونه من كبريات الرذائل .

1 بلال خلف السكارنه ، مرجع سبق ذكره ص 274 - 276 .

2. أمانه و نزاهة و شفافية القيادات العليا :
- لما كان فساد القادة أخطر أشكال الفساد فإن عدم وجود الأمانة و الاستقامة لدي القادة السياسيين و كبار المواطنين سيؤدي حتماً إلي تجرؤ صغار الموظفين علي سلوك الفساد و الرشوة و استغلال المواطنين .
3. نشر التعليم و توعية المواطنين :
- لاشك أن جهل المواطنين لحقوقهم يجعلهم فريسة للموظفين المرتشين ، فيدفعون لهم من أجل انجاز معاملاتهم .
4. محاسبة موظفي الدولة :
- إن ضعف و انعدام عنصر الرقابة و المحاسبة يؤدي إلي انتشار و تفشي الفساد .
5. تبسيط إجراءات العمل و التخلص من المعوقات الإدارية :
- إن كثرة المعوقات الإدارية و عدم تبسيطها و طول خطواتها يعد من الأسباب الرئيسية للفساد الإداري لقناعة المواطنين بأن عدم الدفع سيؤدي إلي تأخير إنجاز معاملاتهم أو ضياعها .
6. تقويم و مكافأة الموظف الأمين :
- في ظل تفشي الفساد في الأجهزة الحكومية نجد أن الموظف الأمين و النزيه لا يلقي التقدير و الاحترام و الدعم ، بل يصبح في مأزق و يتلقى الإهانات و السخرية من الكثرة الفاسدة و قد يصل الأمر إلي تعرضه إلي العقوبة لأنه أمين و نزيه .
7. إعادة النظر بمستويات الرواتب و الأجور بين فترة و أخرى :
- إن انخفاض مستوي الرواتب و الأجور المدفوعة لموظفي الدولة يعد من الأسباب الرئيسية لانتشار ظاهرة الفساد و خصوصاً إذا كان الراتب لا يمكن الموظف من توفير العيش الكريم له و لأفراد عائلته هذا ما يؤدي به إلي اللجوء إلي الرشوة و الفساد¹ .

1 ياسين الصرايرة و آخرون ، المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري في القطاع العام الأردني ، مجلة الإداري ، العدد 73 ، السنة 1998 عمان ص64 - 67 .

آليات مكافحة الفساد الإداري :

تتصل بمفهوم الفساد مجموعة من المفاهيم الأخرى التي تشكل عناصر أساسية في إستراتيجية مكافحته كالمحاسبة و المساءلة و الشفافية و النزاهة ، و يمكن توضيح كل منها :

1. المحاسبة : هي خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية و الإدارية و الأخلاقية عن نتائج أعمالهم .
2. المساءلة : هي واجب المسؤولين عن الوظائف العامة سواء كانوا منتخبيين أو معينين ، تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم و مدي نجاحهم في تنفيذها ، و حق المواطنين في الحصول علي المعلومات اللازمة عن أعمال الإدارات العامة.
3. الشفافية : هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع المواطنين (المنفعين من الخدمة أو ممولياها) و علنية الإجراءات و الغايات و الأهداف و هذا ينطبق علي أعمال الحكومة كما ينطبق علي أعمال المؤسسات الأخرى غير الحكومية .
4. النزاهة : هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق و الأمانة و الإخلاص و المهنية في العمل .

إستراتيجية مكافحة الفساد :

إن تعقد ظاهرة الفساد و إمكانية تغلغلها في كافة جوانب الحياة يقتضي تبني إستراتيجية تقوم علي الشمولية و التكامل لمكافحة هذه الظاهرة . و ينبغي الإشارة إلي أن القضاء علي الفساد يتطلب كذلك صحة ثقافية تبين مخاطره السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و تنشر الوعي بتكاليفه العالية كما ينبغي توفر الإرادة من قبل القيادة السياسية لمحاربة الفساد حتي يكون ذلك علي مستوى الدولة و المجتمع .

إن إستراتيجية محاربة الفساد تتطلب استخدام وسائل شاملة و متواصلة و متنوعة سياسية و قانونية و جماهيرية و ذلك علي النحو التالي :

1. تبني نظام ديمقراطي يقوم علي مبدأ فصل السلطات ، و سيادة القانون ، من خلال خضوع الجميع للقانون و احترامه و المساواة أمامه و تنفيذ أحكامه .
 2. بناء جهاز قضائي مستقل و قوي و نزيه و تحريره من كل المؤثرات التي يمكن أن تضعف عمله ، و الالتزام من قبل السلطة التنفيذية علي احترام أحكامه .
 3. إعمال القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد علي جميع المستويات ، والإفصاح عن الذمم المالية لذوي المناصب العليا ، و قانون الكسب غير المشروع و قانون حرية الوصول إلي المعلومات و تشديد الأحكام المتعلقة بمكافحة الرشوة و المحسوبة و استغلال الوظيفة العامة في قانون العقوبات .
 4. الإصلاح في مجال الثقافة و الإعلام و التوجيه .
- نظراً لما للثقافة و الإعلام من دور عظيم في تشكيل عقلية المواطن و بناء شخصية الأمة و الحفاظ علي هويتها العربية و الإسلامية الأصيلة .
5. الإصلاح في مجال السياسة بالعلاقات الخارجية¹ .
- و للقضاء علي الفساد يجب علي أفراد المجتمع محاربة الفساد بشتى صورته و أشكاله و التعاون في ذلك و يحتم علينا التزامنا الديني و الأخلاقي و الوطني و الإنساني أن نساهم جميعاً في الحد من ظاهرة الفساد التي تهدد المجتمع و التي توسعت بشكل غير مسبوق و أضرت بالمجتمع و روح المواطنة لدى أبنائه .
- و من الطرق في معالجته ما يلي :**

1. تطبيق الاستراتيجيات المضادة للفساد و سن الأنظمة و التشريعات و القوانين و الشفافية فيها .
2. توعية الموظفين بهذه الظاهرة الخطيرة و تداعياتها و تأثيراتها علي المجتمع و أخلاقياتهم و دورهم في الإخبار عن حالات الفساد في دوائرهم و أن عقيدتنا السمحة تحارب هذه الظاهرة و تحرمها .
3. عقد ندوات دينية في الدوائر الحكومية و دور العبادة و الجامعات و المدارس و القنوات المسموعة و المرئية و المكتوبة حول دور الدين في القضاء علي الفساد الإداري.

1 بلال خلف ، مرجع سبق ذكره ، ص 278 - 282 .

4. وضع نظام مكافأة عالية لمن يقوم بالتبليغ عن حالات الفساد و البعد عن الشكاوي الكيدية .
5. وضع عقوبات و جزاءات رادعة وواضحة و تكون معلنه و متاحة للجميع .
6. تحسين الظروف المعاشية للموظفين من خلال إيجاد كادر وظيفي مناسب لكل فئة تناسب وضعها الاجتماعي و الأسري و تتناسب مع الظروف المعيشية للبلد.
7. الإعلان عن حالات الفساد بشتى أنواعه التي تم اكتشافها و الإجراءات التي تم اتخاذها لها .
8. إتاحة الفرصة لخلق نوع من الإبداع و التطوير لدي الموظفين و مكافأتهم علي ذلك ليكون حافزاً لغيرهم من الموظفين .
9. تشكيل لجنة في كل دائرة حكومية للإصلاح الإداري لعلاج الانحراف وقت اكتشافه .
10. توفير القيادات الشابة النشيطة المؤمنة بالتطوير و التغيير و التي لديها مؤهلات علمية و خبرات عملية متراكمة .
11. وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بالاعتماد علي الكفاءة و الإبداع العلمي و عدم الاعتماد علي العلاقات الشخصية و المحسوبية و الوساطة .
12. وضع نظام لتقويم الأداء للموظفين و اعتماده كأساس للترقية و أن يراعي المسؤولين الله و عظم المسؤولية في التقويم .
13. عدم اعتماد سنوات الخدمة فقط في إشغال المناصب الإدارية و المالية و الفنية مع أهميتها يجب أن يتزامن معها التحصيل العلمي و المعرفي و الإيمان بالتطوير و التغيير و النزاهة و السلوك الحسن .
14. وضع أدلة انجاز المعاملات و الاشتراطات المطلوبة لها و وضعها في مكان بارز .
15. تفعيل برنامج الحكومة الالكترونية ليتمكن المواطن من متابعة معاملاته علي شبكة الانترنت .
16. تبسيط القوانين و التشريعات و الأنظمة و جعلها أكثر شفافية.

17. عقد اللقاءات الدورية بين رئيس الجهاز و المرؤوسين لديه للإطلاع علي أعمالهم و حل المشاكل و المعوقات .
18. أداء قسم الحفاظ علي الأمانة للموظفين الذين يشغلون وظائف قيادية للمحافظة علي المال العام¹.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

و تشمل على المباحث التالية :

المبحث الأول : نبذة تعريفية عن البنك محل الدراسة (بنك الادخار والتنمية الاجتماعية)

المبحث الثاني : تحليل وعرض البيانات و اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

المبحث الأول

نبذة تعريفية عن بنك الادخار والتنمية الاجتماعية

نشأة وتطور بنك الادخار والتنمية الاجتماعية

مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية مؤسسة مصرفية متخصصة في التمويل الأصغر إلي جانب ممارسة جميع الأنشطة المصرفية والتجارية بهدف تجميع المدخرات الصغيرة وإعادة توظيفها في التنمية المحلية اقتصاديا حتى تساهم تلك المدخرات في دورة الاقتصاد القومي .

تم افتتاح البنك في 31/أكتوبر 1974 الذي يصادف اليوم العالمي لبنوك الادخار بحضور ممثلي الجهات الرسمية والنقابية والشعبية ووفد النقابة العامة للتأمينات و المصارف المصرفية .

بدا البنك نشاطه مستهدفا تجميع المدخرات الصغيرة ونشر الوعي المصرفي والادخار وسط شرائح المجتمع وخاصة المزارعين والحرفين والمهنيين مستعينا في ذلك باتحاداتهم وجمعياتهم وقد ظل نشاط البنك محصورا في مديرية والتي من خلالها أمكنه تقديم خدمات لكافة الشرائح والقطاعات والمساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بتمويله للأفراد والجمعيات والاتحادات وتأسيس شركات المساهمة العامة .

تطوير وسائل الإنتاج :

ساهم البنك في ترقية وتطوير وسائل الإنتاج والعمل لقطاعات الحرفيين بتمويل شراء مستلزمات عملهم من ماكينات ومعدات كما باشر البنك دورة تجاه أصحاب الدخل المحدودة من عمال موظفين ومساعدتهم علي توفير معينات الحياة من المستلزمات المنزلية بتمويلهم مباشرة كافرا داو عبر نقاباتهم واتحاداتهم او عبر الإلية التي ابتكرها البنك بتجميع الشرائح غير المنظمة تحت مظلة ما يسمى بجمعية الادخار .

إنشاء الفروع :

لإنجاح تجربة البنك واكتمال انتشاره بمديرية الجزيرة بدأت المرحلة الثانية في مسيرته بنقل تجربته بفتح فروع له في عواصم المديريات المجاورة التي يعتمد نشاطها الاقتصادي علي الزراعة مثل القضارف وكوستي وسنار وسنجة ، وقد ساهم البنك سنويا في تمويل الزراعة المطرية بتلك المناطق مساهمة مقدره بجانب تمويله الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية بها وهكذا ظل البنك يقدم خدماته وينتشر تدريجا علي مدي خارطة البلاد وصولا لمدن الأبيض والخرطوم وعطبرة وكسلا وشندي .

يصدر قانون مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية في العام 1996م دخل مصرف الادخار السوداني ليصبح المصرف امتدادا لبنك الادخار السوداني . شهد المصرف بعد ذلك تطورا ونقله نوعية في أهدافه وموارده وهياكله ومقره لتمكينه من أداء مهامه كأحد ازرع الدولة في تخفيض حدة الفقر المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مما استدعي توسيع قاعدة ملاكه لتشمل وزارة المالية والرعاية الاجتماعية الاتحاديين وبنك السودان المركزي بغرض زيارة رأسماله ، وتم نقل رئاسته للعاصمة الخرطوم كما صحب ذلك تكوين هيئة امناء للمصرف " جمعية عمومية " من ملاكه وممثلي الصناديق والمؤسسات الاجتماعية بالدولة والنقابات والاتحادات المهنية للشرائح التي يستهدفها المصرف .

ثورة التمويل الأصغر :

بعد صدور قرار المصرف عام 1996م بدأ المصرف نشاطه وحشد موارد الادخار وتوجيهها نحو التمويل الأصغر ، وتخفيض حدة الفقر تحت شعار : " الأول في التمويل الأصغر - رائد الادخار والتنمية الاجتماعية "

استقرت الممارسة بعد عدة سنوات علي توجيه بنسبة 80% من الموارد إلي التمويل الأصغر و 20% إلي تمويل النشاط التجاري مما مكنه من تحقيق أرباح تدعم مركزه المالي وتحسين شروط خدمه العاملين بما يتماشى والاتجاه العام للأجور لضمان استمرارية المصرف في خدمة التمويل الأصغر ويلتزم المصرف في أنشطته

ومنح التمويل كافة الصيغ الإسلامية ويستهدف كافة شرائح المجتمع وفئاته من مزارعين وحرفيين ومهنيين ومعاشيين وتجار ومستثمرين وقطاع المرأة والطلاب والخريجين وغيرهم من قطاعات المجتمع الاخرى . يباشر المصرف معاملاته المالية من خلال شبكة حاسوب تربط بين كافة فروعه وبينها وبين الرئاسة كما يمتلك المصرف 49 فرعا وتوكيلا 73 ما طينة صراف اليم نشرة في جميع الولايات ، إضافة إلي شبكة تراسل الكتروني توفر سرعة الاتصال الموثق بالرسائل لتسيير الأعمال الإدارية وسرعة التداول فيها واتخاذ القرار كبديل للبريد التقليدي والملفات والأوراق مما انعكس ايجابيا علي تكلفة التشغيل .

التقنية المصرفية :

يعمل المصرف من خلال شبكة الكترونية تربط جميع فروع المصرف وتعمل جميعا باتساق كبنك واحد مما يسهل العمليات المصرفية ويوفر الكثير من جهد ووقت عملاء المصرف ، ويمتلك المصرف 73 ماكينة صراف منتشرة بجميع الولايات لتقديم خدمات السحب وشراء الكهرباء وتحويل الرصيد و الخدمات المالية الاخرى خلال 24 ساعة ، ويقدم المصرف خدمات البطاقات الالكترونية والرسائل القصيرة والتحويلات الفورية وخدمة حصاله الادخار الالكترونية وخدمة التسجيل والتقديم الالكتروني لطلاب الجامعات وطلاب الشهادة السودانية والعربية والوافدين الأجانب .

وترتبط رئاسة المصرف بفروعه بشبكة التراسل الداخلي وبرنامج المؤتمر المرئي لتسهيل المعاملات ومتابعة إيصال وتنفيذ القرارات وتواصل جميع العاملين بالمصرف اجتماعيا ومعلوماتياً عن طريق الموقع الالكتروني الداخلي (البورتال) ويتم تواصل المصرف عالميا بعملائه وزبائنه داخليا وخارجيا وكاف أما من طريق موقعة علي الشبكة الالكترونية www.ssdbank.com العالمية .

للمصرف علاقات ممتد مع المؤسسات المالية والمصرفية داخل وخارج البلاد وينتشر مراسلوه في أنحاء متفرقة من العالم ، ويساهم المصرف في راس مال العديد

من الشركات العالمية والمحلية والصناديق والمحافظ والمؤسسات الخاصة بالتمويل الأصغر والتنمية الاجتماعية .

ولا يزال المصرف يؤدي دوره في دعم التنمية الاجتماعية والاجتماعية والاقتصادية في البلاد ، وتعاضم دوره كثيرا مما جعله من أوائل المؤسسات الحكومية التي تساهم في تخفيض حدة الفقر والبطالة ، وقد تتال الكثير من الإرشادات والشهادات المحلية و الإقليمية والدولية لتميزه في المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الرفاه والكفاية الاجتماعية إلي جانب جائزتين من الفئة الرفيعة في التنمية المصرفية .

المبحث الثاني

تحليل وعرض بيانات وواختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

أولاً : تحليل وعرض بيانات الدراسة

أداة الدراسة :

تم تصميم الإستبانة بشكل خاص لجمع البيانات بالاعتماد على الدراسات السابقة والمراجع للمواضيع المتعلقة بموضوع الدراسة وأراء عدد من أعضاء هيئة التدريس ذوى الخبرة في هذا المجال، وكذلك بعض أصحاب الخبرة في مجال إدارة الأعمال ، وذلك لتحديد فقرات الاستبانة ، وقد تم تحكيم الاستبانة من قبل ذوى الخبرة.

تم توجيه الإستبانة إلى عينة تتكون من 30 فرد من الموظفين ببنك الإدخار وتتكون الإستبانة من جزأين :

الجزء الأول : يتضمن المعلومات الشخصية للمبحوثين (النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، التخصص ، الوظيفة ، سنوات الخبرة) وذلك للوقوف على الأنواع والأعمار والمؤهلات العلمية والتخصصات ووظائف وسنوات خبرة المبحوثين.
الجزء الثاني يتضمن أسئلة الفرضيات كلا علي حده.

عبارات الإستبانة :

تم توجيه عبارات الإستبانة على الموظفين ببنك الإدخار(عينة الدراسة) وقد احتوت الإستبانة على (12) سؤال و على كل فرد من عينة الدراسة تحديد إجابة واحدة في كل سؤال وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة).

وقد تم توزيع عبارات الإستبانة على فرضيات الدراسة الثلاث ، وقد اشتملت كل فرضية على عدة عبارات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من فرضياتها ، تم استخدام الطرق والإجراءات الإحصائية التالية:

— العرض البياني والتوزيع التكراري للإجابات.

— النسب المئوية.

—الوسط الحسابي.

—الانحراف المعياري.

—الوسيط.

—اختبار مربع كاي لاختبار فرضيات الدراسة.

ولتطبيق الطرق والأساليب الإحصائية المذكورة أعلاه علي البيانات التي تم الحصول عليها من إجابات العينة تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (Spss) والذي يعد من أكثر الحزم الإحصائية دقة في النتائج كما تم استخدام برنامج Microsoft Office Excel 2007 في عمليات الرسم البياني

تطبيق أداة الدراسة :

وزعت الإستبانة على عينة الدراسة وتم تفريغ البيانات في جداول أعدها الباحثة لهذا الغرض ، حيث تم تحويل المتغيرات الاسمية (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) إلى متغيرات كمية (1 2 3 4 5) على الترتيب . واعد الباحثة الجداول والأشكال البيانية اللازمة لكل سؤال في الإستبانة كما يلي :

أولاً : تحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة :
1/النوع :

جدول رقم (1/2/3)

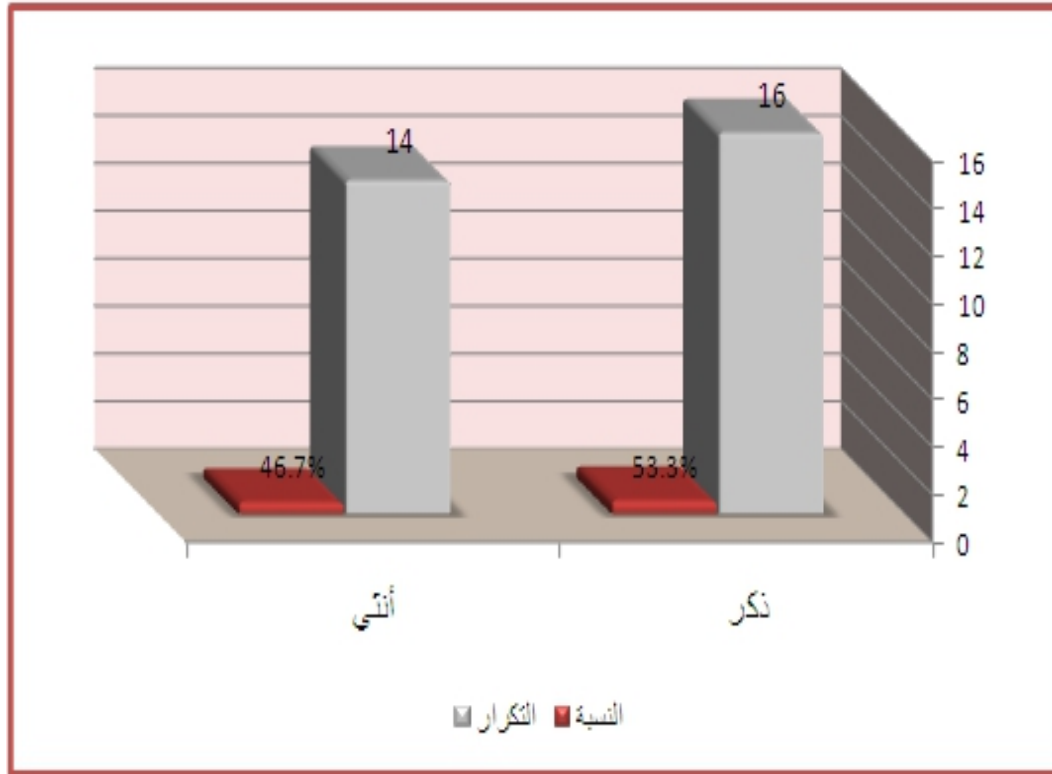
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع

| الرقم | النوع | التكرار | النسبة |
|-------|---------|---------|--------|
| 1 | ذكر | 16 | %53.3 |
| 2 | أنثي | 14 | %46.7 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

شكل رقم (1/2/3)

الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع



المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يتضح من الجدول والشكل البياني أعلاه أن هنالك (16) فرداً وبنسبة (53.3%) أنواعهم ذكور ، وأن هنالك (14) فرداً وبنسبة (46.7%) أنواعهم إناث.

جدول رقم (2/2/3)

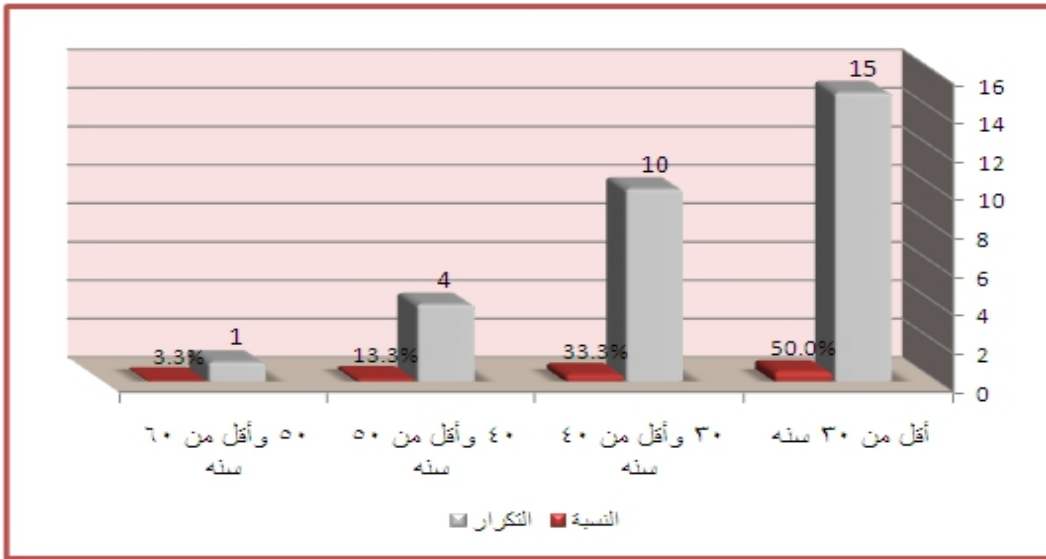
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

| الرقم | العمر | التكرار | النسبة |
|-------|-------------------|---------|--------|
| 1 | أقل من 30 سنة | 15 | 50% |
| 2 | 30 وأقل من 40 سنة | 10 | 33.3% |
| 3 | 40 وأقل من 50 سنة | 4 | 13.3% |
| 4 | 50 وأقل من 60 سنة | 1 | 3.3% |
| | المجموع | 30 | 100% |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

شكل رقم (2/2/3)

الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر



المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يتضح من الجدول والشكل البياني أعلاه أن هنالك (15) فرداً وبنسبة (50%) أعمارهم أقل من 30 سنة ، وأن هنالك (10) أفراد وبنسبة (33.3%) أعمارهم 30 وأقل من 40 سنة ، وأن هنالك (4) أفراد وبنسبة (13.3%) أعمارهم 40 وأقل من 50 سنة ، وأن هنالك (1) من الأفراد وبنسبة (3.3%) عمره 50 وأقل من 60 سنة .

3/المؤهل العلمي:

جدول رقم (3/2/3)

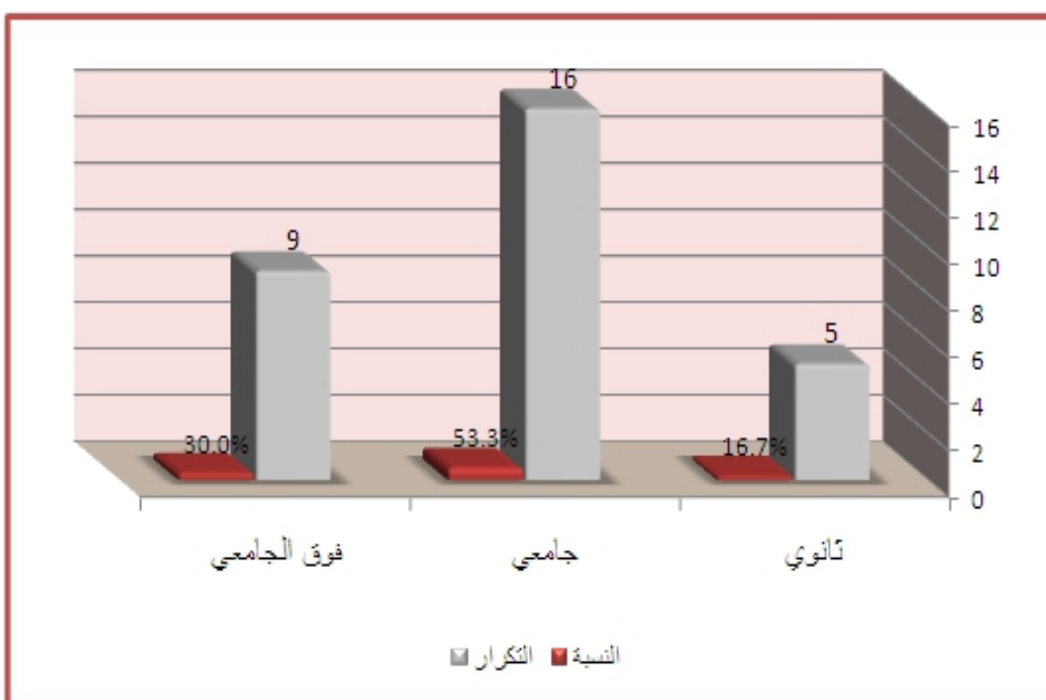
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

| الرقم | المؤهل العلمي | التكرار | النسبة |
|-------|---------------|---------|--------|
| .1 | ثانوي | 5 | %16.7 |
| .2 | جامعي | 16 | %53.3 |
| .3 | فوق الجامعي | 9 | %30 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

شكل رقم (3/2/3)

الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي



المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يتضح من الجدول والشكل البياني أعلاه أن هنالك (16) فرداً وبنسبة (53.3%) مؤهلهم العلمي **جامعي** ، و أن هنالك (9) أفراد وبنسبة (30%) مؤهلهم العلمي **فوق الجامعي** ، وأن هنالك (5) أفراد وبنسبة (16.7%) مؤهلهم العلمي **ثانوي** .

4/ التخصص:

جدول رقم (4/2/3)

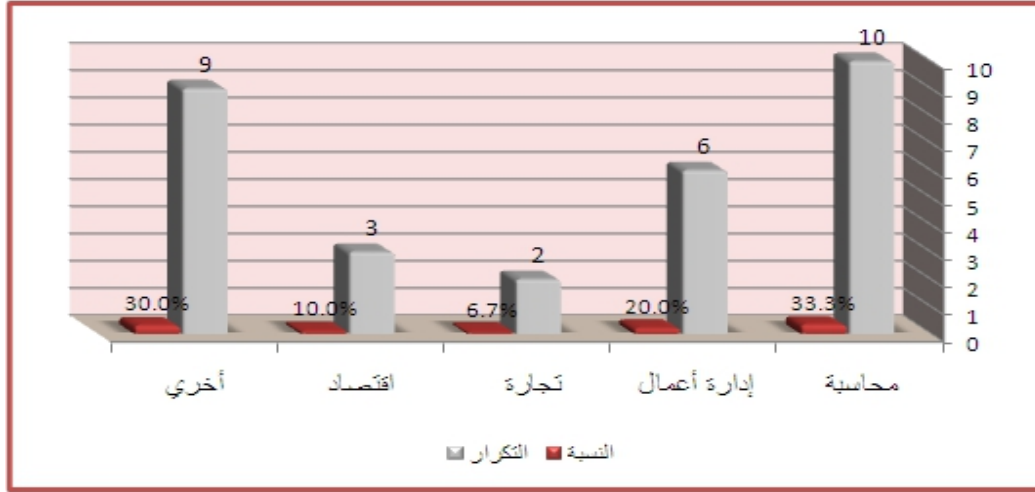
يوضح التوزيع لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص

| الرقم | التخصص | التكرار | النسبة |
|-------|-------------|---------|--------|
| .1 | محاسبة | 10 | %33.3 |
| .2 | إدارة أعمال | 6 | %20 |
| .3 | تجارة | 2 | %6.7 |
| .4 | اقتصاد | 3 | %10 |
| .5 | أخري | 9 | %30 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (4/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة متغير التخصص



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (10) أفراد وبنسبة (%33.3) تخصصهم محاسبة ، وأن هنالك (9) أفراد وبنسبة (%30) لديهم تخصصات أخري ، وأن هنالك (6) أفراد وبنسبة (%20) تخصصهم إدارة أعمال، وأن هنالك (3) أفراد وبنسبة (%10) تخصصهم اقتصاد ، وأن هنالك (2) أفراد وبنسبة (%6.7) تخصصهم تجارة .

5/ الوظيفة :

جدول رقم (5/2/3)

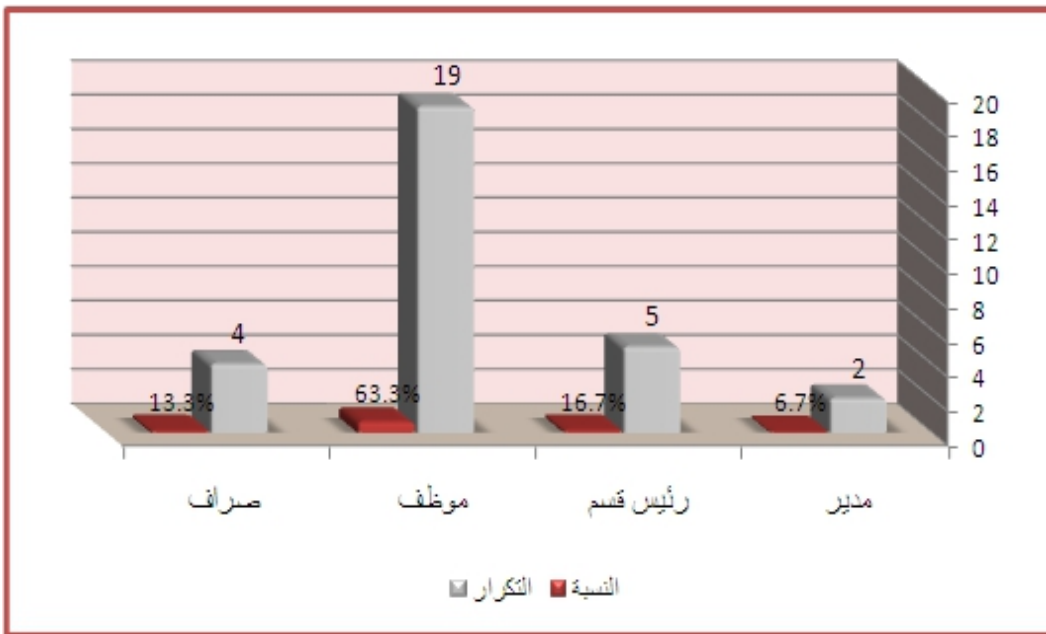
يوضح التوزيع لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة

| الرقم | الوظيفة | التكرار | النسبة |
|-------|----------|---------|--------|
| 1 | مدير | 4 | %13.3 |
| 2 | رئيس قسم | 5 | %16.7 |
| 3 | موظف | 19 | %63.3 |
| 4 | صراف | 2 | %6.7 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (5/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (19) فرداً وبنسبة (%63.3) وظيفتهم **موظف** ، وأن هنالك (5) أفراد وبنسبة (%16.7) وظيفتهم **رئيس قسم** ، وأن هنالك (4) أفراد وبنسبة (%13.3) وظيفتهم **صراف** ، وأن هنالك (2) من الأفراد وبنسبة (%6.7) وظيفتهم **مدير** ، .

6/ سنوات الخبرة :

جدول رقم (6/2/3)

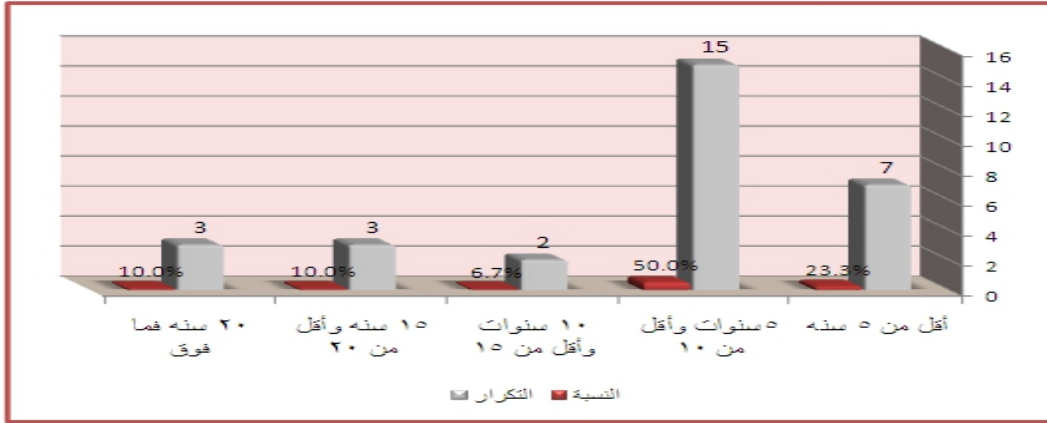
يوضح التوزيع لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

| الرقم | سنوات الخبرة | التكرار | النسبة |
|-------|---------------------|-----------|-------------|
| 1 | أقل من 5 سنه | 7 | %23.3 |
| 2 | 5 سنوات وأقل من 10 | 15 | %50 |
| 3 | 10 سنوات وأقل من 15 | 2 | %6.7 |
| 4 | 15 سنه وأقل من 20 | 3 | %10 |
| 5 | 20 سنه فما فوق | 3 | %10 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (6/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (15) فرداً وبنسبة (50%) لديهم سنوات خبرة 5 سنوات وأقل من 10 ، وأن هنالك (7) أفراد وبنسبة (23.3%) لديهم سنوات خبرة أقل من 5 سنه ، وأن هنالك (3) أفراد وبنسبة (10%) لديهم سنوات خبرة 15 سنه وأقل من 20 ، وأيضاً هنالك (3) أفراد وبنسبة (10%) لديهم سنوات خبرة 20 سنه فما فوق ، وأن هنالك (2) من الأفراد وبنسبة (6.7%) لديهم سنوات خبرة 10 وأقل من 15 سنه .

العبرة الأولى : ظاهرة الفساد الإداري موجودة في البنوك

جدول رقم (7/2/3)

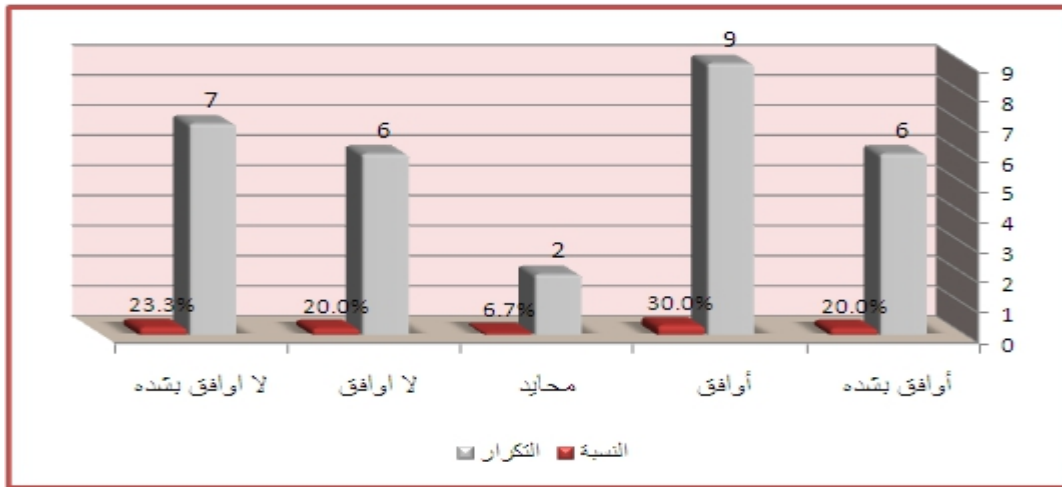
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة الأولى

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|-------|----------------|-----------|-------------|
| .1 | أوافق بشدة | 6 | %20 |
| .2 | أوافق | 9 | %30 |
| .3 | محايد | 2 | %6.7 |
| .4 | لا أوافق | 6 | %20 |
| .5 | لا أوافق بشدة | 7 | %23.3 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (7/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة الأولى



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (9) أفراد بنسبة (30%) وافقوا على العبرة ، وأن هنالك (7) أفراد بنسبة (23.3%) لم يوافقوا بشدة ، وأن هنالك (6) أفراد بنسبة (20%) وافقوا بشدة ، وأيضاً هنالك (6) أفراد بنسبة (20%) لم يوافقوا ، وأن هنالك (2) من الأفراد بنسبة (6.7%) محايدين، ويتضح من خلال ذلك أن ظاهرة الفساد الإداري موجودة في البنوك .

العبرة الثانية : الإلتزام بأخلاقيات المهنة يقلل من انتشار ظاهرة الفساد الإداري

جدول رقم (8/2/3)

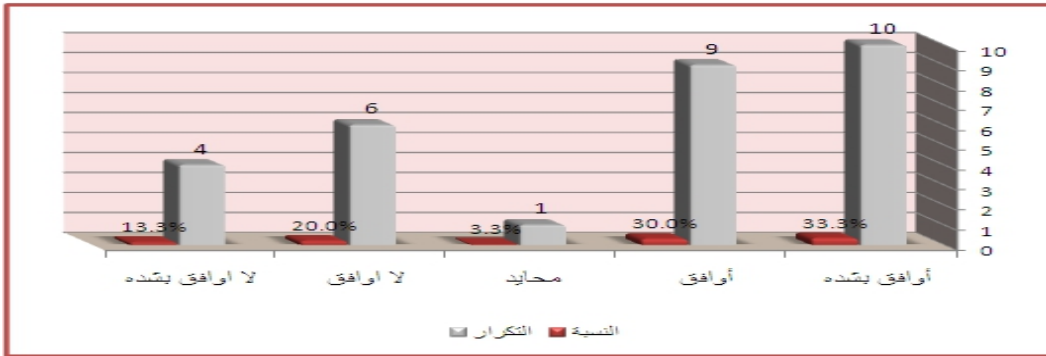
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة الثانية

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|-------|---------------|---------|--------|
| .1 | أوافق بشدة | 10 | %33.3 |
| .2 | أوافق | 9 | %30 |
| .3 | محايد | 1 | %3.3 |
| .4 | لا أوافق | 6 | %20 |
| .5 | لا أوافق بشدة | 4 | %13.3 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (8/2/3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة الثانية



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (10) أفراد بنسبة (33.3%) وافقوا بشدة على العبرة ، وأن هنالك (9) أفراد بنسبة (30%) وافقوا ، وأن هنالك (6) أفراد بنسبة (20%) لم يوافقوا ، وأن هنالك (4) أفراد بنسبة (13.3%) لم يوافقوا بشدة ، وأن هنالك (1) من الأفراد بنسبة (3.3%) محايد ، ويتضح من خلال ذلك أن الإلتزام بأخلاقيات المهنة يقلل من انتشار ظاهرة الفساد الإداري .

العبرة الثالثة: الإعتداء علي أموال البنوك يعد جريمة

جدول رقم (9/2/3)

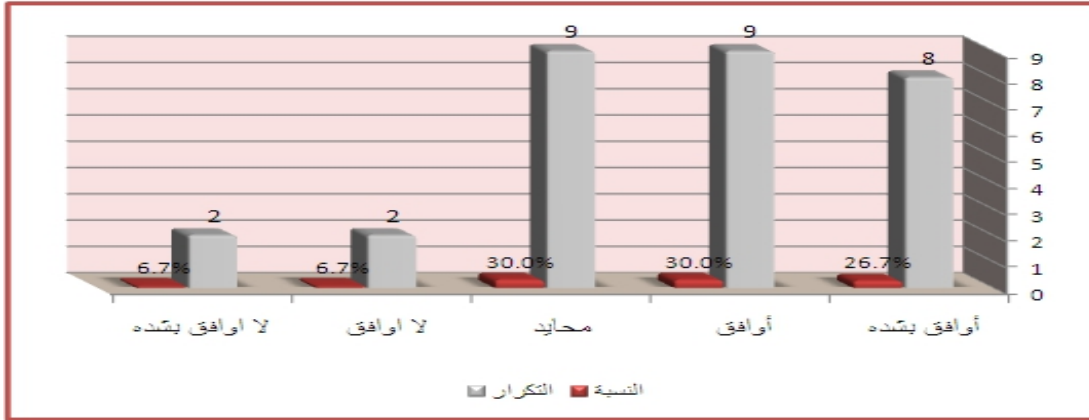
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الثالثة

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|---------|---------------|---------|--------|
| 1. | أوافق بشدة | 8 | 26.7% |
| 2. | أوافق | 9 | 30% |
| 3. | محايد | 9 | 30% |
| 4. | لا أوافق | 2 | 6.7% |
| 5. | لا أوافق بشدة | 2 | 6.7% |
| المجموع | | 30 | 100% |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (9/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الثالثة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (9) أفراد بنسبة (26.7%) وافقوا على العبارة ، وأيضاً هنالك (9) أفراد بنسبة (30%) محايدين ، وأن هنالك (8) أفراد بنسبة (26.7%) وافقوا بشده ، وأن هنالك (2) من الأفراد بنسبة (6.7%) لم يوافقوا، وأيضاً هنالك (2) من الأفراد بنسبة (6.7%) لم يوافقوا بشدة ، ويتضح من خلال ذلك أن الإعتداء علي أموال البنوك يعد جريمة .

العبرة الرابعة : أخذ الرشوة مقابل خدمة تقدمها يخالف قوانين العمل

جدول رقم (10/2/3)

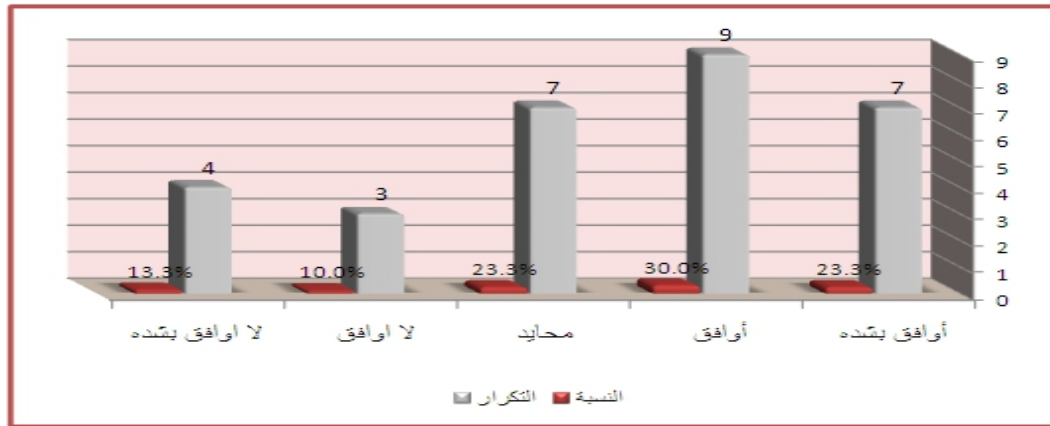
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الرابعة

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|-------|---------------|---------|--------|
| .1 | أوافق بشدة | 7 | %23.3 |
| .2 | أوافق | 9 | %30 |
| .3 | محايد | 7 | %23.3 |
| .4 | لا أوافق | 3 | %10 |
| .5 | لا أوافق بشدة | 4 | %13.3 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (10/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الرابعة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (9) أفراد بنسبة (26.7%) وافقوا على العبارة ، وأن هنالك (7) أفراد بنسبة (23.3%) وافقوا بشده ، وأيضاً هنالك (7) أفراد بنسبة (23.3%) محايدين ، وأن هنالك (4) أفراد بنسبة (13.3%) لم يوافقوا بشدة ، وأن هنالك (3) أفراد بنسبة (10%) لم يوافقوا ، ويتضح من خلال ذلك أن أخذ الرشوة مقابل خدمة تقدمها يخالف قوانين العمل .

العبرة الخامسة : الإلتزام بأخلاقيات المهنة يرفع من كفاءة العاملين

جدول رقم (11/2/3)

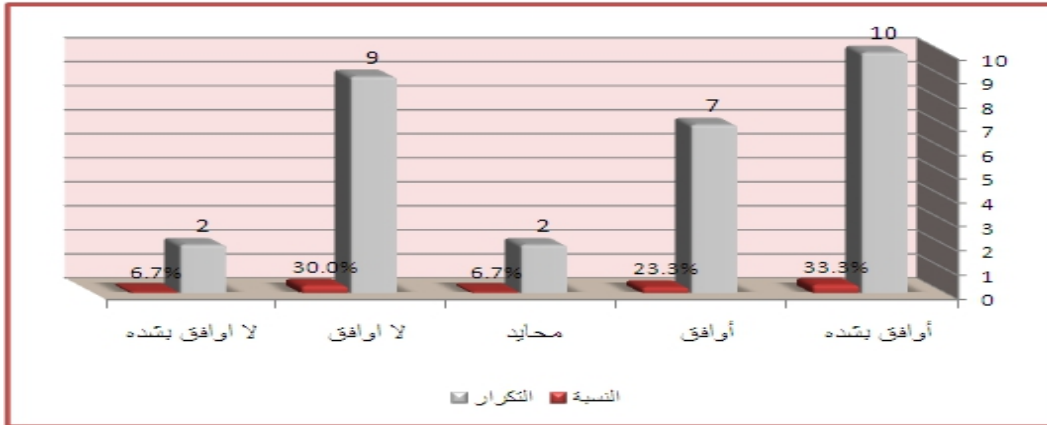
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الخامسة

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|-------|----------------|-----------|-------------|
| .1 | أوافق بشدة | 10 | %33.3 |
| .2 | أوافق | 7 | %23.3 |
| .3 | محايد | 2 | %6.7 |
| .4 | لا أوافق | 9 | %30 |
| .5 | لا أوافق بشدة | 2 | %6.7 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (11/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الخامسة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (10) أفراد بنسبة (%33.3) وافقوا بشدة على العبارة ، وأن هنالك (9) أفراد بنسبة (%30) لم يوافقوا ، وأن هنالك (7) أفراد بنسبة (%23.3) وافقوا ، وأن هنالك (2) من الأفراد بنسبة (%6.7) محايدين ، وأيضاً هنالك (2) من الأفراد بنسبة (%6.7) لم يوافقوا بشدة ، ويتضح من خلال ذلك أن الإلتزام بأخلاقيات المهنة يرفع من كفاءة العاملين .

العبارة السادسة : التوظيف في البنوك يتم بالواسطة والمحسوبية

جدول رقم (12/2/3)

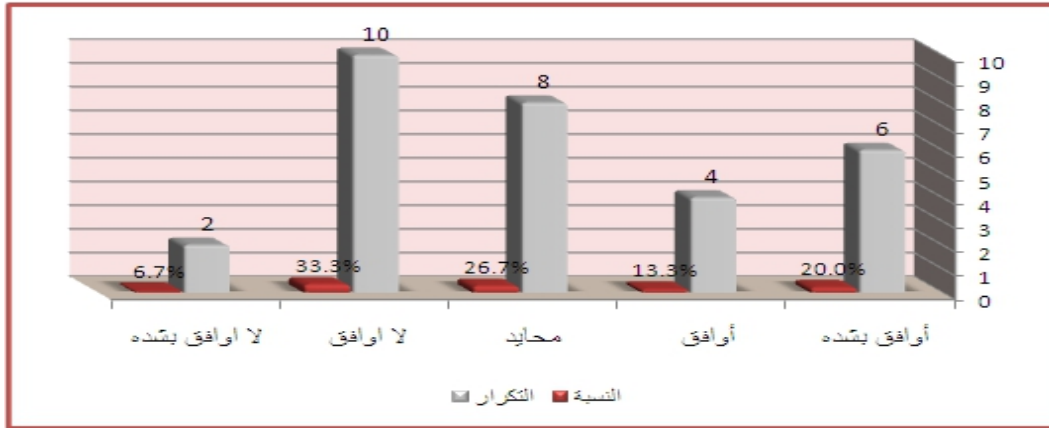
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة السادسة

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|-------|---------------|---------|--------|
| .1 | أوافق بشدة | 6 | %20 |
| .2 | أوافق | 4 | %13.3 |
| .3 | محايد | 8 | %26.7 |
| .4 | لا أوافق | 10 | %33.3 |
| .5 | لا أوافق بشدة | 2 | %6.7 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (12/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة السادسة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (10) أفراد بنسبة (33.3%) لم يوافقوا على العبارة ، وأن هنالك (8) أفراد بنسبة (26.7%) محايدين ، وأن هنالك (6) أفراد بنسبة (20%) وافقوا بشده ، وأن هنالك (4) أفراد بنسبة (13.3%) وافقوا ، وأن هنالك (2) من الأفراد بنسبة (6.7%) لم يوافقوا بشدة ، ويتضح من خلال ذلك أن التوظيف في البنوك لا يتم بالواسطة والمحسوبية .

العبرة السابعة : التسبب الوظيفي يؤدي إلى فشل البنوك

جدول رقم (13/2/3)

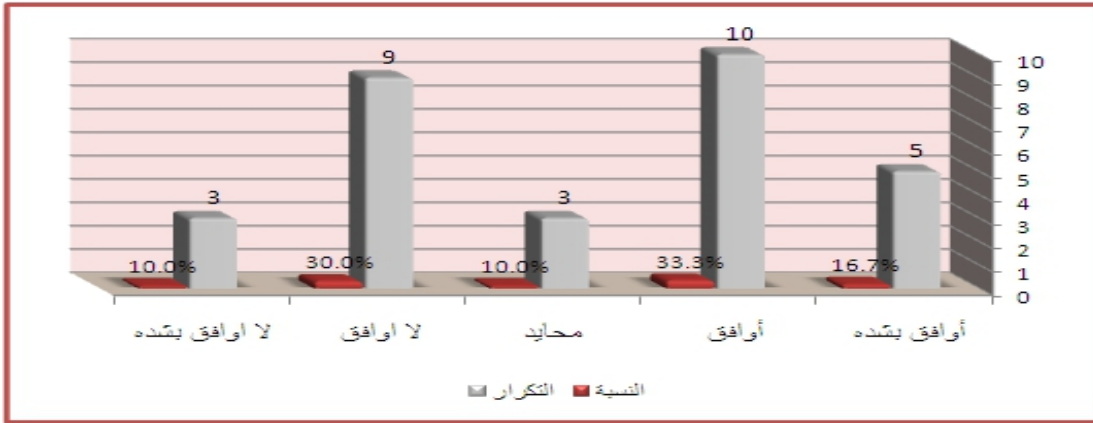
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة السابعة

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|---------|---------------|---------|--------|
| .1 | أوافق بشدة | 5 | %16.7 |
| .2 | أوافق | 10 | %33.3 |
| .3 | محايد | 3 | %10 |
| .4 | لا أوافق | 9 | %30 |
| .5 | لا أوافق بشدة | 3 | %10 |
| المجموع | | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (13/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة السابعة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (10) أفراد بنسبة (33.3%) وافقوا على العبارة ، وأن هنالك (9) أفراد بنسبة (30%) لم يوافقوا، وأن هنالك (5) أفراد بنسبة (16.7%) وافقوا بشده ، وأن هنالك (3) أفراد بنسبة (10%) محايدين ، وأيضاً هنالك (3) أفراد بنسبة (10%) لم يوافقوا بشدة ، ويتضح من خلال ذلك أن التسبب الوظيفي يؤدي إلى فشل البنوك .

العبرة الثامنة : يستغل الموظفون مناصبهم للمصالح الشخصية

جدول رقم (14/2/3)

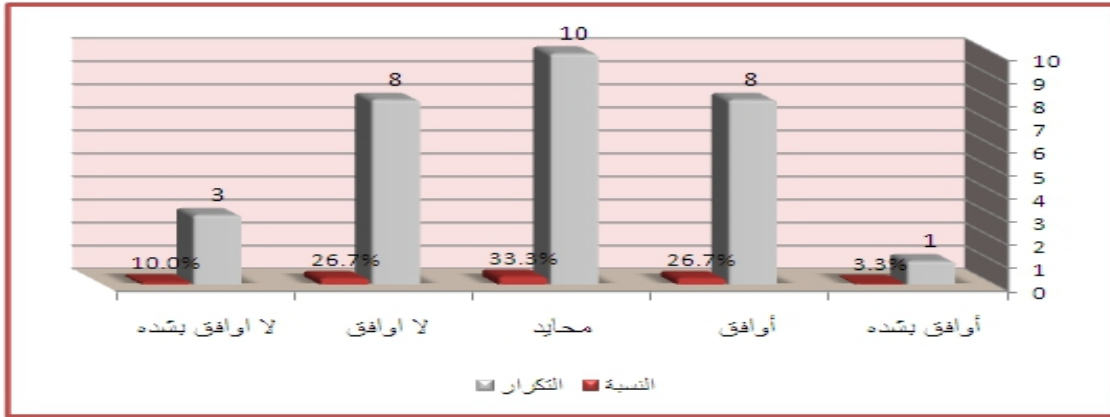
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة الثامنة

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|-------|---------------|---------|--------|
| .1 | أوافق بشدة | 1 | %3.3 |
| .2 | أوافق | 8 | %26.7 |
| .3 | محايد | 10 | %33.3 |
| .4 | لا أوافق | 8 | %26.7 |
| .5 | لا أوافق بشدة | 3 | %10 |
| | المجموع | 30 | %100 |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (14/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة الثامنة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (10) أفراد بنسبة (33.3%) محايدين على العبرة ، وأن هنالك (8) أفراد بنسبة (26.7%) وافقوا ، وأيضاً هنالك (8) أفراد بنسبة (26.7%) لم يوافقوا ، وأن هنالك (3) أفراد بنسبة (10%) لم يوافقوا بشده ، هنالك (1) من الأفراد بنسبة (3.3%) وافقوا بشدة ، ويتضح من خلال ذلك أن الموظفين يستغلون مناصبهم للمصالح الشخصية .

العبرة التاسعة : الأجور المتدنية تقف عائناً دون تحديد مطالب الأفراد

جدول رقم (15/2/3)

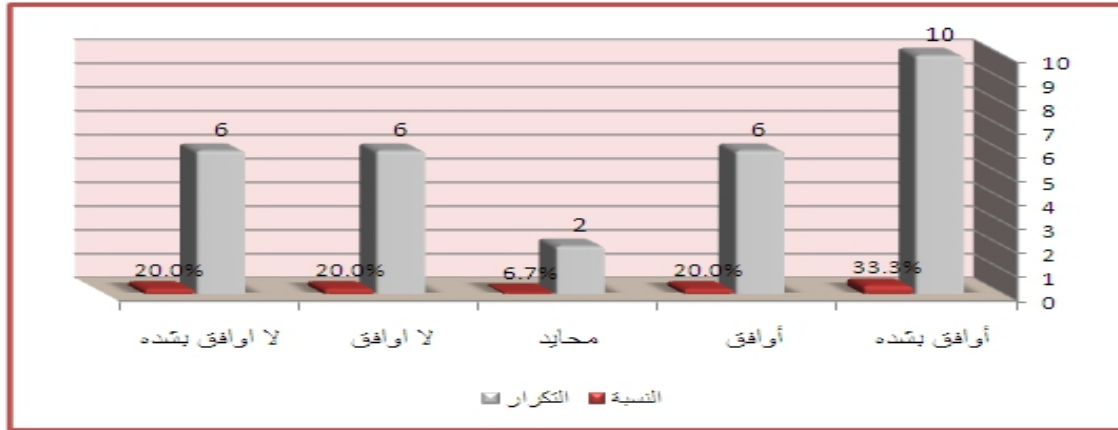
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة التاسعة

| النسبة | التكرار | درجة الموافقة | الرقم |
|--------|---------|---------------|-------|
| 33.3% | 10 | أوافق بشدة | .1 |
| 20% | 6 | أوافق | .2 |
| 6.7% | 2 | محايد | .3 |
| 20% | 6 | لا أوافق | .4 |
| 20% | 6 | لا أوافق بشدة | .5 |
| 100% | 30 | المجموع | |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (15/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة التاسعة



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (10) أفراد وبنسبة (33.3%) وافقوا بشده على العبرة ، وأن هنالك (6) أفراد وبنسبة (20%) وافقوا ، وأيضاً هنالك (6) أفراد وبنسبة (20%) لم يوافقوا ، وأيضاً هنالك (6) أفراد وبنسبة (20%) لم يوافقوا بشده ، وأن هنالك (2) من الأفراد وبنسبة (6.7%) محايدين ، ويتضح من خلال ذلك أن الأجور المتدنية تقف عائناً دون تحديد مطالب الأفراد .

العبرة العاشر : ءءنى الوءع الاقءصاءى ءءفع بالموءظفن لكسب بطرق ءفر شرعفة

ءءول رقم (16/2/3)

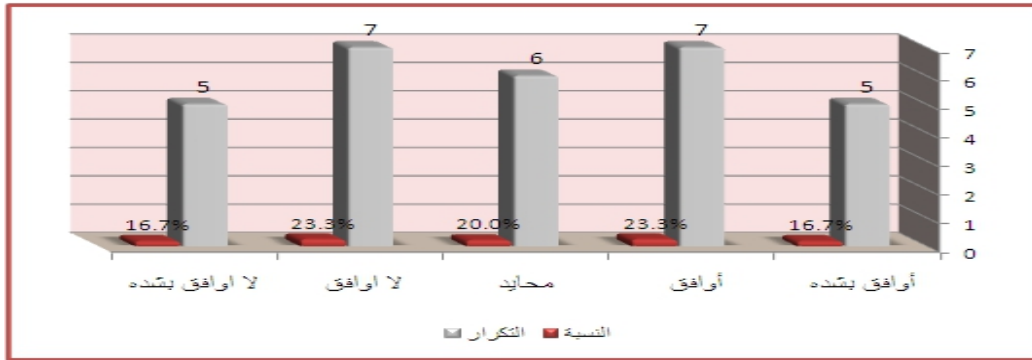
الءوزفع الءكرارى لإءاباء أفراء عفةء الءراسة عن العبرة العاشر

| الرقم | ءرءة الموافقة | الءكرار | النسبة |
|---------|---------------|---------|--------|
| 1. | أوافق بشءة | 5 | 16.7% |
| 2. | موافق | 7 | 23.3% |
| 3. | مءافء | 6 | 20% |
| 4. | لا أوافق | 7 | 23.3% |
| 5. | لا أوافق بشءة | 5 | 16.7% |
| المءموع | | 30 | 100% |

المصدر: إءءاء الباءءة من بفاءاء الءراسة المءءائفة 2017م

شكل رقم (16/2/3)

الءوزفع البفاءى لإءاباء أفراء عفةء الءراسة عن العبرة العاشر



المصدر: إءءاء الباءءة من بفاءاء الءراسة المءءائفة 2017م

فءضء للباءء من الءءول والءوزفع البفاءى أن هءالك (7) أفراء وبنسبة (23.3%) وافقوا على العبرة ، وأفضاً هءالك (7) أفراء وبنسبة (23.3%) لم فوافقوا ، وأن هءالك (6) أفراء وبنسبة (20%) مءافءفن ، وأن هءالك (5) أفراء وبنسبة (16.7%) وافقوا بشءة ، وأفضاً هءالك (5) أفراء وبنسبة (16.7%) لم فوافقوا بشءة ، وفءضء من ءلال ءلك أن ءءنى الوءع الاقءصاءى ءءفع بالموءظفن لكسب بطرق ءفر شرعفة .

العبرة الحادية عشر: تردي القيم لدي العاملين يقودهم إلي الانخراط في دائرة الفساد الإداري

جدول رقم (17/2/3)

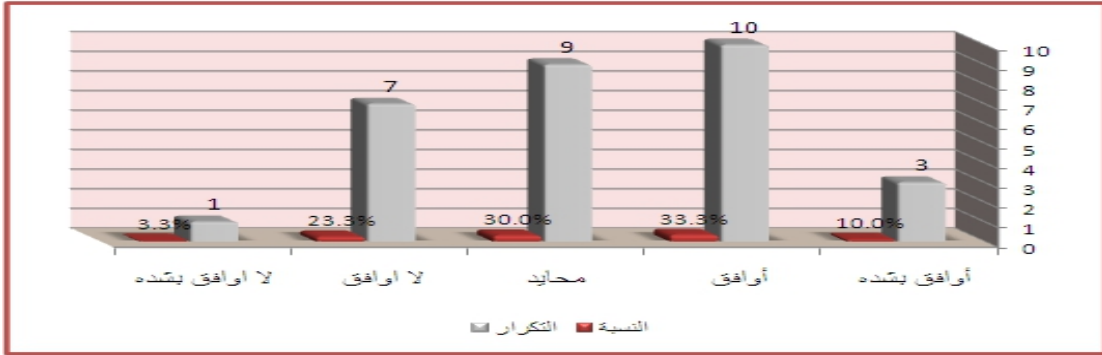
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الحادية عشر

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|-------|---------------|---------|--------|
| .1 | أوافق بشدة | 3 | 10% |
| .2 | أوافق | 10 | 33.3% |
| .3 | محايد | 9 | 30% |
| .4 | لا أوافق | 7 | 23.3% |
| .5 | لا أوافق بشدة | 1 | 3.3% |
| | المجموع | 30 | 100% |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (17/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الحادية عشر



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (10) أفراد وبنسبة (33.3%) وافقوا على العبارة ، وأن هنالك (9) أفراد وبنسبة (30%) محايدين ، وأن هنالك (7) أفراد وبنسبة (23.3%) لم يوافقوا ، وأن هنالك (3) أفراد وبنسبة (10%) وافقوا بشده ، وأن هنالك (1) من الأفراد وبنسبة (3.3%) لم يوافقوا بشده ، ويتضح من خلال ذلك أن تردي القيم لدي العاملين يقودهم إلي الانخراط في دائرة الفساد الإداري .

العبرة الثانية عشر : الظروف المعيشية الصعبة تبرر الوقوع في دائرة الفساد الإداري

جدول رقم (18/2/3)

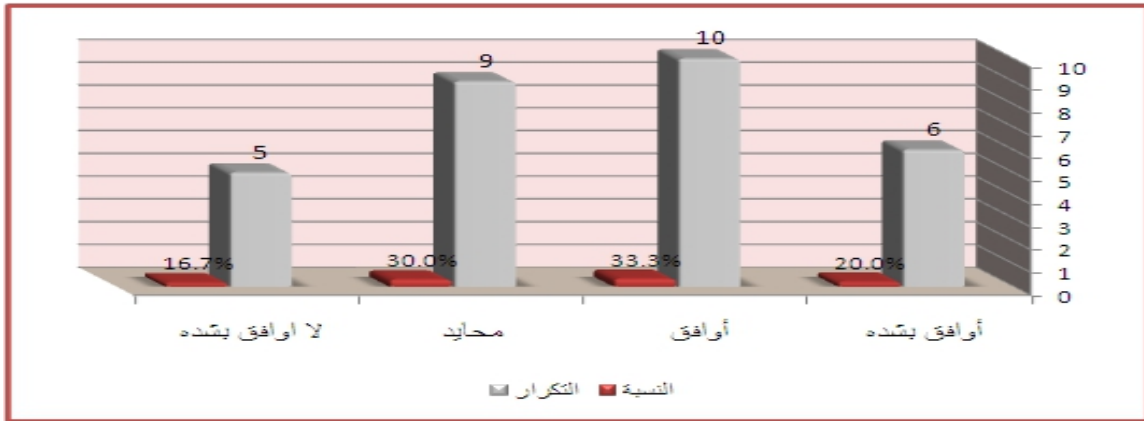
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة الثانية عشر

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|---------|---------------|---------|--------|
| 1. | أوافق بشدة | 6 | 20% |
| 2. | أوافق | 10 | 33.3% |
| 3. | محايد | 9 | 30% |
| 4. | لا أوافق | - | - |
| 5. | لا أوافق بشدة | 5 | 16.7% |
| المجموع | | 30 | 100% |

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

شكل رقم (18/2/3)

التوزيع البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبرة الثانية عشر



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتضح للباحث من الجدول والتوزيع البياني أن هنالك (10) أفراد وبنسبة (33.3%) وافقوا على العبارة ، وأن هنالك (9) أفراد وبنسبة (30%) محايدين ، وأن هنالك (6) أفراد وبنسبة (20%) وافقوا بشده ، وأن هنالك (5) أفراد وبنسبة (16.7%) لم يوافقوا بشده ، ويتضح من خلال ذلك أنه الظروف المعيشية الصعبة تبرر الوقوع في دائرة الفساد الإداري .

ثانياً : اختبار ومناقشة صحة الفرضيات

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات :

وفى الجزء التالي يقوم الباحث باستعراض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة كل على

حداها

أولاً : عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وتقليل الفساد الإداري

جدول رقم (19/2/3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية الأولى

| الرقم | العبرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------|---|---------------|-------------------|------------------------------------|
| 1 | ظاهرة الفساد الإداري موجودة في البنوك | 2.97 | 1.520 | اجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |
| 2 | الإلتزام بأخلاقيات المهنة يقلل من انتشار ظاهرة الفساد الإداري | 2.50 | 1.480 | اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |
| 3 | الإعتداء علي أموال البنوك يعد جريمة | 2.37 | 1.159 | اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |
| 4 | أخذ الرشوة مقابل خدمة تقدمها يخالف قوانين العمل | 2.60 | 1.329 | اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يتبين من الجدول رقم (19/2/3) أعلاه ما يلي :

1/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الأولى هي 2.97 والانحراف المعياري لها يساوي 1.520 وتعنى أن غالبية أفراد العينة محايدون على أن ظاهرة الفساد الإداري موجودة في البنوك.

2/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الثانية هي 2.50 والانحراف المعياري لها 1.480 وتعنى أن غالبية أفراد العينة موافقون علي الإلتزام بأخلاقيات المهنة يقلل من انتشار ظاهرة الفساد الإداري.

3/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الثالثة هي 2.37 والانحراف المعياري لها يساوي 1.159 وتعنى أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن الإعتداء علي أموال البنوك يعد جريمة .

4/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الرابعة هي 2.60 والانحراف المعياري لها يساوي 1.329 وتعنى أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن أخذ الرشوة مقابل خدمة تقدمها يخالف قوانين العمل .

جدول رقم (20/2/3)

نتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات عن عبارات الفرضية الأولى

| الرقم | العبارة | قيمة مربع كاي | القيمة الاحتمالية | قيمة الوسيط | التفسير |
|-------|---|---------------|-------------------|-------------|------------------------------------|
| 1 | ظاهرة الفساد الإداري موجودة في البنوك | 4.333 | 0.313 | 2 | إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |
| 2 | الالتزام بأخلاقيات المهنة يقلل من انتشار ظاهرة الفساد الإداري | 9.000 | 0.061 | 2 | إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |
| 3 | الإعتداء علي أموال البنوك يعد جريمة | 9.000 | 0.061 | 2 | إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |
| 4 | أخذ الرشوة مقابل خدمة تقدمها يخالف قوانين العمل | 4.000 | 0.406 | 2 | إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (20/2/3) كما يلي :

1/ قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 4.333 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.313 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لذلك لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

2/ قيمة مربع كاي للعبارة الثانية تساوي 9.000 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.061 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لذلك لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

3/ قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة تساوي 9.000 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.061 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لذلك لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

4/ قيمة مربع كاي للعبارة الرابعة تساوي 4.000 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.406 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لذلك لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

جدول رقم (21/2/3)

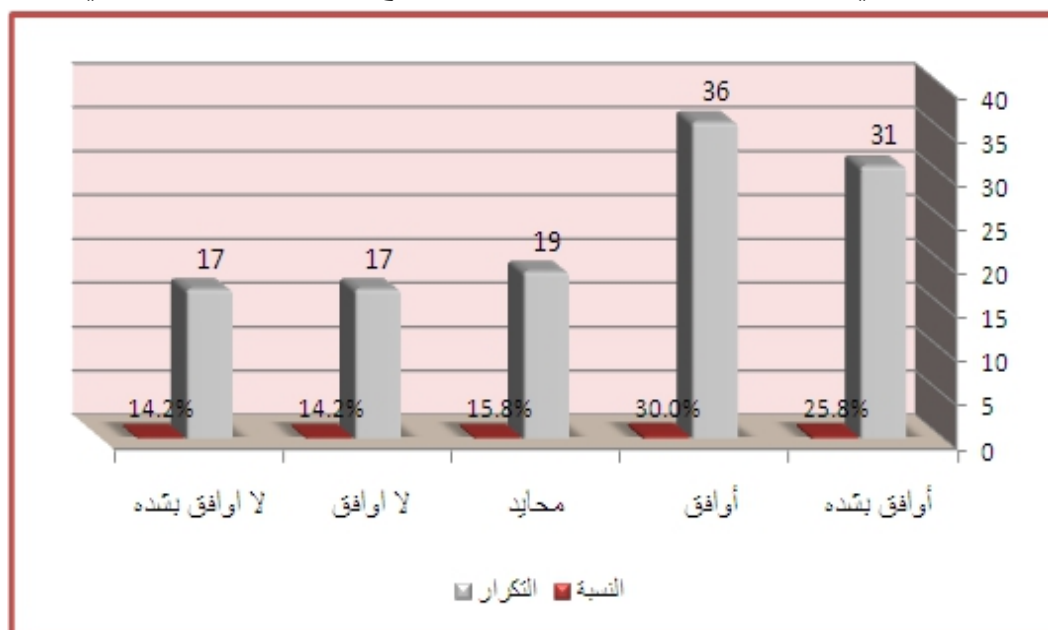
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الأولى

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|---------|---------------|---------|--------|
| 1. | أوافق بشدة | 31 | 25.8% |
| 2. | أوافق | 36 | 30% |
| 3. | محايد | 19 | 15.8% |
| 4. | لا أوافق | 17 | 14.2% |
| 5. | لا أوافق بشدة | 17 | 14.2% |
| المجموع | | 120 | 100% |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

شكل رقم (19/2/3)

الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الأولى



المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية : برنامج اكسل 2007

يتضح من الجدول والشكل البياني أن عدد الأفراد الموافقين بدون تشدد عن جميع عبارات الفرضية الأولى بلغ (36) فرداً وبنسبة (30%) ، وعدد الموافقين بشده بلغ (31) فرداً وبنسبة (25.8%)، والمحايدين (19) فرداً وبنسبة (15.8%) ، وبلغ عدد غير الموافقين بدون تشدد (17) فرداً وبنسبة (14.2%) ، وأيضاً بلغ عدد الغير موافقين بشده (17) فرداً وبنسبة (14.2%) .

يتضح من الجدول رقم (20/2/3) أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي² لدلالة الفروق بين إجابات عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الأولى أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعنى أن الفروق بين أعداد الأفراد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين ذات دلالة إحصائية عالية لصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى. وعليه تأسيساً على ما تقدم من تحليل يستنتج الباحثة بأن الفرضية الأولى والتي نصت على أن (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وتقليل الفساد الإداري) قد تحققت .

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وتطوير المؤسسات

جدول رقم (22/2/3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات
الفرضية الثانية

| الرقم | العبرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------|--|---------------|-------------------|------------------------------------|
| 1 | الإلتزام بأخلاقيات المهنة يرفع من كفاءة العاملين | 2.53 | 1.408 | اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |
| 2 | التوظيف في البنوك يتم بالواسطة والمحسوبية | 2.93 | 1.258 | اجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |
| 3 | التسيب الوظيفي يؤدي إلي فشل البنوك | 2.83 | 1.315 | اجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |
| 4 | يستغل الموظفين مناصبهم للمصالح الشخصية | 3.13 | 1.042 | اجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يتبين من الجدول رقم (22/2/3) أعلاه ما يلي :

1/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الأولى هي 2.53 والانحراف المعياري لها يساوي 1.408 وتعنى أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن الإلتزام بأخلاقيات المهنة يرفع من كفاءة العاملين .

2/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الثانية هي 2.93 والانحراف المعياري لها 1.285 وتعنى أن غالبية أفراد العينة محايدون على أن التوظيف في البنوك يتم بالواسطة والمحسوبية .

3/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الثالثة هي 2.83 والانحراف المعياري لها يساوي 1.315 وتعنى أن غالبية أفراد العينة محايدون على أن التسيب الوظيفي يؤدي إلي فشل البنوك .

4/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الرابعة هي 3.13 والانحراف المعياري لها يساوي 1.042 وتعنى أن غالبية أفراد العينة محايدون على أن الموظفين يستغلون مناصبهم للمصالح الشخصية .

جدول رقم (23/2/3)

نتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات عن عبارات الفرضية الثانية

| الرقم | العبارة | قيمة مربع كاي | القيمة الاحتمالية | قيمة الوسيط | التفسير |
|-------|--|---------------|-------------------|-------------|------------------------------------|
| 1 | الإلتزام بأخلاقيات المهنة يرفع من كفاءة العاملين | 9.667 | 0.046 | 2 | إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |
| 2 | التوظيف في البنوك يتم بالواسطة والمحسوبية | 6.667 | 0.155 | 3 | إجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |
| 3 | التسبب الوظيفي يؤدي إلي فشل البنوك | 7.333 | 0.119 | 2 | إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |
| 4 | يستغل الموظفين مناصبهم للمصالح الشخصية | 9.667 | 0.046 | 3 | إجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (23/2/3) كما يلي :

1/ قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 9.667 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.046 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2 .

2/ قيمة مربع كاي للعبارة الثانية تساوي 6.667 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.155 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لذلك لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح المحايدين لأن قيمة الوسيط تساوي 3 .

3/ قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة تساوي 7.333 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.046 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2 .

4/ قيمة مربع كاي للعبارة الرابعة تساوي 9.667 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح المحايدين لأن قيمة الوسيط تساوي 3.

جدول رقم (24/2/3)

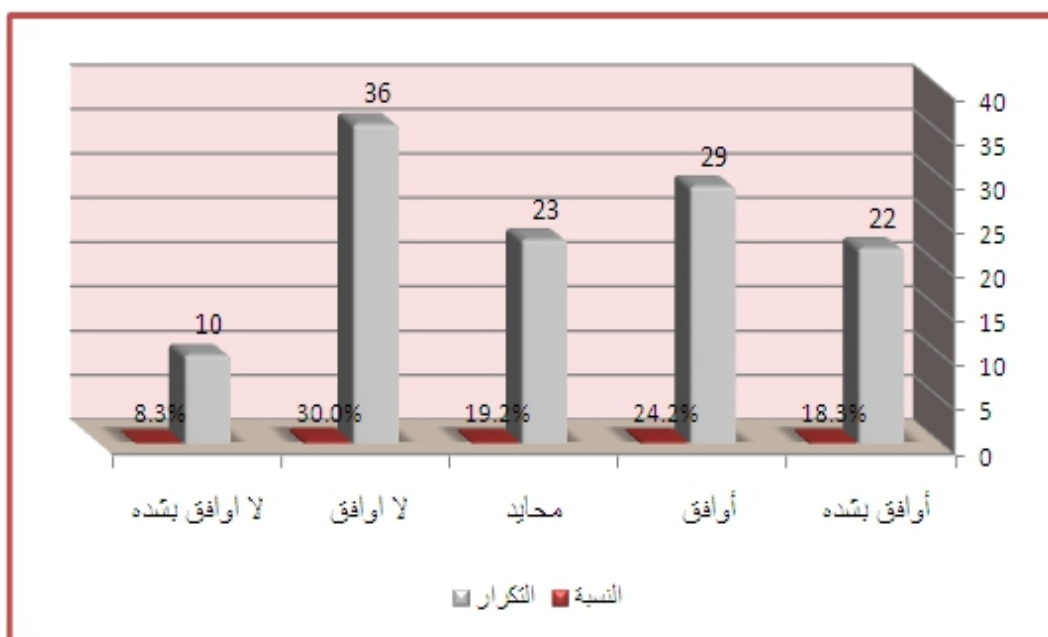
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثانية

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|-------|---------------|---------|--------|
| 1. | أوافق بشدة | 22 | 18.3% |
| 2. | أوافق | 29 | 24.2% |
| 3. | محايد | 23 | 19.2% |
| 4. | لا أوافق | 36 | 30% |
| 5. | لا أوافق بشدة | 10 | 8.3% |
| | المجموع | 120 | 100% |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

شكل رقم (20/2/3)

الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثانية



المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يتضح من الجدول والشكل البياني أن عدد الأفراد الغير موافقين بدون تشدد عن جميع عبارات الفرضية الثانية بلغ (36) فرداً وبنسبة (30%)، وعدد الموافقين

بدون تشدد بلغ (29) فرداً وبنسبة (24.2%)، والمحايدین (23) فرداً وبنسبة (19.2%) ، وبلغ عدد الموافقين بشده (22) فرداً وبنسبة (18.3%) ، و عدد غير الموافقين بشده (10) أفراد وبنسبة (8.3%) .

يتضح من الجدول رقم (22/2/3) أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي² لدلالة الفروق بين إجابات عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثانية أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعنى أن الفروق بين أعداد الأفراد الموافقين والمحايدین وغير الموافقين وغير الموافقين بشدة ذات دلالة إحصائية عالية لصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية. وعليه تأسيساً على ما تقدم من تحليل يستنتج الباحثة بأن الفرضية الثانية والتي نصت على أن (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وتطوير المؤسسات) قد تحققت.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الظروف المعيشية وتدني الأجور وبين
ممارسة الفساد الإداري

جدول رقم (25/2/3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات
الفرضية الثالثة

| الرقم | العبرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------|---|---------------|-------------------|--|
| 1 | الأجور المتدنية تقف عائقاً دون تحديد مطالب الأفراد | 2.73 | 1.596 | اجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |
| 2 | تدني الوضع الاقتصادي يدفع بالموظفين للكسب بطرق غير شرعية | 3.00 | 1.365 | اجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |
| 3 | تردي القيم لدي العاملين يقودهم إلي الاخرط في دائرة الفساد الإداري | 2.70 | 1.040 | اجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |
| 4 | الظروف المعيشية الصعبة تبرر الوقوع في دائرة الفساد الإداري | 3.43 | 1.006 | اجابات المبحوثين تميل نحو عدم الموافقة |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يتبين من الجدول رقم (25/2/3) أعلاه ما يلي :

- 1/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الأولى هي 2.73 والانحراف المعياري لها يساوي 1.596 وتعني أن غالبية أفراد العينة محايدون على أن الأجور المتدنية تقف عائقاً دون تحديد مطالب الأفراد.
- 2/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الثانية هي 3.00 والانحراف المعياري لها 1.365 وتعني أن غالبية أفراد العينة محايدون على أن تدني الوضع الاقتصادي يدفع بالموظفين للكسب بطرق غير شرعية.
- 3/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الثالثة هي 2.70 والانحراف المعياري لها يساوي 1.040 وتعني أن غالبية أفراد العينة محايدون على أن تردي القيم لدي العاملين يقودهم إلي الاخرط في دائرة الفساد الإداري .

4/ قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارة الرابعة هي 3.43 والانحراف المعياري لها يساوي 1.006 وتعنى أن غالبية أفراد العينة لا يوافقون على أن الظروف المعيشية الصعبة تبرر الوقوع في دائرة الفساد الإداري .

جدول رقم (26/2/3)

نتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات عن عبارات الفرضية الثالثة

| الرقم | العبارة | قيمة مربع كاي | القيمة الاحتمالية | قيمة الوسيط | التفسير |
|-------|---|---------------|-------------------|-------------|------------------------------------|
| 1 | الأجور المتدنية تقف عائقاً دون تحديد مطالب الأفراد | 5.333 | 0.255 | 2 | إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة |
| 2 | تدني الوضع الاقتصادي يدفع بالموظفين للكسب بطرق غير شرعية | 0.667 | 0.955 | 3 | إجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |
| 3 | تردي القيم لدي العاملين يقودهم إلي الاخرط في دائرة الفساد الإداري | 10.000 | 0.040 | 3 | إجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |
| 4 | الظروف المعيشية الصعبة تبرر الوقوع في دائرة الفساد الإداري | 2.267 | 0.519 | 3 | إجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (26/2/3) كما يلي :

1/ قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 5.333 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.255 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لذلك لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

2/ قيمة مربع كاي للعبارة الثانية تساوي 0.667 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.955 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لذلك لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح المحايدين لأن قيمة الوسيط تساوي 3.

3/ قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة تساوي 10.000 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.040 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح المحايدين لأن قيمة الوسيط تساوي 3.

4/ قيمة مربع كاي للعبارة الرابعة تساوي 2.267 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.519 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لذلك لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح المحايدين لأن قيمة الوسيط تساوي 3.

جدول رقم (27/2/3)

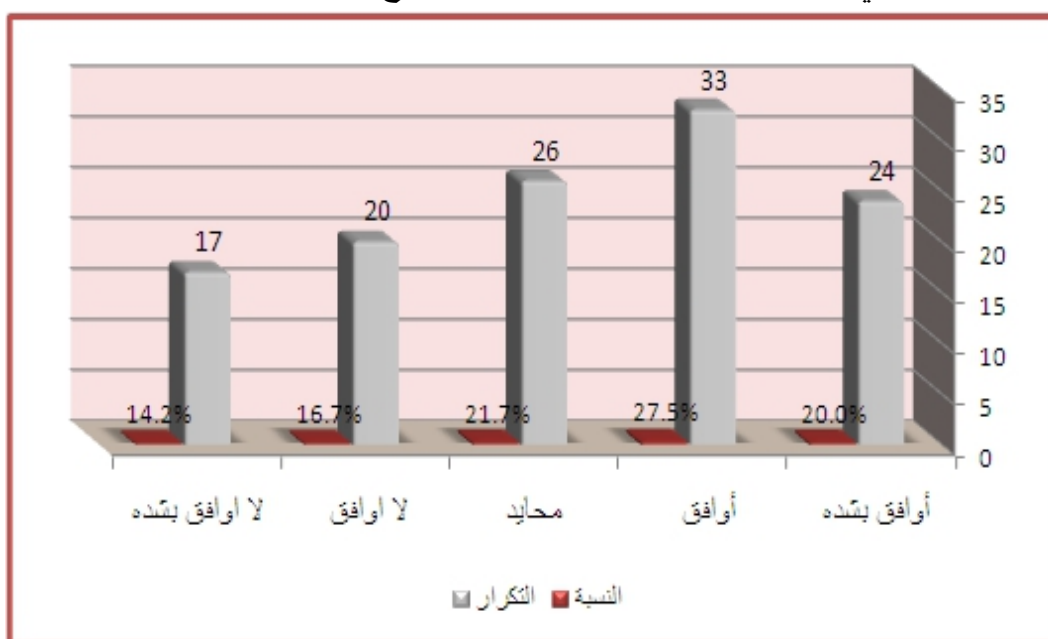
التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثالثة

| الرقم | درجة الموافقة | التكرار | النسبة |
|---------|---------------|---------|--------|
| 1. | أوافق بشدة | 24 | 20% |
| 2. | أوافق | 33 | 27.5% |
| 3. | محايد | 26 | 21.7% |
| 4. | لا أوافق | 20 | 16.7% |
| 5. | لا أوافق بشدة | 17 | 14.2% |
| المجموع | | 120 | 100% |

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

شكل رقم (21/2/3)

الشكل البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثالثة



المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

يتضح من الجدول والشكل البياني أن عدد الأفراد الموافقين بدون تشدد عن جميع عبارات الفرضية الثالثة بلغ (33) فرداً وبنسبة (27.5%) ، والمحايدين

(26) فرداً وبنسبة (21.7%) ، وعدد الموافقين بتشدد بلغ (24) فرداً وبنسبة (20%) ، وبلغ عدد غير الموافقين بدون تشدد (20) فرداً وبنسبة (16.7%) ، وعدد غير الموافقين بتشدد (17) فرداً وبنسبة (14.2%) .

يتضح من الجدول رقم (26/2/3) أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي² لدلالة الفروق بين إجابات عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الثالثة أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعنى أن الفروق بين أعداد الأفراد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين وغير الموافقين بشدة ذات دلالة إحصائية عالية لصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثالثة. وعليه تأسيساً على ما تقدم من تحليل يستنتج الباحثة بأن الفرضية الثالثة والتي نصت على أن (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الظروف المعيشية وتدني الأجور وبين ممارسة الفساد الإداري) قد تحققت.

الخاتمة

وتشتمل علي :

أولاً: النتائج

ثانياً: التوصيات

النتائج والتوصيات

أولاً : النتائج

1. الإلتزام بأخلاقيات المهنة يقلل من انتشار ظاهرة الفساد الإداري.
2. التسبب الوظيفي يؤدي إلي فشل البنوك.
3. الأجور المتدنية تقف عائقاً دون تحقيق مطالب الأفراد.
4. أخذ الرشوة مقابل خدمة تقدمها يخالف قوانين العمل
5. تردي القيم لدي العاملين يقودهم إلي الانخراط في دائرة الفساد الإداري.
6. بعض المؤسسات لا توجد بها مدونات أخلاقية يلتزم بها الموظفين.
7. توجد بعض مظاهر الفساد الإداري كالواسطة والمحسوبية في عملية اختيار الموظفين.
8. الاوضاع الاقتصادية المتدنية ليست مبرراً لممارسة الفساد الإداري.

ثانياً : التوصيات

1. على العاملين الالتزام بأخلاقيات المهنة لتقليل انتشار ظاهرة الفساد الإداري.
2. على العاملين عدم أخذ الرشوة مقابل الخدمات التي يقدمونها لأن ذلك يخالف قوانين العمل
3. يجب أن يتم التوظيف في البنوك على أساس الشروط المطلوبة والكفاءة والابتعاد عن الوساطة والمحسوبية.
4. على العاملين الالتزام بشروط ومواعيد العمل لرفع الأداء بالبنك.
5. يجب أن تُلبي أجور العاملين متطلباتهم.
6. إهتمام المؤسسات العامة والخاصة بوضع مدونات أخلاقية ليسير العمل في المؤسسة وفق ما جاء بها.
7. توصي الدراسة بضرورة تدريس مادة أخلاقيات الأعمال في الجامعة.
8. يجب علي الدولة وضع معالجات لتحسين الوضع الاقتصادي المتدني ورفع مستوى دخل العاملين لتقليل انتشار ظاهرة الفساد الإداري.

المصادر و المراجع

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً : المراجع

1. الفيروز ، القاموس المحيط ، المجلد 3 ، (بيروت ، ب د).
2. بلال خلف السكارنة ، أخلاقيات العمل ، ط 6 (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع).
3. جمال درهم زيد ، أخلاقيات منظمات الأعمال ومسئولياتها الاجتماعية في ضوء مبادئ الحوكمة ، ط 1 (صنعاء : 2016م ،).
4. طارق عبد الرؤوف عامر وإيهاب عيسي المصري ، أخلاقيات العمل والمهنة ، (القاهرة : مؤسسة طيبة للنشر ، 2014م).
5. الطاهر محسن منصور الغالبي وصالح مهدي محسن العامري ، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، (عمان : دار وائل للنشر ، 2005م)
6. طارق عبد الرؤوف عامر ، إيهاب عيسي المصري ، أخلاقيات العمل و المهنة ، ط 1 (القاهرة : مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع ، 2014).
7. محمود عطا حسين عقل ، القيم السلوكية ، (الرياض : مكتب التربية العربية لدول الخليج ، 2001).
8. قيس المؤمن و آخرون "التتمية إدارية" (عمان : دار زهران للنشر ، 1997).
9. عاصم الأعرجي ، دراسات معاصرة في التطوير الإداري "منظور تطبيقي" ط 1 ، (عمان : دار الفكر للنشر و التوزيع)، ص 299 - 300 .
10. بلال خلف السكارنة : أخلاقيات العمل ، ط 5 (عمان : دار المسيرة للنشر و التوزيع ، 2016)،

ثانياً : الرسائل الجامعية

1. رغده عابد عطا الله المرديات ، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة علي السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان (عمان : رسالة ماجستير ، 2011م)

2. سامي عبد الكريم خيران الحربي ، أثر وجود الفساد الإداري و المالي في عرقلة برامج التطوير الإداري في محافظة القريات بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير 2001 منشورة علي الموقع <https://search.mandumah.com>
 3. فارس بن علوش بن بادي السبيعي ، دور الشفافية والمساءلة في الحد في الفساد الإداري (الرياض : رسالة دكتوراه ، 2010م) منشور علي موقع www.nazaha.com
 4. أحمد الأصفر ، الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العامة (الرياض : رسالة دكتوراه غير منشورة ، 1422)
 5. ياسين الصرايرة وأخرون ، المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري في القطاع العام (عمان : ب د)
 6. سالم القحطاني وعبد الرحمن الشمري ، اتجاهات الموظفين نحو الظواهر السلبية في أجهزة القطاع العام في المملكة العربية السعودية . (الرياض : 1419) .
 7. الصديق محمد الباشا موسي ، مكافحة الفساد الإداري للأجهزة الخدمة المدنية ، دراسة تطبيقية بولاية كردفان الكبرى (الخرطوم : رسالة دكتوراه ، 2011م)
 8. إنعام الشهابي ومنتقن داغر ، العوامل المؤثرة في الفساد الإداري في أجهزة الخدمة المدنية (صنعاء : دراسة دكتوراه غير منشورة ، 2000م) .
 9. رغبة عابده عطا الله المريات ، رسالة ماجستير منشورة علي الموقع www.meu.edu.jo
 10. أحمد محمود حبيب البوتي ، أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري ، رسالة دبلوم عالي منشورة علي موقع nazah.com
- ثالثاً : المجالات والمنشورات**

1. ياسين الصرايرة و آخرون ، المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري في القطاع العام الأردني ، مجلة الإداري ، العدد 73 ، السنة 1998 عمان .
2. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية (القاهرة ، 2010) .
3. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية 2010م، القاهرة .

رابعاً : المواقع الإلكترونية

1. <https://hrdisussi.com> المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية
2. www.abahe.co.ck الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي
3. <https://search.mandumah.com>
4. www.nazaha.com
5. www.meu.edu.jo

الملاحق

و تشمل على :

أولاً : الإستبانة

ثانياً : محكمو الإستبانة

ملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة شندي

كلية الدراسات العليا و البحث العلمي

قسم / إدارة الأعمال

استبانة

الأخ الكريم المحترم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على مجموعة هذه الأسئلة وذلك لاستكمال دراستي لنيل درجة الدبلوم العالي في إدارة الأعمال بعنوان :

(أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري)

و التمس من سيادتكم تعبئة الاستبانة و إعطائها جل اهتمامكم مع تقديري لحسن تعاونكم و بذل جهدكم علماً بأن الإجابات ستكون في سرية تامة و ذلك لغرض الدراسة و البحث العلمي فقط .

و لكم منا جزيل الشكر

الباحثة / صباح محمد أحمد محمد

رقم الهاتف / 0121315492

أولاً : البيانات الشخصية

ضع علامة (√) أمام الخيار الذي تراه مناسباً :

1. النوع :

ذكر أنثي

2. العمر :

أ / أقل من 30 سنة ب / 30 سنة و أقل من 40

ج / 40 سنة و أقل من 50 د / 50 سنة و أقل من 60

3. المؤهل العلمي :

أ / ثانوي ب / جامعي ج / فوق الجامعي

4. التخصص :

أ / محاسبة ب / إدارة أعمال ج / تجارة د / اقتصاد هـ / أخرى

5. الوظيفة :

أ / مدير ب / مدير قسم ج / موظف د / صراف

6. سنوات الخبرة :

أ / أقل من 5 سنوات ب / 5 سنوات و أقل من 10

ج / 10 سنوات و أقل من 15 د / 15 سنة و أقل من 20

هـ / 20 سنة فما فوق

القسم الثاني: بيانات الدراسة

الرجاء الكرم بوضع علامة (√) أمام مستوي الموافقة المناسب:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وتقليل الفساد

الإداري

| الرقم | العبرة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|-------|---|------------|-------|-------|----------|---------------|
| 1 | ظاهرة الفساد الإداري موجودة في البنوك | | | | | |
| 2 | الالتزام بأخلاقيات المهنة يقلل من انتشار ظاهرة الفساد الإداري | | | | | |
| 3 | الاعتداء علي أموال البنوك يعد جريمة | | | | | |
| 4 | أخذ الرشوة مقابل خدمة تقدمها يخالف قوانين العمل | | | | | |

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال وتطوير

المؤسسات

| الرقم | العبرة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|-------|--|------------|-------|-------|----------|---------------|
| 1 | الالتزام بأخلاقيات المهنة يرفع من كفاءة العاملين | | | | | |
| 2 | التوظيف في البنوك يتم بالواسطة والمحسوبية | | | | | |
| 3 | التسيب الوظيفي يؤدي إلي فشل البنوك | | | | | |
| 4 | يستغل الموظفين مناصبهم للمصالح الشخصية | | | | | |

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الظروف المعيشية وتدني الأجور
وبين ممارسة الفساد الإداري

| لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | أوافق | أوافق بشدة | العبرة | الرقم |
|---------------------|-------------|-------|-------|---------------|---|-------|
| | | | | | الأجور المتدنية تقف عائقاً دون تحقيق مطالب الأفراد | 1 |
| | | | | | تدني الوضع الاقتصادي يدفع بالموظفين للكسب بطرق غير شرعية | 2 |
| | | | | | تردي القيم لدي العاملين يقودهم إلي الانخراط في دائرة الفساد الإداري | 3 |
| | | | | | الظروف المعيشية الصعبة تبرر الوقوع في دائرة الفساد الإداري | 4 |

ملحق رقم (2)

قائمة المحكمين

| الاسم | التخصص | الوظيفة | الجامعة |
|------------------|-------------|-------------|------------|
| هيثم طلعت عيسى | إدارة أعمال | استاذ مساعد | جامعة شندي |
| شرف الدين سليمان | التجارة | محاضر | جامعة شندي |