

## دور التثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي

فواز بن علي العمري

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبد العزيز || جدة || المملكة العربية السعودية

الملخص: يهدف هذا البحث لإبراز دور التثقيف بأخلاقيات المهنة، وأثره في التقليل من الفساد الوظيفي، من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي للبحث (ما دور التثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي؟). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه من المناهج التي تساهم بدراسة وتحليل الظواهر الإنسانية والاجتماعية لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد طُبق استطلاع الرأي على عينة تتكون من 220 موظف من موظفي القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، تم اختيارهم عشوائياً عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي.

توصل الباحث للعديد من النتائج ومن أهمها: أن أفراد عينة البحث لديهم معرفة وقدرة على تمييز الممارسات الوظيفية، وتحديد ما إذا كانت تعتبر فساداً وظيفياً بنوعيه الكبير والصغير، أو أنها لا تمثل فساداً، وأن غالبية العينة يرون أن جهات عملهم تقوم دائماً وأحياناً بتوضيح قواعد السلوك العامة، ومتطلبات الوظيفة التي يعملون بها. لفت نظر الباحث أن أكثر من نصف عينة البحث لم يحضروا دورات تثقيفية عن أخلاقيات المهنة، وأن نصفهم ليس لديهم المعرفة بطريقة الإبلاغ عن الفساد المؤكد أو المحتمل، لذا يرى (84.6%) من العينة أن الموظفين / الموظفات في جهات عملهم بحاجة إلى المزيد من التثقيف بأخلاقيات المهنة وأهميتها، وطرق الإبلاغ عن حالات الفساد المؤكدة والمحتملة. من المهم ذكر أن غالبية أفراد العينة يرون أن تفضي الفساد يؤثر سلباً على أداء الموظفين / الموظفات ويعيق تحقيق أهداف جهة العمل. وأن الغالبية كذلك يرون: أن للتقليل من الفساد بصفة عامة أثر في تحقيق رؤية المملكة 2030. ومما تأكد للباحث أن غالبية العينة يتوقعون انخفاض حالات الفساد بزيادة وعي الموظفين وتثقيفهم بأخلاقيات المهنة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، تثقيف وظيفي، فساد، فساد وظيفي، تقليل الفساد، رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

### مقدمة:

إن مما لا شك فيه، أن تقدم الشعوب وتطورها مطلب مهم، لتحقيق الآمال والتطلعات لحياة كريمة وبناء مستقبل واعد للأجيال القادمة، وأن هذا التقدم هو رغبة ملحة وحق مشروع من منظور متفائل، تحرص معظم الحكومات والمجتمعات على تنفيذه.

وفي المقابل، نجد أن معظم هذه الجهود المبذولة والخطط الموضوعية، لا تؤتي ثمارها المتوقعة، إما لخلل في الخطة أو في طريقة تنفيذها. وأن من أهم ما يعيق تنفيذ الخطط التنموية، وجود الفساد بكافة أنواعه وأشكاله. فالفساد ببعديه القانوني والأخلاقي داء انتشر في كافة المجتمعات، سواء المتقدمة منها أو النامية وبنسب متفاوتة. فالفساد كما عرفته منظمة الشفافية الدولية في تقريرها عن الفساد المالي عام 2007، أنه "إساءة استعمال السلطة الموكلة، لتحقيق مكاسب خاصة". وللفساد صور عدة منها السياسي، والاقتصادي، والإداري، والاجتماعي، والثقافي، ولكل نوع من هذه الأنواع تفرعات عديدة. (عبدالله، 2003)

تبدل العديد من الحكومات والمنظمات الحقوقية مجهودات للحد من ظاهرة الفساد، بتكثيف التوعية، والتثقيف، وتفعيل الدور الرقابي، والتفتيش لحالات الفساد، وكذلك سن قوانين رادعة للحد من انتشار الفساد. وللمملكة العربية السعودية جهود عديدة للحد من الفساد، متمثلة في تطبيق الشريعة الإسلامية فيما يختص بمكافحة الفساد، وأيضاً من خلال التعاون العربي والأممي في هذا المجال، وذلك بالتوقيع على اتفاقية الأمم المتحدة

لمكافحة الفساد في عام 2003، وكذلك التوقيع على الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد في عام 2010. ويعد القطاع العام اهتمامًا كبيرًا من الحكومة في مكافحة الفساد، متمثلًا في ديوان المراقبة العامة والهيئة الوطنية لمكافحة الفساد. بينما لا يزال الفساد في القطاع الخاص - باستثناء الشركات المدرجة في سوق المال - بعيدًا عن الملاحظة، حيث يعتمد القطاع الخاص في المراقبة والحد من الفساد على المبادرات الذاتية، وبعض الإدارات التابعة بصفة مباشرة للمنظمات. (عبدالله، 2003)

#### أهمية البحث

إن الاقتصاد السعودي يمر بتحديات متنامية، تتطلب تضافر الجهود لتعزيز القدرة الاقتصادية وتحقيق الاستدامة، ولعل أبرز هذه الجهود ما يقدمه مجلس الشؤون الاقتصادية، حيث تبنت حكومة المملكة العربية السعودية رؤية المملكة العربية السعودية 2030، لتكون كما ذكرت في برنامج التحول الوطني 2020 منهجًا و خارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي في المملكة. وقد رسمت الرؤية التوجهات والسياسات العامة للمملكة، والأهداف والالتزامات الخاصة بها، لتكون المملكة نموذجًا رائدًا في كافة المستويات. (رؤية المملكة العربية السعودية، 2030 برنامج التحول الوطني 2020)

تكمن أهمية هذا البحث في الربط بين أخلاقيات المهنة ودورها في التقليل من الفساد الوظيفي فيما يلي:

- رفع كفاءة الموارد البشرية، بتزويد الموظفين بالمعارف والمهارات اللازمة لموائمة احتياجات سوق العمل المستقبلية، يعتبر من أهم مرتكزات برنامج التحول الوطني 2020 للارتقاء بمستوى وإنتاجية الموظف، للمشاركة الفعالة في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
- أبرز المعارف التي تعين الموظف على أداء عمله بالإضافة للمعارف الأكاديمية، معرفة الحدود الشرعية والقانونية، وما يترتب على الموظف أن يتمتع به من أخلاقيات مهنية وحقوق وواجبات تجاه الجهة التي يعمل بها.

#### مشكلة البحث:

نظرًا لقلة البحوث المنشورة في موضوع العلاقة بين أخلاقيات المهنة وأثرها في التقليل من الفساد الوظيفي، وبالأخص بعض السلوكيات الوظيفية، التي يعتقد البعض أنها لا تندرج تحت الفساد، إما لجهله بالقوانين أو لانتشارها، مما جعل حدوثها غير مستغرب كالبساطة، والمحسوبية، أو التسبب الوظيفي، أو إهمال وهدر المال العام، أو تسريب المعلومات المهمة والحساسة.

لذلك، فإن هذا البحث يسلط الضوء على دور التنقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي، ومعرفة ما إذا كان هنالك علاقة بين التنقيف بأخلاقيات المهنة والفساد الوظيفي.

#### أسئلة البحث

يهدف هذا البحث لإبراز دور التنقيف بأخلاقيات المهنة، وأثره في التقليل من الفساد الوظيفي، من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي للبحث (ما دور التنقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي؟) وتتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما تأثير اهتمام جهة العمل بتوفير مصادر لأخلاقيات المهنة، ونشرها، وتوعية موظفيها، وإيجاد قنوات للإبلاغ عن حالات الفساد أو الشكوك، على مدى معرفة الموظفين بأخلاقيات المهنة وتطبيقها في أعمالهم اليومية؟
2. ما رأي الموظفين في أثر بعض الممارسات الوظيفية وهل تعتبر من الفساد؟ ومدى معرفة العواقب والجزاء المترتبة عليها؟

3. هل هناك رابط بين التثقيف بأخلاقيات المهنة، والتقليل من الفساد الوظيفي؟

#### أهداف البحث:

1. تقديم إطار نظري للتعريف بالفساد وأنواعه، وآثاره.
2. تقديم إطار نظري لأخلاقيات المهنة، تعريفه، ومصادره.
3. الكشف عن مدى تأثير زيادة التثقيف بأخلاقيات المهنة، وأثره في التقليل من الفساد الوظيفي.

#### حدود البحث:

##### 1. الحدود الموضوعية:

يقتصر هذا البحث على معرفة دور التثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي، وبالأخص بعض السلوكيات الوظيفية التي يعتقد البعض أنها لا تندرج تحت الفساد، إما لجهله بالقوانين، أو لانتشارها، مما يجعل حدودها غير مستغرب كالواسطة، أو عدم الالتزام بالأوقات المخصصة للعمل، أو إهمال المال العام، أو تسريب المعلومات المهمة والحساسة.

##### 2. الحدود البشرية:

طُبق هذا البحث على عينة تتكون من موظفين القطاع العام والخاص، وشبه الخاص، تم اختيارهم عشوائيًا عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي، لاستطلاع آرائهم حول دور التثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي.

##### 3. الحدود المكانية:

طُبق استطلاع البحث على عينة من موظفين القطاع العام والخاص في المملكة العربية السعودية.

##### 4. الحدود الزمانية:

تحددت الحدود الزمانية لهذا البحث خلال عام 2017م.

### أولاً: الإطار النظري

#### المبحث الأول: الفساد الوظيفي

##### مفهوم الفساد:

يعتبر الفساد ظاهرة قديمة امتدت على مر السنين. وقد ذكرت في القرآن الكريم العديد من قصص الفساد التي ارتكها الأولون، وبالعقاب المترتب على الفساد، قال تعالى: ﴿إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِنْ خِلافٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ خِزْيٌ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ﴾، (المائدة: آية 33). إن الجديد في ظاهرة الفساد هو تعقدها وتشابكها، بحيث أصبحت تؤثر على جميع أنشطة المجتمع السياسية، والاقتصادية، والإدارية، والاجتماعية، وقد لا يكون القضاء على الفساد أمرًا ممكنًا، ولكن التقليل منه والحد من آثاره أمر ممكن الحدوث، ويجب العمل عليه لمنع انهيار الأجهزة والدول، التي استشرى فيها الفساد (الغنام، 2011)

فالفساد في اللغة ضد الصلاح، والمفسدة ضد المصلحة (ابن منصور، لسان العرب)، وأما الفساد اصطلاحًا فهو خروج الشيء عن الاعتدال، قليلاً كان الخروج عنه أو كثيرًا، ويضاده الصلاح (الراغب الاصفهاني، 1423). وقُسم

الفساد أيضًا إلى فساد صغير وفساد كبير، أما الفساد الكبير فهو الفساد السياسي الذي ينتشر في أعلى دوائر السلطة السياسية، حيث يقوم القابضون على القرار السياسي، باستعمال سلطتهم ونفوذهم لتوطيد مكانتهم وتعزيز ثروتهم، بتفصيل السياسات، والأولويات، والتشريعات، على قياسهم ومصالحهم، وهو أخطر أنواع الفساد وأكثرها تعقيدًا وأثرًا على المجتمعات والدول، وأكثرها صعوبة في المعالجة، ولكن عملياته أقل عددًا من الفساد الصغير أو الإداري. والفساد الصغير، أي الفساد على المستوى البيروقراطي، كالرشوة لموظف لاختصار مدة تقديم الخدمة وسواه، مما يعتبر ذا أثر ضئيل في المجتمع، مقارنة بالأعمال الفاسدة التي يقوم بها أصحاب القرار السياسي، والتي هي فساد سياسي ذو أثر سلبي كلي في المجتمع. (خير الله ، 2010)

يُعد الجهاز الإداري بالدولة، بمثابة التنظيم الأساسي الذي يلقي عليه تبعات تنفيذ السياسة العامة لها في مجالاتها المختلفة. ولما كانت الدول النامية في حالة تطور مستمرة، فإن الأمر يستوجب تطوير الجهاز الإداري، بما يتناسب مع التغيرات الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، والسياسية التي يشهدها المجتمع. ويتربط على عدم تطوير الجهاز الإداري كاستجابة لتلك التغيرات، انتشار الفساد بكافة صورته، من رشوة، واختلاس، وإهدار للمال العام.

وقد أُعطيت للفساد بوجه عام تعريفات عديدة، تختلف في نظرتها وطابعها وفلسفتها، فمنها ما يوسع مضمونه ليربطه بالبعد الحضاري، وما فيه من قيم، وتقاليد، ونظم عقائدية، وسياسية، وبيئية أخرى، ومنها تعريفات أحادية النظرة، تجعل الفساد الإداري نتاج التسيب والفضو، أو استجابة للحاجة والعوز، أو رد فعل لأوضاع سياسية، أو نفسية، أو اجتماعية محددة. (الكبيسي ، 2000)

وتجدر الإشارة إلى أن الفساد تتعدد أشكاله ودرجاته، فمفهوم الفساد يشمل الفساد الصغير أو فساد صغار الموظفين، والفساد الكبير أو فساد كبار المسؤولين والسياسيين، ويشمل مفهوم الفساد أيضًا ممارسات مثل الرشوة، والمحسوبية، والاحتيال، والاختلاس، والتزوير، وتخصيص الأصول العامة للاستخدام الخاص. (السن، 2010).

الفساد وفقًا لتعريف الأمم المتحدة: هو سوء استعمال السلطة العامة لتحقيق مكسب خاص. ويتدرج الفساد من الرشوة، إلى عمليات غسل الأموال، ونشاطات الجريمة المنظمة، ونشاطات المافيا. ويعرف البنك الدولي الفساد بأنه استغلال المنصب العام بغرض تحقيق مكاسب شخصية. والمنصب العام - كما عرّفه القانون الدولي - هو منصب ثقة يتطلب العمل بما يقتضيه الصالح العام (علي، ٢٠٠٥).

وتعدد تعريفات الفساد أنفة الذكر، يعني أن مضامينه ومعانيه لا تزال غامضة ومختلف عليها، وبالتالي فإن أمر محاربه والتصدي له يستوجب التفريق بين الفساد النابع من طبائع الأشياء أو من استعدادات البشر، وبين الإفساد الذي تسببه الضغوط والمتغيرات البيئية، حتى تتمكن النظم السياسية، والهيئات القضائية، وكل المهتمين ببرامج الإصلاح الإداري، من تبني الاستراتيجيات الوقائية الشاملة والممانعة، كبديل للجهود القضائية والأمنية العلاجية، التي تهتم بأساليب كشف الفساد، والقبض على المفسدين، وعلى إجراءات محاكمتهم وإصدار العقوبات بحقهم.

#### مظاهر الفساد الوظيفي:

الرشوة: وتعني حصول الشخص على منفعة تكون مالية في الغالب، لتمرير أو تنفيذ أعمال لخلاف التشريع أو لأصول المهنة.

المحسوبية: تعتبر من أكثر مظاهر الفساد خطورة والأصعب علاجًا، فهي تنجم عن استغلال المنصب الحكومي، للاستفادة الشخصية لمصلحة الفرد ومحاسبيه دون وجه حق.

المحاباة: أي تفضيل جهة على جهة أخرى بغير وجه حق، وبذلك تشغل المناصب من قبل أشخاص غير مؤهلين. الوساطة: أي تدخل شخص ذا مركز وظيفي أو تنظيم سياسي لصالح من لا يستحق التعيين، أو إحالة عقود أو إشغال مناصب قيادية لصالح أفراد دون وجه حق. الابتزاز والتزوير: وهو الفساد الذي يمارسه بعض الموظفين لغرض الحصول على المال من الأشخاص، مستغلاً موقعه الوظيفي بتبريرات قانونية، أو إدارية، أو إخفاء التعليمات النافذة على الأشخاص المعنيين، كما يحدث في دوائر الضريبة، أو تزوير الشهادة الدراسية، أو تزوير النقود. نهب المال العام: يتمثل في منح التراخيص والإعفاءات الجمركية والضريبة لأشخاص، أو شركات غير مؤهلة، أو غير كفؤة، وبدون وجه حق وبشكل غير نزيه وغير عادل، هدفه إرضاء من هم في السلطة أو تحقيق مصالح متبادلة. (سميح، 2013)

### آثار الفساد الإداري:

إن الآثار المدمرة والنتائج السلبية لتفشي هذه الظاهرة المقيتة، تطال كل مقومات الحياة لعموم أبناء الشعب، فهتدر الأموال، والثروات، والوقت، والطاقات، وتعرقل أداء المسؤولين وإنجاز الوظائف والخدمات، وبالتالي تشكل منظومة تخريب وإفساد، تسبب مزيداً من التأخير في عملية البناء والتقدم، ليس على المستوى الاقتصادي والمالي فقط، بل في الحقل السياسي، والاجتماعي، والثقافي، ناهيك عن مؤسسات ودوائر الخدمات العامة، ذات العلاقة المباشرة واليومية مع حياة الناس.

كما يؤكد البعض الآخر أن الفساد الإداري يؤدي إلى ما يلي: (علي، ٢٠٠٥)

1. يؤثر الفساد على روح المبادرة والابتكار، ويضعف الجهود لإقامة مشاريع استثمارية جديدة.
2. تنطوي الرشوة على ظلم، إذ إنها تفرض ضريبة تنازلية تكون ثقيلة الأثر على نحو خاص على التجارة والنشاطات الخدمية، التي تضطلع بها المنشآت الصغيرة.
3. يقود الفساد إلى التشكيك في فعالية القانون، وفي قيم الثقة والأمانة، إلى جانب تهديده للمصلحة العامة، من خلال إسهامه في خلق نسق قبيح يعكسه مجموعة من العناصر الفاسدة، وهو ما يؤدي إلى ترسيخ مجموعة من السلوكيات السلبية.
4. وعلى صعيد آخر، يؤثر الفساد في كل من العدالة التوزيعية والفعالية الاقتصادية، نظراً لارتباطه بإعادة توزيع أو تخصيص بعض السلع والخدمات، إذ يسهم الفساد في إعادة تخصيص الثروات لصالح الأكثر قوة ممن يحتكرون السلطة.
5. تظهر أهم مخاطر الفساد في تغييرها للحوافز والدوافع السلوكية، بحيث يسود نوع من النشاطات غير الإنتاجية الساعية إلى الربح السريع.

### المبحث الثاني: أخلاقيات المهنة

أخلاقيات المهنة (تعريفها، عناصرها، ومصادرها)

تعددت التعريفات لما هو أخلاقي وغير أخلاقي، فقد عرفت الأخلاقيات بأنها مجموعة من الخواطر المحددة للسلوك السوي للفرد والمجتمعات. (العثيمين: 1993)

كما أنها عرفت بأنها تطبيق القيم على التصرفات الفردية، وتوفر الأساس الثاني الأخلاقي السلوك الفردي في مختلف المواقف والظروف، وتنعكس في القوانين، والتعليمات، وقواعد السلوك، والمعايير المهنية. (كهربنغهان، 1984)

ويقع تحت مظلة المسالك: الأخلاقيات الإدارية السلبية، والفساد الإداري، التسبب الوظيفي، والواسطة، والمحسوبيات، والتفرقة في المعاملات بين المراجعين والزلاء، على أساس اللون والقرابة وخلافه، وتقديم تسهيلات للبعض مقابل خدمات متبادلة، وتسخير إمكانيات الوظيفة للخدمات الشخصية، والاستفادة المادية من الوظيفة بشكل غير شرعي (رشوة).

فالأخلاقيات بشكل عام تمثل وجهين متضادين: الأول الوجه الحسن أو المضيء، والذي يجب أن يكون هو ديدن ونبراس العمل والتعامل اليومي في مختلف أوجه الحياة، بما فيها الأعمال الإدارية كالصدق، والأمانة، والإخلاص، واحترام الوقت، والصبر، والوفاء، والقوة، أما الوجه الآخر: فهو السيئ أو المظلم وهو ما يطلق عليه الفساد الإداري كالرشوة، والغش، وعدم احترام الأنظمة والتعليمات، واستغلال وقت العمل في أمور بعيدة عن روح العمل، وسوء استغلال المنصب (استغلال السلطة)، وسوء الظن في المراجعين والزلاء، والواسطة والمحسوبية. (العديم، 2001)

وتعرف اخلاقيات المهنة بأنها: مجموعة من الأعمال ذات واجبات مختلفة، يمارسها الأشخاص خلال أدوار محددة لهم، وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها، ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية تحكم سلوكهم المهني عندما يمارسون تلك المهنة (المصري، 1986)، أما الاخلاقيات عمومًا فهي: مجموعة القيم المشروعة التي يتحلّى بها الشخص المسئول، والتي لها تأثير واضح على السلوك، والمحققة للخير، والممانعة للشر، والمناصرة للحق، والمناهضة للباطل، والداعمة للعدل والإحسان، والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير محددة تحكم هذا السلوك (المزجاجي، 1994)

أخلاقيات المهنة في مجملها تصف علاقة الموظف بعمله، والمعبر عنها باحترامه الجمهور، وعدالة الموظف، وعدم تحيزه في التعامل مع الآخرين، وعدم تفعيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، وأيضًا علاقة الموظف بالقوانين والأنظمة والتعليمات، من خلال التطبيق السليم لها، وعدم استغلال موقعه الوظيفي، والحفاظ على المال العام، واحترام وقت العمل.

وميثاق أخلاقيات المهنة هو: مجموعة من القيم العليا، التي يسعى العاملون إلى الالتزام بها أثناء ممارسة العمل، وهو مستوى توقعات المجتمع من سلوكياتهم، ويقصد بالقيم العليا ذلك التنظيم الخاص لخبرة الإنسان، بما يعمل على تكوين الضمير الاجتماعي، وتوجيه السلوك في المواقف المختلفة، وفق المعايير السائدة في المجتمع. ومثال ذلك الصدق في القول، العدل في الحكم، الإخلاص في العمل، فالقيم موجبات السلوك المرشدة للعاملين في حياتهم العملية، وحياتهم الخاصة، لذا تم إفراغها في وثيقة متفق عليها تسمى ميثاق أخلاقيات المهنة. (عفيفي، 2004)

تختلف الأنظمة والقوانين والأعراف في مستواها، وطبيعة جهودها، وطرق تعاملها، ولكن لا تختلف عن مصادر الأخلاقيات من حيث الجوهر، وقد حاول الكثير من الكتاب والباحثين تحديد المصادر الأساسية لأخلاقيات المهنة فمنهم (البكري 1990) و (عاشور 1987) وكما يأتي:

- المصدر الديني: لقد وضعت الديانات السماوية أخلاق وفضائل سلوكية تنعكس على المرء في تعامله مع الله، وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل، ومعاملة الجميع معاملة حسنة، لأنهم متساوون في الحقوق والواجبات أمام القانون.

- القوانين، والأنظمة، والتشريعات التي تضعها الدولة من نظام الخدمة المدنية، قانون العمل والعمال، أنظمة وقواعد العمل، اللوائح الإدارية
  - البيئة الاجتماعية: تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد، والتمازج بين قطاعات المجتمع المختلفة، من خلال عادات، وتقاليد، وأعراف وقيم، من أهم مصادر الاختلافات التي تؤثر في الإدارة وفي مستوى التعامل بين المواطنين والجمهور من جهة، وبين الموظفين أنفسهم داخل المنظمة من جهة أخرى.
  - نظريات التنظيم والمدارس الفكرية والفلسفية، حيث تعد آراء العلماء، والفلاسفة، ورجال الفكر على مختلف مدارسهم، وكذلك علماء البيئة، والإدارة، والسلوك، والتاريخ، والسياسة، الذين حاولوا في كلياتهم أن ينظموا العلاقة بين الحاكم والمحكوم.
- قدم العديد من الكتاب والباحثين عناصر أخلاقيات، المهنة ولعل من أهمها ما ذكره (عاشور، 1987) و(شريف، 1991) وكما يأتي:

1. مخافة الله عز وجل، واستثارة قيم الخير، وتحفيز الرقابة الداخلية.
2. الالتزام بالأنظمة والقوانين.
3. احترام قيم وعادات المجتمع.
4. العدالة وعدم التحيز.
5. احترام الوقت والتقييد بأوقات الدوام.
6. الانتماء والولاء للمنظمة.
7. حب العمل.
8. الأمانة، والنزاهة، الحكمة، والإخلاص.
9. السرعة والإتقان في إنجاز العمل.
10. المحافظة على ممتلكات الدولة أول الشركة.
11. تنمية الكفاءات العلمية والعملية من قبل المديرين.

### المبحث الثالث: العلاقة بين أخلاقيات المهنة ومكافحة الفساد

في العديد من الدراسات الرامية لإيجاد حلول للفساد بشتى صوره، تم التطرق للتصرفات الأخلاقية كواحدة من أهم أسباب الفساد، وفي المقابل أن الرقي بالأخلاق يعتبر من أهم وسائل مكافحة الفساد، كونها أهم ركائز بناء مجتمع ينكر ويجرم الفساد، ويتوق لتغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية. ففي دراسة (البوتي، 2007) استنتج أن غياب أخلاقيات المهنة، سبب رئيسي في تفشي ظاهرة الفساد الإداري والمالي في القطاعين الحكومي والخاص، وأقترح أنه لا بد أن تسعى الإدارات إلى تجسيد حقيقة مهنية الإدارة، من أجل ترسيخ تقاليد وآداب وأصول المهنة. أما بحث (حاجي والصواف) فقد أثبت العلاقة بين أهداف الوظيفة وبين الالتزام بالأخلاقيات، وأوصى بضرورة إلزام المنظمات على اختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقية للوظيفة العامة.

وبذلت المملكة العربية السعودية العديد من الجهود، وقدمت العديد من المبادرات لسن قوانين وضوابط مكافحة الفساد، وتتبع أسبابه، وتنظيم وتفعيل الدور الرقابي، وزيادة الوعي في المجتمع، ولعل الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد (نزاهة) خير دليل على تلك المبادرات، فقد تأسست الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد في المملكة العربية السعودية بصدور الأمر الملكي رقم (65/أ) وتاريخ 1432/4/13هـ، للمساعدة في توفير بيئة عمل تتسم بالنزاهة والشفافية والعدل والمساواة، حيث قامت الهيئة بالعديد من الإجراءات لتحقيق الهدف المرجو منها في مكافحة

الفساد، بالرغم من تركيزها على كافة القطاعات الحكومية فقط، إلا أن لها جهود واضحة في مكافحة الفساد بصفة عامة. ففي تقريرها عن أداء الهيئة بنهاية 1435 هـ في سياق الجهود المبذولة في مكافحة الفساد، أنه تم تقديم 22035 بلاغاً منذ تأسيسها عبر رقمها المخصص للبلاغات 19991 منها 6905 بلاغ مشمول باختصاص الهيئة تم تصنيفها بناءً على طبيعتها، أما فساد إداري ومالي، أو تدني في مستوى الخدمات والمشاريع، أو قصور في الأنظمة أو إجراءات العمل. وقد حرصت الهيئة وفي سبيل تشجيع كل أفراد المجتمع على التعاون معها في الإبلاغ عن حالات الفساد، بصرف مكافآت تشجيعية مالية للمبلغين، مع تقديم خطابات شكر لهم بعد التأكد من صحة البلاغات المقدمة. ونتيجة لذلك، واصلت المملكة تقدمها للعام الرابع على التوالي في مؤشر مدركات الفساد لعام 2015م، الذي أصدرته منظمة الشفافية الدولية، لتحصل على المرتبة (48) عالمياً من أصل (168) دولة، إذ تقدّمت في الترتيب عن العام السابق (7) مراكز، كما ارتفعت (3) درجات لتتألف (52) درجة في عام 2015، فيما نالت (49) درجة في تقرير 2014م.

### أهمية مكافحة الفساد الوظيفي من منظور أخلاقيات المهنة :

ورد باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد عام 2003 بشأن القطاع الخاص، ضرورة أن تتخذ كل دولة طرف، وفقاً للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، تدابير لمنع ضلوع القطاع الخاص في الفساد، ولتعزيز معايير المحاسبة ومراجعة الحسابات، وتفرض عند الاقتضاء عقوبات مدنية، أو إدارية، أو جنائية، تكون فعالة ومتناسبة ورداعة على عدم الامتثال لهذه التدابير (الأمم المتحدة، 2004، ص14).

وتقع مسئولية وضع مبادئ السلوك الأخلاقي، ومراقبة تنفيذها على عاتق الإدارة العليا، وهو الأمر الذي يعني أن القيادة تلعب دوراً هاماً في الحفاظ على القيم الأخلاقية. والقيادة الفعالة هي تلك التي لا تكتفي بالحديث عن مبادئ الأخلاق فحسب، بل تضع تلك المبادئ موضع التنفيذ على نفسها قبل الآخرين، فهي تعد نموذجاً للسلوك الأخلاقي سواء بالنسبة للعاملين داخل الشركة، أو بالنسبة للشركات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع، وتزداد أهمية القيادة الفعالة في بناء الشركات على أسس أخلاقية، وذلك في الشركات التي تفتقر بشكل كامل إلى تلك الأسس، بينما يمكن أن يؤدي فشل القيادة إلى إحداث آثار سلبية، ليس فقط على مستوى الربحية، بل على أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، وذلك على غرار فضائح الشركات التي شهدتها الولايات المتحدة وأوروبا في بدايات هذا القرن (سوليفان وآخرون، 2005)

ومما تقدم، يتضح للباحث زيادة الاهتمام بالجوانب الأخلاقية كأحد الآليات الأساسية لمكافحة الفساد الوظيفي، باعتبار أن هذا الفساد بمنشآت الأعمال، يؤثر بشكل سلبي على كل من مسيرة التنمية، والإصلاح، والتطوير، التي تسعى لها المملكة العربية السعودية في رؤيتها المستقبلية.

### ثانياً: الدراسات السابقة

#### 1. دراسة (الكبيسي 2010) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية درجة الالتزام بالشفافية الإدارية، في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد من وجهة نظر العاملين فيها، ولتحقيق هدف الدراسة، فقد تم بناء استبانة للتعرف على درجة الالتزام بالشفافية الإدارية، وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت من "380" فرداً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وبعد جمع البيانات والمعلومات، تم تحليلها باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت"، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروق لدرجة الالتزام بالشفافية الإدارية، في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد، وأن هنالك فروق لدرجة الالتزام بالشفافية، تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات والأداة ككل ولصالح الذكور.

## 2. دراسة يحيى (2010) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، من وجهة نظر معلمي مدارسهم. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2010/2009)، والبالغ عددهم (12056) معلماً ومعلمة، وقد بلغت عينة الدراسة (1349) معلماً ومعلمة، وقد طورت الباحثة استبانة لتحقيق غرض الدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة: إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت كبيرة جداً. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية، بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ولمتغير سنوات الخبرة ولصالح الفئة (أقل من 6 سنوات)، ولمتغير المديرية ولصالح المديرية الآتية مرتبة تنازلياً: مديرية طوباس، ومديرية قباطية، ومديرية قلقيلية، ومديرية جنوب نابلس "حوارة"، ومديرية طولكرم. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

## 3. دراسة (القحطاني والشمري ، 2009)

هدفت إلى التعرف على مفهوم الفساد الإداري، الذي يشكل المفهوم الشامل للظواهر الإدارية السلبية المنتشرة في الأجهزة الإدارية، وقد استخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم توزيع "400" استبيان على عدد من موظفي الأجهزة الإدارية في مدينة الرياض، الذين يشغلون مراتب مختلفة في القطاع المدني. وقد توصل الباحثان إلى عدد من النتائج، أهمها أن الظواهر الأقل انتشاراً في الأجهزة الحكومية هي الرشوة، والاختلاس، والتزوير، والتبذير، أما الظواهر الأكثر انتشاراً في الأجهزة الحكومية حسب رأي أفراد العينة فيه إساءة استخدام السلطة، عدم الانتظام في العمل، والوساطة. أما الظواهر الأكثر رفضاً فيه، الظواهر الأقل انتشاراً "الرشوة، والاختلاس، والتزوير، والتبذير". أما العلاقة بين بعض العوامل الشخصية "العمر، والمسهل، والمرتبة الوظيفية" وبين الظواهر الإدارية السلبية"، عدم الانتظام في العمل، وإساءة استخدام السلطة، والوساطة، والتبذير، والرشوة، والتزوير، والاختلاس"، فيتضح أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العوامل الشخصية، وبين كل من الظواهر الإدارية السلبية.

## 4. دراسة الفضلي والمطيري (2008):

هدفت إلى التعرف على تأثير مجموعة من العوامل الخارجية البيئية، والتنظيمية، والشخصية على السلوك الأخلاقي. تألفت عينة الدراسة من (242) موظفًا في ست جهات حكومية. توصلت الدراسة إلى أن الإناث أكثر تشددًا من الرجال تجاه السلوك غير الأخلاقي، وكذلك وجدت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين العمر ودرجة التشدد ضد السلوكيات غير الأخلاقية، أي أنه كلما ارتفع عمر الفرد، كان أكثر تشددًا ضد السلوكيات غير الأخلاقية.

## 5. دراسة علوان (2007)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) بين أوساط العاملين في المجمع الإداري لمدينة سرت الليبية. التعرف على أشكال الفساد الإداري في المنظمات العامة محل الدراسة، التعرف على العلاقة التأثيرية بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية)، على انتشار الفساد الإداري في المنظمات العامة محل الدراسة، بما يساهم في إعادة ثقة المواطنين المتعاملين مع هذه المنظمات العامة. توصلت الدراسة إلى إن إحساس العاملين بعدالة التعاملات كان أعلى

من إحساسهم بعدالة التوزيع وعدالة الإجراءات، إن السبب وراء انخفاض إحساس العاملين بعدالة التوزيع، يرجع إلى إحساس العاملين بعدم تناسب مستويات المرتبات والحوافز المالية مع الجهود المبذولة في العمل، وذلك بالرغم من إحساسهم بموضوعية عبء العمل المحدد لهم.

أن أسباب انخفاض إحساس العاملين بعدالة الإجراءات، يرجع إلى أن المدراء لا يقومون بجمع المعلومات الكافية والدقيقة قبل اتخاذ القرار، إضافة إلى أنه لا يسمح للعاملين بقدر كاف من حرية المعارضة للقرارات التي يصدرها، بالرغم من حاجتهم إلى إبداء الرأي فيما يتعلق بالقرارات المتعلقة بالعمل. إن أكثر أشكال الفساد الإداري انتشاراً هو الفساد المالي، ومن ثم الفساد الجنائي، والفساد السلوكي، والفساد التنظيمي.

### التعقيب على الدراسات السابقة

#### ملخص الدراسات السابقة وموقع البحث منها:

من الواضح أن هذا البحث يلتقي مع بعض الدراسات السابقة، التي تناولت كلا من موضوعي الفساد وأخلاقيات المهنة في بعض المتغيرات الفرعية والأبعاد، لكن ما يميزها، بالإضافة إلى الاختلاف من حيث الهدف ومجتمع البحث والعينة، هو احتوائها هذه الأبعاد مضافاً لها أبعاد أخرى ضمن إطار البحث وحدودها ففيما يتعلق بالفساد الوظيفي، فشملت البحث الأبعاد التالية (التسيب والإهمال الوظيفي، واستغلال الوظيفة العامة لتلبية المصالح الشخصية، وعدم التقيد بالأنظمة والتعليمات وأخلاقيات العمل، والوساطة والمحسوبية والابتزاز)، وقد ساعد استعراض الدراسات السابقة في إلقاء نظرة على مفهوم الفساد الوظيفي وأبعادهما، والعوامل ذات التأثير الإيجابي أو السلبي عليهما، والعوامل ذات التأثير الإيجابي أو السلبي عليهما، ولهذا جاء هذه البحث لسد النقص الحاصل في هذا المجال، وهذا ما يميز البحث عن غيره.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، تبين الدور المهم الذي تلعبه أخلاقيات المهنة في القطاع العام والخاص، وذلك بغض النظر عن نوع المنظمة، حيث تم استعراض عدة دراسات، منها ما يتعلق بقطاع التعليم كدراسة (يحيى، 2010)، وكذلك دراسة (الفضلي والمطيري، 2008) التي كانت على موظفين حكوميين. ولفت نظر الباحث ندرة الدراسات العربية التي تطرقت لموضوع أخلاقيات المهنة بشكل عام، واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وكذلك في اختيار الأداة المستخدمة.

#### منهج البحث:

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي في القيام بهذا البحث لمناسبته، وذلك لكون الهدف من البحث التعرف على دور التثقيف بأخلاقيات المهنة، وتحليل تأثيره في التقليل من الفساد الوظيفي، وتفسير نتائجه من خلال أداة البحث، ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي الأسلوب الأفضل في نظر العديد من الباحثين لدراسة الكثير من المجالات الإنسانية، وهو وسيلة مناسبة لهذا البحث، حيث يعتبر أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها، وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

مجتمع البحث: طبق استطلاع البحث على موظفي القطاع العام، والخاص، وشبه الخاص.

أداة البحث: تم استخدام أداة الاستبيان، كوسيلة لجمع المعلومات، وقد تم تقسيمها إلى أربعة أقسام:

1. جمع معلومات ديموغرافية عن المبحوثين لها علاقة بالبحث، كسنوات الخبرة، وطبيعة العمل، وطبيعة جهة العمل.

2. التعرف على رأي المبحوثين عن الفساد بقسميه الفساد الكبير والفساد الصغير، ومعرفة تصنيفهم لبعض السلوكيات اليومية.
3. التعرف على مدى إلمام الموظفين بأخلاقيات المهنة، وتقيدهم بها، وأيضاً التعرف على جهود جهات العمل في التثقيف بأخلاقيات المهنة.
4. التحقق من فرضية العلاقة بين التثقيف بأخلاقيات المهنة، ودورها في التقليل من الفساد الوظيفي. صدق أداة البحث: صدق الاستبانة يعني مدى التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، 1995م)، كما يقصد بالصدق: احتواء الاستبانة على كل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من جانب، وكذلك وضوح فقراتها ومفرداتها من جانب آخر، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (عبيدات وآخرون، 2001م).

#### الاتساق الداخلي:

قام الباحث بأخذ عينة استطلاعية بحجم (30) من مجتمع البحث، وقد تم حساب الاتساق الداخلي لأداة البحث من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة البند (العبارة)، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له، وبناءً على نتائج معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية لمحور الفساد الوظيفي، فنجد أن جميع معاملات الارتباط طردية ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.305 - 0.634)، وبالتالي يمكن الحكم على محور السلوكيات الوظيفية بأنه يمتاز باتساق داخلي، وكذلك على نتائج معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة، والدرجة الكلية لمحور التثقيف بأخلاقيات المهنة، نجد أن جميع معاملات الارتباط طردية ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.473 - 0.750)، وبالتالي يمكن الحكم على محور التثقيف بأخلاقيات المهنة بأنه يمتاز باتساق داخلي.

#### ثبات أداة البحث:

تم التحقق من ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات كرونباخ-ألفا (Cronbach)، (L. J. (1951) لكل محور من محاور الأداة وعباراته، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

المحور	عدد العبارات	كرونباخ-ألفا
1/ السلوكيات الوظيفية	16	0.680
2/ التثقيف بأخلاقيات المهنة	9	0.674

يوضح الجدول السابق معاملات الثبات لمحاور أداة البحث عن طريق معاملات كرونباخ-ألفا للثبات. بالنسبة للمحور الأول (السلوكيات الوظيفية) نجد أن قيمة كرونباخ-ألفا بلغت (0.680)، وللمحور الثاني بلغت قيمة كرونباخ-ألفا (0.674)، وهذه القيم تشير إلى ثبات مقبول بالنسبة للأداة، الأمر الذي يدل على صلاحية الأداة في التطبيق على العينة وجمع البيانات، وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج المستخرجة منها.

#### إجراءات تطبيق أداة البحث:

قام الباحث بتصميم الاستبانة على موقع (survey Monkey)، وذلك بتحويلها إلى استمارة إلكترونية لتسهيل عملية جمع البيانات، خاصة وأن عينة البحث من موظفين في قطاعات متعددة، ويصعب التواصل معهم مباشرة أو الإلتقاء بهم وجهاً لوجه، فقد قام الباحث بنشر الرابط على مواقع التواصل الاجتماعي، والتي تعتبر من أكثر الأماكن التي يجتمع فيها الناس المنتشرين في مناطق عديدة ومتباعدة. وقد تم الحصول على (430 مستجيب)، إلا أنه كان

هناك شرط لتكملة الاستبانة وهو أن يكون المستجيب موظفًا، وقد كان هناك (95) مستجيبًا لم يكونوا موظفين، وبالتالي تم استبعادهم. وبالنظر في ردود باقي المستجيبين، وجد أن هناك ردود غير مكتملة وبها بيانات ناقصة، وبالتالي تم استبعادها، وفي الأخير تم التوصل إلى (220) رد مكتمل البيانات، وقد اعتمد هذا العدد لتكون العينة الفعلية. وتم إدخال البيانات إلى البرنامج (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) SPSS الإصدار 21، ومن ثم تم إجراء التحليل الإحصائي بغرض الإجابة على أسئلة البحث، والوصول للأهداف المرجوة منها، وذلك عن طريق استخدام العديد من الأساليب الإحصائية.

## نتائج البحث:

### أولاً: النتائج المتعلقة بوصف عينة البحث:

1/ تتكون عينة البحث من (220) موظف وموظفة، وتم التوصل إلى أن الغالبية بنسبة (82.3%) هم ذكور، وأن نسبة (54.5%) لهم خبرة (أكثر من 10 سنوات)، وأن الغالبية بنسبة (55.5%) هم موظفين في القطاع الحكومي، وأن نسبة (54.1%) من العينة في وظيفة (موظف).

### ثانيًا: النتائج المتعلقة بالإجابة على أسئلة البحث:

#### أ/ رأي الموظفين في أثر بعض الممارسات الوظيفية، وهل تعتبر من الفساد:

2/ أفراد عينة البحث لديهم معرفة وقدرة على تمييز الممارسات الوظيفية، وتحديد ما إذا كانت تعتبر فساد وظيفي بنوعيه الكبير والصغير أو أنها لا تمثل فساد، وذلك من خلال المتوسط العام لمحور الممارسات الوظيفية الذي بلغ (2.75) والذي يقع في المدى (2.34 - 3) حسب مقياس ليكرت للتدرج الثلاثي، والذي يشير إلى الاتجاه الإيجابي نحو المعرفة.

3/ استطاع أفراد العينة تمييز الممارسات الوظيفية التي تعتبر من أكبر أنواع الفساد الوظيفي، وتمثل في:

- التواطؤ مع مهرب أسلحة لتمرير أسلحة مع إرسالية مواد بناء.

- تقديم فواتير وهمية لأعمال صيانة للمبنى لم تتم.

4/ استطاع أفراد العينة تمييز الممارسات الوظيفية والتي تعتبر من الفساد الوظيفي الصغير، ومثال لها:

- استخدام الهاتف الخاص بالعمل في إنهاء صفقة شخصية ليس لها علاقة مباشرة بطبيعة عملك.

5/ استطاع أفراد العينة تمييز الممارسات الوظيفية التي لا تعتبر من الفساد الوظيفي، وتمثل أهمها في:

- الاستئذان من الرئيس المباشر للذهاب للمستشفى.

- مساعدة زميل في العمل لإنجاز مهامه.

#### ب/ معرفة الموظفين بأخلاقيات المهنة وتطبيقها في أعمالهم اليومية

6/ غالبية العينة بنسبة تزيد عن (90%) يرون أن جهات عملهم تقوم دائمًا وأحيانًا بتوضيح قواعد السلوك العامة ومتطلبات الوظيفة التي تعمل/ين بها.

7/ غالبية العينة بنسبة (62.7%) يرون أن الوصول لقواعد السلوك العامة وأخلاقيات المهنة متاح لجميع الموظفين في مقر عملهم.

8/ أكثر من نصف عينة البحث بنسبة (55.5%) لم يحضروا دورات تثقيفية عن أخلاقيات المهنة. وأن نصف عينة البحث بنسبة (50%) ليس لديهم المعرفة بطريقة الإبلاغ عن الفساد المؤكد أو المحتمل، لذا يرى (84.6%) من العينة أن الموظفين / الموظفات في جهات عملهم بحاجة إلى المزيد من التثقيف بأخلاقيات المهنة وأهميتها.

10/ أكثر من نصف عينة البحث بنسبة (52.7%) يروا أن الإجراءات والجزاءات المتعلقة بمخالفة أخلاقيات المهنة واضحة ويمكن الوصول إليها.

11/ غالبية أفراد العينة بنسبة (96.8%) يرون أن تفشي الفساد يؤثر على أداء الموظفين / الموظفين ويعيق تحقيق أهداف جهة العمل. وأن الغالبية بنسبة (91.8%) يرون أن للتقليل من الفساد بصفة عامة أثر في تحقيق رؤية المملكة 2030. كما أن غالبية العينة بنسبة (94.1%) يتوقعون انخفاض حالات الفساد بزيادة وعي الموظفين وتثقيفهم بأخلاقيات المهنة.

ج/ الفروق بين أفراد العينة في التمييز بين الممارسات الوظيفية وفقاً للمتغيرات الأولية.

12/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في التمييز بين الممارسات الوظيفية، وما إذا كانت تمثل فساد وظيفي أم لا وفقاً للخبرة، وهي كالآتي:

1-12/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين أفراد العينة ذوو الخبرة (2 - 5 سنوات)، و (سنتين أو أقل) في التمييز بين الممارسات الوظيفية لصالح العينة ذوو الخبرة (2 - 5 سنوات) بالمتوسط الأعلى.

2-12/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين أفراد العينة ذوو الخبرة (5 - 10 سنوات)، و (سنتين أو أقل) في التمييز بين الممارسات الوظيفية لصالح العينة ذوو الخبرة (5 - 10 سنوات) بالمتوسط الأعلى.

3-12/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين أفراد العينة ذوو الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، و (سنتين أو أقل) في التمييز بين الممارسات الوظيفية لصالح العينة ذوو الخبرة (أكثر من 10 سنوات) بالمتوسط الأعلى.

13/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في التمييز بين الممارسات الوظيفية، وما إذا كانت تمثل فساد وظيفي أم لا وفقاً لطبيعة جهة العمل ولنوع الوظيفة كل على حدة.

د/ العلاقة بين المتغيرات الأولية والتثقيف بأخلاقيات المهنة.

14/ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة والتثقيف بأخلاقيات المهنة.

15/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة جهة العمل، والسؤال (هل تقوم جهة عملك بتوضيح قواعد السلوك العامة ومتطلبات الوظيفة التي تعمل/ين بها)، وأن القطاع الحكومي تفوق على باقي القطاعات بقيامها دائماً بتوضيح قواعد السلوك العامة، ومتطلبات الوظيفة التي يعمل بها أفراد العينة.

16/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة جهة العمل والسؤال (هل الوصول لقواعد السلوك العامة وأخلاقيات المهنة متاح لجميع الموظفين في مقر عملك)، وأن القطاع الحكومي تفوق على باقي القطاعات وذلك بأن الوصول لقواعد السلوك العامة وأخلاقيات المهنة متاح لجميع الموظفين.

17/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة جهة العمل والسؤال (هل تعلم/ين طريقة الإبلاغ عن فساد مؤكد أو محتمل)، وأن القطاع الحكومي تفوق على باقي القطاعات من حيث المعرفة بطريقة الإبلاغ عن فساد مؤكد أو محتمل.

18/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة جهة العمل والسؤال (هل الإجراءات والجزاءات المتعلقة بمخالفة أخلاقية المهنة واضحة ويمكن الوصول إليها)، وأن القطاع الحكومي تفوق على باقي القطاعات من حيث وضوح الإجراءات والجزاءات المتعلقة بمخالفة أخلاقية المهنة وإمكانية الوصول إليها.

19/ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة جهة العمل كل من السؤال (هل تعتقد/ين أن الموظفين / الموظفين في جهة عملك بحاجة إلى المزيد من التثقيف بأخلاقيات المهنة وأهميتها)، والسؤال (هل حضرت/ ي دورة تثقيفية عن أخلاقيات المهنة وأهميتها).

20/ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع الوظيفة والتثقيف بأخلاقيات المهنة.

21/ هناك دور فعال للثقيف بأخلاقيات المهنة والجهود والتي تقوم بها جهات العمل في الثقيف بأخلاقيات المهنة، والتي تؤدي إلى التقليل من الفساد الوظيفي.

### توصيات البحث

- أظهرت نتائج البحث أن هناك دور فعال للثقيف بأخلاقيات المهنة، والجهود والتي تقوم بها جهات العمل في الثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي، وخلصت بالتوصيات التالية:
1. بالرغم من قدرة أغلبية الموظفين على تصنيف الفساد، إلا أنه يجب التركيز على بيان الآثار المترتبة على الفساد على المجتمع، وجهة العمل، وكذلك الدولة بصفة عامة.
  2. الاستمرار في الثقيف بأخلاقيات المهنة وتنوع أساليبه، مع التركيز على ربطها بممارسات الفساد واثاره وطرق الوصول لأخلاقيات المهنة وطرق التبليغ عن الفساد المحتمل والمؤكد
  3. يجب ان تشمل البرامج الثقيفية جميع الموظفين بغض النظر عن سنوات الخبرة أو طبيعة الوظيفة، وألا تقتصر على الدورات التدريبية فقط، بل تشمل بناء بيئة عمل نزيهة تتركز على القدوة الحسنة.
  4. لابد من زيادة الوعي بأخلاقيات المهنة أثارها في التقليل من الفساد الوظيفي في القطاع الخاص، وتخصيص جهات رقابية محايدة.
  5. يمكن للباحثين المهتمين بالبحث عن أفضل الأساليب والمصادر التي تساهم في بناء ميثاق لأخلاقيات المهنة، يحقق بيئة عمل نزيهة، وكذلك افضل الطرق للتوعية والثقيف بها.

### قائمة المراجع

1. ابن منظور، محمد بن مكرم (2003). لسان العرب، حرف الفاء، فسد.
2. الأمم المتحدة، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، نيويورك، 2004.
3. البوتي، أحمد محمود حبيب (2007)، أخلاقيات الأعمال أثرها في تقليل الفساد الإداري، هيئة المعاهد التقنية.
4. خير الله ، داود (2014) الفساد ومعوقات التطوير في العالم العربي، جامعة جورج تاون، واشنطن.
5. رؤية المملكة العربية السعودية ، 2030 (برنامج التحول الوطني 2020) <http://vision2030.gov.sa/ar/ntp>
6. سميح، أحمد محمد (2013) قياس علاقة الأثر بين تعدد دوافع ممارسة الفساد الإداري وتنوع أشكال ممارسته في الوحدات الإدارية الحكومية (دراسة ميدانية في م / عدن)، مجلة الاقتصاد، كلية الاقتصاد بجامعة عدن، اليمن، المجلد السادس، العدد السابع.
7. السن، عادل (2010) آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري، بحوث ندوات وملتقيات ( التأديب في الوظيفة العامة - الإجراءات القانونية والإدارية لانضباط وتأديب الموظفين ) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر.
8. سوليفان وآخرون، جون (2005) مواطنة الشركات، مركز المشروعات الدولية الخاصة CIPE، القاهرة، [www.cipe-arabia.org](http://www.cipe-arabia.org)
9. عبدالله، الحسن بنوعامه. (2003م) الفساد وأثره في القطاع الخاص، دون طبعه، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الجزء الثاني، الرياض

10. العثيمين، فهد (1993)، أخلاقيات الإدارة والوظيفة العامة. بيروت. مؤسسة الرسالة.
11. العديم، عقوب (2001م). أخلاقيات الخدمة العامة. الرياض جامعة الملك سعود كلية العلوم الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة.
12. عفيفي، صديق محمد، (2004م). "توصيف أخلاق المهنة لدى المعلم"، ندوة أخلاق المعلم، القاهرة، مركز طيبة للدراسات التربوية والمجلس القومي للتربية الأخلاقية، ص 32 - 35.
13. علوان، د. قاسم نايف. (2007). "تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري: دراسة ميدانية". مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، (7) / ص 57-82.
14. علي، زياد عربية (2005) الفساد، مجلة دراسات استراتيجية، جامعة دمشق، العدد ١٦.
15. الغنام، فهد بن محمد (2002)، مدى فعالية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
16. الفضلي، فضل والمطيري، هليل (2008) العلاقة بين اتجاهات أخلاقيات العمل ومجموعة مختارة من المتغيرات في القطاع العام بدولة الكويت. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 130 (43)، 91-132.
17. الفضيل، محمد عبد، (1999) "الفساد وتداعياته في الوطن العربي" مجله المستقبل العربي، العدد 243.
18. القحطاني، سالم بن سعيد، والشمري، عبد الرحمن بن عبد الله، (2009)، اتجاهات الموظفين نحو بعض الظواهر السلبية في أجهزة القطاع العام الإداري بالمملكة العربية السعودية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلة العربية للإدارة. العدد 2.
19. الكبيسي، حسن (2010)، "درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد من وجهة العاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة بغداد.
20. الكبيسي، عامر (2000) الفساد الإداري رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة، المجلة العربية للإدارة.
21. كينث، كهرنغهان وداويبيدي (1984). أخلاقيات الخدمة العامة، ترجمة محمد قاسم القريوتي المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
22. المزجاجي، أحمد بن داوود (1994)، أخلاقيات المسلم في الإدارة العامة، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية.
23. المصري، محمد عبالغني (1986). أخلاقيات المهنة، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، الأردن.
24. الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد (نزاهة) <https://www.nazaha.gov.sa>
25. يحيى، سجي (2010). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.
26. يحيى، سجي أحمد (2010) درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.

**Abstract:** This research aims to highlight the role of awareness in the ethics of the profession and its impact in reducing job corruption by answering the main question of the research (What is the role of education in the ethics of the profession in reducing the corruption of career?). The descriptive analytical approach was used as it is one of the methods that contribute to the study and analysis of human and social phenomena to achieve the objectives of the research and answer its questions. The researcher adopted the questionnaire as a data collection tool. The survey was conducted in a sample consisting of 220 public and private sector employees in the Kingdom of Saudi Arabia randomly chosen through social networking sites.

The researcher found many results, most important of which are that the members of the research sample have the knowledge and ability to distinguish the functional practices and determine whether they are considered functional corruption in both large and small or that they do not represent corruption. It drew the researcher's attention to the fact that more than half of the research sample did not attend awareness courses about ethics of the profession, and half of them did not have the knowledge of the way to report on the confirmed or probable corruption. Therefore, 84.6% of the sample believes that the employees in their establishments need more awareness about the ethics of the profession and its importance and the methods of reporting cases of confirmed and potential corruption. It is important to note that the majority of respondents believe that the spread of corruption negatively affects the performance of employees and hinders the achievement of the objectives of the employer. The majority also believe that the reduction of corruption in general contribute in achieving the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030. It was confirmed to the researcher that the majority of the sample expect the reducing of corruption by increasing the awareness of employees and their knowledge of the ethics of the profession.

**Key Words:** Ethics. Ethics Awareness. Corruption. Job Corruption. Corruption Reduction. Vision of Saudi Arabia 2030.

---