



أثر أخلاقيات الوظيفة العامة على الحد من الفساد الإداري

"دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي"

أ.معتز التاجوري

قسم الإدارة العامة، جامعة بنغازي، ليبيا
moatazaltajouri@gmail.com

□

تاريخ الاستلام: 2025/09/14 ؛ تاريخ القبول: 2026/01/07 ؛ تاريخ النشر: 2026/03/02

الكلمات المفتاحية:

المستخلص

أخلاقيات الوظيفة العامة، الفساد الإداري، جامعة بنغازي.

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية، بلغت (100) من رؤساء الأقسام والوحدات ومدراء المكاتب الإدارية بالإدارة العامة بجامعة بنغازي، وقد تمثل التساؤل الرئيسي: هل هناك اثر لأخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري بجامعة بنغازي؟، وقد أختار الباحث الدراسة الميدانية التي تعتبر إحدى دراسات المنهج الوصفي التحليلي، وتم تجميع البيانات بواسطة استمارة الاستبيان، ولقد تم تحليل البيانات المتحصل عليها ببرنامج الحزمة الإحصائية (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج بأن العاملين من مدراء المكاتب ورؤساء الأقسام والوحدات بالإدارة العامة بجامعة بنغازي لديهم مستوى مرتفع من أخلاقيات الوظيفة العامة. أوضحت النتائج حسب رأي جميع أفراد العينة ارتفاع مستوى أخلاقيات الوظيفة العامة بأبعادها الخمسة، حيث جاء بعد السرية في المرتبة الأولى، ثم بعد اللباقة، وبعد ذلك بعد الالتزام، ومن ثم بعد الأمانة وأخيرا بعد الصدق بالإدارة العامة جامعة بنغازي، وأخيرا أوصت الدراسة تأكيد على أهمية أخلاقيات الوظيفة العامة لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي، كذلك تفعيل أبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة يعزز بيئة تنظيمية مقاومة للفساد الإداري، حيث يكمل كل بعد الآخر فالصدق يدعم الأمانة، والالتزام بالأنظمة العمل يحمي السرية، واللباقة تجعل التطبيق مقبولا وفعالاً، مما يخلق نظاماً دفاعياً متعدد الطبقات ضد الفساد الإداري.

The impact of public service ethics on reducing administrative corruption: A field study on a sample of public administration employees at the University of Benghazi.

Mr. Moataz Altajouri

Public Administration, University of Benghazi, Libya.

Received :14/09/2025

Accepted: 07/01/2026

Published: 02/03/2026

Abstract

This study aimed to identify the impact of public service ethics on reducing administrative corruption. The study was conducted on a random sample of 100 department heads, unit heads, and administrative office directors at the University of Benghazi's public administration. The main question was: Does public service ethics have an impact on reducing administrative corruption at the University of Benghazi? The researcher chose a field study which is considered a descriptive-analytical approach. Data was collected using a questionnaire and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study's main finding was that the employees in the University of Benghazi's public administration, including office directors, department heads, and unit heads, possess a high level of public service ethics. The results, according to all participants, showed a high level of public service ethics across its five dimensions. Confidentiality ranked first, followed by tact, commitment, honesty, and finally, integrity within the University of Benghazi's general administration. The study concluded by recommending that the importance of public service ethics be emphasized among employees in the University of Benghazi's general administration. Furthermore, activating the dimensions of public service ethics fosters an organizational environment resistant to corruption.

Keywords

Public service ethics, administrative corruption, University of Benghazi.



© The Author(s) 2026. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4)

1. مقدمة

تتوجه المؤسسات المعاصرة بقطاعيها العام والخاص لتركيز اهتماماتها الحادة نحو ضرورة التزامها بأخلاقيات المهنة وجعلها في مقدمة أولوياتها والبحث عن أفضل الطرق لجعلها الإطار الشامل للأداء وذلك لقوة التأثير المباشر للقيم والمعايير الأخلاقية في سلوك الموظفين وأدائهم وأداء المؤسسة بشكل عام حيث باتت الأخلاقيات ميزه العصر التنافسية للمؤسسات وذلك في ظل حدة المنافسة وازدياد حجم الضغوطات على أنشطة المؤسسة من قبل القوانين الحكومية ونمو الوعي الثقافي الجماهيري باتجاه التأكيد على التزام المؤسسات بالمعايير الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية في تقديم خدماتها بعيدا عن الابتزاز والاتجار بالوظيفة سعيا من هذه المؤسسات إن يتم تصنيفها ضمن المؤسسات الأخلاقية (صباح وآخرون، 2022).

والفساد الإداري يتعلق بمظاهر الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح وسد الفراغ لتطوير التشريعات والقوانين، التي تغتتم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناعات القرار والمشرعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار. وهنا تتمثل مظاهر الفساد الإداري في: عدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف أو تمضية الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار والامتناع عن أداء العمل أو التراخي والتكاسل وعدم تحمل المسؤولية وإنشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي والواقع إن مظاهر الفساد الإداري متعددة ومتداخلة وغالبا ما يكون انتشار أحدها سببا مساعدا على انتشار بعض المظاهر الأخرى.

وعندما تكون أخلاقيات المهنة منتشرة بين العاملين فيما بينهم مثل الصدق والأمانة والاحترام والسرية واللباقة في التعامل هي السائدة، فإن هذا من الطبيعي يؤدي إلى عدم قبول الرشوة والتزوير والاختلاس والمحسوبية وغيرها من الأعمال الفاسدة.

2. مشكلة الدراسة

تلعب الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في المجتمع الذي نعيش فيه كعدم الاستقرار السياسي وعدم وجود قواعد وقوانين ولوائح تنظم سير العمل. في ظل غياب الدستور وعدم الالتزام بمبدأ الفصل المتوازن بين السلطات الدولة الثلاثة التنفيذية والتشريعية والقضائية في النظام السياسي، وطغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية وهو ما يؤدي إلى الإخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة، كما أن ضعف الجهاز القضائي وغياب استقلاله ونهايته يعتبر سببا في الفساد يعتبر سببا في الفساد، وتدني رواتب العاملين في القطاع العام وارتفاع مستوى المعيشة وعدم توفر السيولة في جميع المصارف مما يشكل بيئة ملائمة لقيام بعض العاملين بالبحث عن مصادر مالية أخرى حتى لو كان من خلال الرشوة (الرشيد، 2022).

كما أوضح تقرير مؤشر مدركات الفساد التابع لمنظمة الشفافية الدولية لسنة 2023 أن ليبيا تأتي في مرتبة متدنية جدا حيث جاءت ليبيا في المرتبة 18/100 وبسبب ذلك عدم وجود استقرار سياسي واجتماعي، كما أشار تقرير هيئة الرقابة الإدارية لسنة 2023 تفشي ظاهرة التسبب الإداري، وعدم ضبط عملية الحضور والانصراف الموظفين ومديري الإدارات والمكاتب، وربما يعزز السبب في ذلك إلى تدني مستوى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة الأمر الذي يأخذ بالباحث إلى التساؤل عما إذا كان هناك أثر لأخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري في الإدارة العامة بجامعة بنغازي؟

3. فرضيات الدراسة:

على ضوء مشكلة الدراسة يمكن صياغة فرضية الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 <$) أخلاقيات الوظيفة العامة بأبعادها (الصدق، الأمانة، السرية، اللباقة وحسن التعامل، الالتزام بأنظمة العمل) والفساد الإداري بالإدارة العامة بجامعة بنغازي؟

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

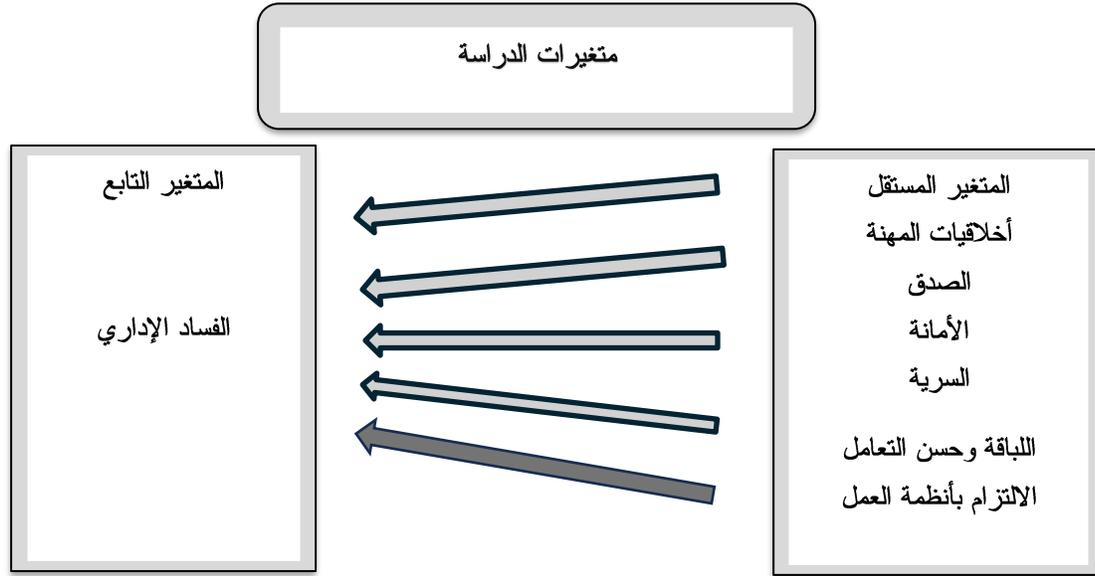
الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو إحصائية ($0.05 <$) لبعد الصدق على الإدارة العامة بجامعة بنغازي؟

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو إحصائية ($0.05 <$) لبعد الأمانة على الإدارة العامة بجامعة بنغازي؟
الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو إحصائية ($0.05 <$) لبعد السرية على الإدارة العامة بجامعة بنغازي؟

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو إحصائية ($0.05 <$) لبعد اللباقة وحسن التعامل على الإدارة العامة بجامعة بنغازي؟

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو إحصائية ($0.05 <$) لبعد الالتزام بأنظمة العمل على الإدارة العامة بجامعة بنغازي؟

4. متغيرات الدراسة:



الشكل (1): متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى الدراسات السابقة.

5. أهمية الدراسة

• الأهمية العلمية:

يساهم البحث في التركيز على موضوع مهم، أخذت الحاجة إليه تتزايد إثر تأكيد المخالفات الأخلاقية، وتراجع النظم القيمية وتزايد انتشار ممارسات الفساد الإداري بين الموظفين العموميين، فهو إذن يوضح أثر أخلاقيات الوظيفة العامة عند الموظفين العموميين في الحد من الفساد الإداري في بيئة عمل واسعة وحساسة، تتبع أهميتها من نوعية الخدمات التي تقدمها ألا وهي الإدارة العامة بجامعة بنغازي.

• الأهمية العملية:

1- يساعد هذا البحث في تحديد واضح ودقيق لأهم أبعاد أخلاقيات العمل الوظيفي التي ينبغي على الموظف العمومي في المؤسسات الحكومية الالتزام بها.

2- تساعد في زيادة الوعي بأهمية أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في الحد من الفساد الإداري بالمؤسسات الحكومية الليبية

3- إمكانية استفادة أصحاب القرار في المؤسسات الحكومية من هذا البحث، في مكافحة الفساد الإداري من خلال التركيز على أخلاقيات العمل.

6. أهداف الدراسة

- ❖ التعرف على درجة الحد من الفساد الإداري.
- ❖ تحديد طبيعة أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري بالإدارة العامة بجامعة بنغازي.
- ❖ تقديم المقترحات والتوصيات التي تسهم في الحد من انتشار ظاهرة الفساد الإداري في جامعة بنغازي.

7. منهج الدراسة

اعتمد الباحث على منهج الوصفي التحليلي الذي يستند على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا بغية الوصول إلى الأهداف المراد تحقيقها، تمثل هذه الطريقة البحثية الأساس لفهم الظواهر الحالية في الواقع وتحليل الجوانب الرئيسية لها، مما يساهم في إبراز تفاصيل مهمة واستنتاجات قيمة.

8. منهجية الدراسة

- الجانب النظري: أعتمد الباحث على المجالات العلمية والأبحاث المتخصصة منها المنشورة والغير منشورة وكذلك على الكتب العربية منها والأجنبية وكذلك الدراسات السابقة والتقارير ورسائل الماجستير والدكتوراة المنشورة منها والغير منشورة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- الجانب الميداني: أعتمد الباحث على قوائم الاستبانة والمقابلات والملاحظة حيث سيتم تجميع البيانات وتبويبها وتصنيفها وتحليلها واستخلاص النتائج الأولية منها.
- الجانب التحليلي: وهي التي تعتمد على تحليل قوائم الاستبانة وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتحليل الحزمة الإحصائية التي تقوم بدراسة معامل ارتباط بيرسون وسيطرق إلى تحليل الأثر عن طريق استخدام معامل تحديد الأثر الانحدار البسيط Simple Regression Linear، ألفا كرنباخ Cronbachs alpha.

9. حدود الدراسة

- الحدود الزمانية: اقتصرت هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية سنة (2024 – 2025).
- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على الإدارة العامة بجامعة بنغازي وهي ضمن نطاق مكاني للدراسة بمدينة بنغازي.
- الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على الإدارة الوسطى من ذوي المسميات الوظيفية الأتية: رؤساء الأقسام/ الوحدات، مدراء المكاتب بالإدارة العامة بجامعة بنغازي.
- الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على متغيري أخلاقيات الوظيفة العامة، والفساد الإداري.

10. المصطلحات والمفاهيم

1- أخلاقيات الوظيفة العامة: هي تعبير عن المبادئ المعنوية وعن القيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في وضع المعايير حول ما هو صحيح أو خاطئ فيما يتعلق بإنجاز المهام الوظيفية وعملية صنع واتخاذ القرارات الإدارية (Daft, 2003: 138).

2- الصدق: هو قول الحق ومطابقة الكلام للواقع، وهو أول دروب الخير وصف المؤمنين والأنبياء والصالحين، وقد أمدح الله سبحانه وتعالى الصدق وذكره في أوصاف أهل الجنة وأمر الناس به كما جاء في العديد من الأحاديث الشريفة التي تحت على الصدق، ومن المعروف أن الرسول محمد صلى الله عليه وسلم عرف بأن " الصادق الأمين " (nabulsi, 1991).

3- السرية: مبدأ أخلاقي مرتبط بعدة مهن (الطب، والدين وعلم النفس والأكاديميين).

4- الأمانة: هي أداء الحقوق والمحافظة عليها، وهي كل ما يلزم على العاملين أدائه وحفظه، وتتجلى الأمانة من خلال الحفاظ على الأموال والمحافظة على أسرار العمل وهي من الأسباب التي تقود إلى سيادة حقوق الناس وسبب فب تماسك المجتمع (صبيحة، 2021).

5- اللباقة وحسن التعامل: قدرة الفرد على امتلاك الأساسيات العامة للتعامل مع الآخرين بناء على ما تحصل من معرفة الاتجاه الذهني لهم وانطباعاتهم وردود أفعالهم حيال المواقف المتوقعة. واللباقة سلوك متدرب يتنامى بالتدريب والتوجيه والتوطين

6- الالتزام بأنظمة العمل: هي احترام الفرد للقوانين والأنظمة الداخلية بالمنظمة والالتزام العامل بها من خلال امتثال لأوامر المسؤولين عليه، وهذا نابع من احترامه لقدسيتها للعمل وإخلاصه للمنظمة ورغبته في البقاء بها

(السيبي، 2010).

7- الفساد الإداري: تعبير فني يستخدم في حالة انتشار جرائم التزوير في الوظيف العمومي، أو التعدي على الأموال العامة (ليلي بوحديد، إلهام يحيوي، 2016، ص29).

11. الإطار النظري

1.11 الوظيفة العامة:

1.1.11 الأخلاق: تمثل الأخلاق صفة أساسية في سلوك الأفراد بمختلف شرائحهم واتجاههم وثقافتهم وعقائدهم لما لها من انعكاسات إيجابية على الفرد والمجتمع والبيئة، فتمثل الأخلاق مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد أو ما هو سيء، بين ما هو خطأ وما هو صواب (نجم، 2014: 18).

2.1.11 أخلاقيات المهنة: تعرف المهنة على أنها عمل يستغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية، وتدريباً عملية طويلاً في مراكز ومدارس وجامعات، ويتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية، والقواعد التي تنظم العمل بها. فهي وظيفة تتطلب إعداداً طويلاً نسبياً ومتخصصاً على المستوى العلمي ويرتبط أعضاؤه بروابط أخلاقية محددة، ومجموعة من الأعمال ذات الواجبات والمهام المختلفة، يمارس الأفراد خلالها أدواراً محددة لهم، وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها، ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية تحكم سلوكهم المهني عندما يمارسون تلك المهنة (حورية بن طرية وباديس بوخلوة، 2017:269).

3.1.11 أهمية أخلاقيات الوظيفة العامة:

تعد أخلاقيات الوظيفة العامة عنصراً مهماً من عناصر الاستقرار والاطمئنان إلى سلامة وجودة الخدمة التي تؤديها المؤسسة أو الفرد، ويمكن أن نبر أهمية أخلاقيات العمل للمؤسسات خاصة في الآتي (رابحي وشعباني، 2019:439):

- تسهيل عملية صنع القرار، وتحقيق احترام الجميع سواء من داخل أو من خارج المؤسسة.
- تعزيز الشعور بالثقة والفخر والانتماء للمؤسسة لدى العاملين.
- ترسيخ سمعة المؤسسة ضمن البيئة المحلية والإقليمية والدولية.

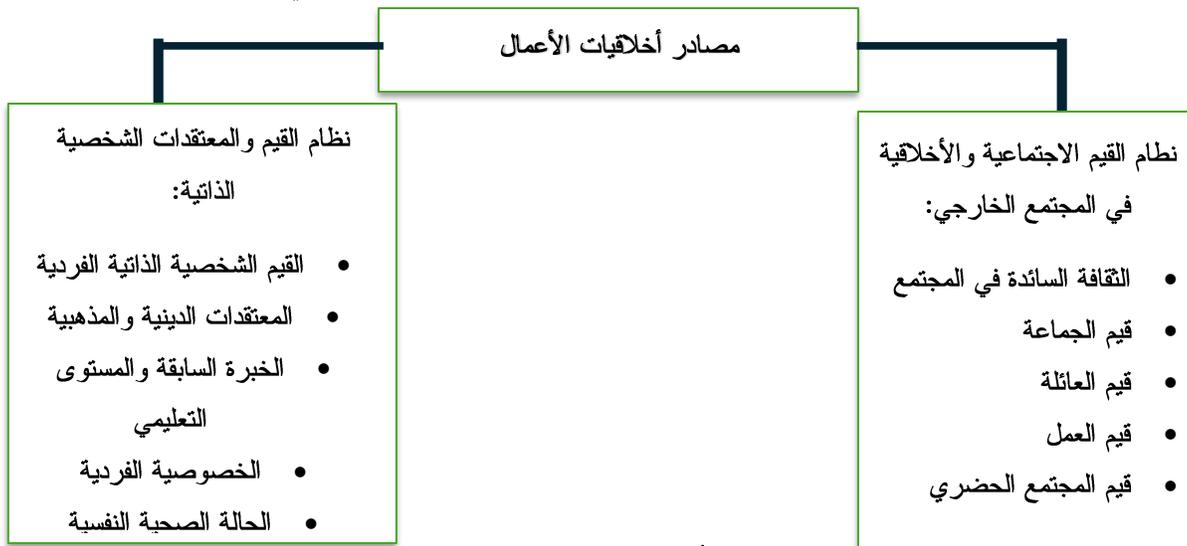
4.1.11 أهداف أخلاقيات الوظيفة العامة:

يمكن اقتصارها على النقاط التالية:

- فهم السلوك الوظيفي وأهميته في متابعة التزام قوانين العمل.
- تحديد أساليب تطوير الذات وكيفية التعامل مع الضغوط في العمل وتنظيم ورش العمل.
- معرفة أخلاقية المهنة وضرورة مراعاة إتباع الجوانب الأخلاقية (علي، 2011، 5).

5.1.11 مصادر أخلاقيات المهنة:

تتشكل مبادئ وقيم الأفراد من خلال مصدرين أساسيين، يمكن توضيحهما بالمخطط الآتي:



الشكل (2): يبين مصادر أخلاقيات المهنة

المصدر: (السكرانة، 2011، 57)

إجمالاً يمكن عرض أهم مصادر أخلاقيات المهنة في الآتي (السكرانة، 2011: 58-64)

العائلة والتربية البيئية، ثقافة المجتمع وقيمة وعاداته، الجماعات المرجعية، المدرسة ونظام التعليم، مؤسسات الإعلام والصحافة والرأي، سلطة القديم والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين، القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات، قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن، الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح، جماعات الضغط في المجتمع المدني.

6.1.11 مدونة السلوك لأخلاقيات الوظيفة بجامعة بنغازي:

الميثاق الأخلاقي لموظفي جامعة بنغازي يعد الميثاق الأخلاقي مجموعة من الآداب والمبادئ السامية والقيم العليا التي تحكم قواعد العمل والسلوك المتبع في أداء عمل أي مؤسسة وهو ما يمثل النظام الداخلي للمؤسسة الذي يؤدي إلى إحراز التقدم في الأداء وجودته، وتحقيق للغايات والأهداف إذ ما تم احترامه والالتزام به، وجامعة بنغازي باعتبارها مؤسسة تعليمية، لا بد أن تستند في أداء رسالتها وبلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها إلى ميثاق أخلاقي تتجسد فيه السلوكيات والتوجهات الأخلاقية التي يتعين على الموظف التحلي بها فكراً وعملاً وسلوكاً.

وانطلاقاً من أهمية جودة الأداء المهني وعمليات التأهيل والتدريب في المجال الوظيفي. وارتباطاً بالقيم والحقوق والالتزامات السامية لمهنة التعليم، وما يمليه الحق والعدل والواجب.

نعلم نحن الموظفون بجامعة بنغازي التزامنا بأحكام هذا الميثاق، ونتعهد باحترامه وتطبيقه نوا وروحا، ونعتبره (ميثاقا أخلاقيا) لنا بهدف تحديد الطريق الذي يصل بمهنة التعليم إلى مستويات أفضل من المهارات والمعارف، ولنبلغ أسمى مراتب الرقي والرفعة لجودة مخرجات جامعاتنا.

ونحن إذ نعلم تمسكنا بهذه القيم الأخلاقية نتعهد ونلتزم بالآتي:

1- احترام قواعد السلوك الوظيفي، والالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها لعمليات التعليم والتدريب والأداء الوظيفي، والالتزام بتنفيذ المهام والواجبات الموكلة إلينا حسب اللوائح المنظمة.

2- الالتزام بأخلاقيات المهنة، والمثابرة والاجتهاد في العمل والشعور بالمسؤولية، والتحلي بالنزاهة والشفافية في كل سلوكياتنا وتصرفاتنا.

3- الحرص على حضور جميع الاجتماعات وورش العمل والمحاضرات العلمية داخل وخارج الجامعة، والتي من شأنها أن تسهم في رفع كفايات العمل والأداء الوظيفي.

4- اعتماد مبادئ احترام القانون واللوائح وديمقراطية العمل الإداري والمؤسسي، والابتعاد عن الشخصية في كافة مستويات العمل وتغليب المصلحة العامة عن المصالح الشخصية.

5- الالتزام بالدقة والسرعة في إنجاز الأعمال والمعاملات، وعدم التباطؤ والتأخر في إنجازها.

7.1.11 قانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن إصدار قانون علاقات العمل:

هو تشريع شامل ينظم العلاقة بين العمل وصاحب العمل، يهدف لحماية حقوق الطرفين وتحديد الواجبات، ويغطي جوانب مهمة مثل شروط العمل، الإجازات، إنهاء الخدمة، التأديب، عمل المرأة، وأحكام الضمان الاجتماعي، مع التركيز على مبادئ المعاملة الإنسانية، منع التحرش، وضمان بيئة عمل عادلة ومنظمة، ويشمل قواعد خاصة للخدمة المنزلية والوظائف العامة، مع وجود لائحة تنفيذية مفصلة لتطبيق أحكامه. أهم محاور القانون:

- حقوق العمال الأساسية: تشمل الحد الأدنى للأجور، الراحة الأسبوعية، حماية الأمومة (فترات الرضاعة مدفوعة الأجر) والحق في الانضمام للنقابات.
- واجبات العمال: الالتزام بالعمل، الحفاظ على أسرار المهنة، احترام التسلسل الإداري، المحافظة على ممتلكات جهة العمل.
- واجبات أصحاب العمال: توفير بيئة عمل آمنة وصحية، المعاملة الإنسانية، دفع الحقوق، توفير شهادة نهاية الخدمة.
- نظام الإجازات: يحدد أنواع الإجازات (سنوية، مرضية، وغيرها) وشروط استحقاقها.

- إنهاء الخدمة: يحدد أسباب انتهاء الخدمة (بلوغ السن القانوني، المرض، أسباب تأديبية) وحقوق العامل عند انتهائها مثل مكافأة نهاية الخدمة.
- التأديب: يضع قواعد للجزاء التأديبية بهدف الحفاظ على الانضباط مع توضيح حالات الخطأ الجسيم التي قد تؤدي للفصل دون إنذار.
- منازعات العمل: يتضمن آليات لحل المنازعات بين العمال وصاحب العمل عبر التوفيق والتحكيم.

2.11 الفساد الإداري

يعرف الفساد الإداري بأنه: هبوط السلوك الإداري والتنظيمي عن مستوى أخلاقيات الوظيفة العامة إلى مستوى التحلل من القيم والمبادئ والأعراف التي تعارفت عليها الجماعة والخروج بالوظيفة عن إطارها الشرعي في تحقيق المصلحة العامة إلى إطار ذاتي يساء فيه استخدامها لتحقيق مصالحهم الشخصية (محمود، 2011: 92). حيث يمكن ملاحظة مظاهر الفساد الإداري فيما يتعلق بالانحرافات الإدارية والوظيفية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأدية لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح وسد الفراغ لتطوير التشريعات والقوانين التي تغتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناع القرار والمشروعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار. وتتمثل مظاهر الفساد الإداري في عدم احترام أوقات ومواعيد العمل والحضور والانصراف أو الامتناع عن أداء العمل أو التراخي وعدم تحمل المسؤولية وإفشاء أسرار الوظيفة والخروج على العمل الجماعي (صوفي إيمان وقوراري مريم، 2012: 11).

1.2.12 آليات مكافحة الفساد الإداري والمالي:

لا شك أن مواجهة الفساد الإداري والمالي عملية معقدة، تحتاج إلى جهود وخطط وإجراءات مضادة للفساد طويلة الأمد، ومن الممكن تلخيص آليات مكافحة الفساد في آليتين (نجم، 2005: 368-362):

- 1- الآلية الوقائية: هي من الآليات الفعالة التي تسبق وقوع الفساد وأضراره، منها:
 - ❖ الالتزام بالتعاليم الإسلامية والولاء للوطن والعمل على التدريب والتطوير.
 - ❖ اختيار القيادات النزيفة وتفصيل مدونات أخلاقيات العمل.
 - ❖ تحديد شروط أخلاقية في الاختيار والتعيين والترقية.
- 2- الآليات العلاجية: وهي آليات ضرورية تعمل بعد وقوع الفساد الإداري والمالي، ومنها:
 - ❖ اعتماد القوانين الصارمة في مواجهة الفساد الإداري والمالي.

- ❖ قيام الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مواجهة الفساد الإداري والمالي، بوضع لوائح تضم المؤسسات النزيهة والمؤسسات ذات الفضائح الأخلاقية.
- ❖ تعزيز دور وسائل الإعلام في الكشف عن الفساد الإداري والمالي.

3.11 الدراسات السابقة

أطلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة الوثيقة بمتغيري الدراسة وهما أخلاقيات الوظيفة العامة، الفساد الإداري التي أنجزت منها في البيئات المحلية والعربية والأجنبية

1.3.11 الدراسات العربية

- دراسة (الرشيد، 2022):

هدفت الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات العمل في الحد من الفساد الإداري " دراسة حالة الإدارة العامة بجامعة سبها"، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بالإدارة العامة بجامعة سبها، وإنا العاملين بالإدارة العامة بجامعة سبها لديهم مستوى أخلاقيات العمل متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.24) وبانحراف معياري (0.77) وأكبر بقليل من المتوسط المستخدم في الدراسة، وإنا الإدارة العامة بجامعة سبها لديهم مستوى متوسط فيما يخص بعد الفساد الإداري.

- دراسة (عليوة وفروانه، 2022):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم مظاهر الفساد الإداري في ليبيا وأسبابه والآثار المترتبة عنه، ومعرفة آليات مكافحة الفساد، والتطرق لتجارب بعض الدول في مكافحة تلك الظاهرة على المستوي الوطني والدولي للخروج برؤية تساعد أصحاب القرار في وضع حد لهذه المشكلة وكانت أهم التوصيات ضرورة القيام بالإصلاحات الإدارية والتنظيمية والتشريعية في الدولة لكشف ومحكمة المخالفين، وتفعيل دور المؤسسات الرقابية كديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الإدارية والهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، وتفعيل الدور الذي يمكن أن تلعبه منظمات المجتمع المدني في مراقبة وكشف الفساد والجهات التي تقف وراءه.

- دراسة (ياسين وآخرون، 2022):

هدفت الدراسة إلى تشخيص مدى توافر أخلاقيات الوظيفة العامة في كل من مؤسستي ضريبة العقار والتسجيل العقاري في مدينة زاخو بكرديستان العراق من وجهة نظر الموظفين فيها، كما يهدف إلى التعرف على قدرة أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من ارتكاب الرشوة في المؤسستي المبحوثين، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات، من أهمها أن توافر الإمكانيات البشرية الملتزمة بأخلاقيات الوظيفة العامة تعد في الوقت الحاضر من المتطلبات الأساسية لبقاء المؤسسات واستمرارها، بحيث يمكن الحكم على جودة

الخدمات التي تقدمها المؤسسة بمدى تمسك الأفراد في أخلاقيات الوظيفة العامة وذلك لدورها في تجنب هؤلاء الأفراد من ممارسة السلوكيات الوظيفية الضارة وفي مقدمتها الرشوة.

- دراسة (الطاهر وفتح، 2020):

هدفت الدراسة التعرف إلى دور أخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة الجزائر، وتقديم توصيات للمؤسسات الحكومية لتعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد المالي والإداري، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي لأخلاقيات العمل في مكافحة ظاهرة الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة، كما أوصت الدراسة بضرورة بذل إدارة مديرية الضرائب بالمسيلة جهوداً أكبر لبحث مفهوم أخلاقيات العمل كأحد الأبعاد التنظيمية وتوفير المناخ التنظيمي الملائم للموظفين.

- دراسة (منى وآخرون، 2019):

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك بالجزائر، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين أخلاقيات الوظيفة العامة والفساد الإداري والمالي، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية) مع الفساد، وبعد إزالة بعض المتغيرات التفسيرية التي ليست لها دلالة إحصائية تبين أن القيم الذاتية والفردية لها تأثير إيجابي على مكافحة الفساد في قطاع الجمارك بمنطقة ورقلة.

- دراسة (محمد، 2017):

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال ودورها في الحد ظاهرة الفساد الإداري بالسودان، توضيح العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وتطور المؤسسات، قياس أثر الظروف المعيشية وتدني الأجور في ممارسة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تردي القيم لدي العاملين يقودهم إلى الانخراط في دائرة الفساد الإداري، وتوجد بعض مظاهر الفساد الإداري كالواسطة والمحسوبية في عملية اختبار الموظفين.

2.3.11 الدراسات الأجنبية:

- دراسة (سلام أبو عجيبة وآخرون، 2023)

Professional work ethics and its role in reducing manifestations of administrative corruption among employees of Jumhouria Bank, Souq Al-Juma branch

أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في الحد من مظاهر الفساد الإداري لدى العاملين بمصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة، هدفت هذه الدراسة التحضيرية التعرف على واقع أخلاقيات المهنة ومدى التزامهم بأخلاقيات العمل الوظيفي في المصرف قيد الدراسة وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: بينت الدراسة أن بعض الموظفين يحرصون على منح الأولوية لصلات القرابة والصدقة عند قيامهم بتقديم الخدمات للجميع، وزيادة النتائج أن إدارة المصرف تضع نطاق متكامل لضمان تبقي أبعاد أخلاقيات العمل مشترك نحو انتهاج التحكم بشكل أفضل داخل العمل.

- دراسة (الجاف نظيمة وآخرون، 2017):

The role of activating professional work ethics in reducing manifestations of administrative corruption : An exploratory study of the opinions of administrative leaders at Koya University in the Kurdistan Region of Iraq

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري أوضحت نتائج التحليل الوصفي على مستوى عالي لممارسات تفعيل العمل الوظيفي وبأبعادها وبدرجة انسجام المستجيبين مما يعطي الدلالة لامتلاك المنظمة المبحوثة على أخلاقيات العمل الوظيفي من قبل الأفراد فيها من العاملين والمدراء.

3.3.11 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي أنجزت في بيئات مختلفة، يتضح بأنها جميعا قد أكدت على ضرورة الاهتمام بموضوعي أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري ولاسيما بالجامعات العامة منها كما ساهم الاطلاع على تلك الدراسات المشار إليها سابقا في تحديد متغيري الدراسة وهما المتغير المستقل أخلاقيات الوظيفة العامة وأبعادها و المتغير التابع الفساد الإداري، وفي صياغة مشكلة الدراسة وفرضياتها وتحديد الهدف الرئيسي للدراسة وأهدافها الفرعية بشكل محدد، فضلا عن تحديد المنهج الذي سيتبع في الدراسة الحالية، والقطاع الذي ستطبق فيه الدراسة وتحديد المبحوثين الذين استهدفتم الدراسة، علاوة على ذلك فقد استخدمت الدراسات السابقة في تفسير وتحليل ومقارنة ما توصلت إليه الدراسة نتائج مستقبلية.

وتتميز الدراسة الحالية عن جميع الدراسات التي أنجزت في البيئات المحلية والعربية والأجنبية _ بشكل عام من حيث الاطار الزمني، فالدراسات السابقة أجريت خلال الأعوام (من 2017 إلى 2023) في حين جمعت البيانات الميدانية للدراسة خلال _ سنة 2024 / 2025، كما تختلف هذه الدراسة الحالية عن بعض

الدراسات السابقة التي أنجزت في البيئة الليبية بشكل خاص ومن حيث موضوعها ومجال تطبيقها كدراسة (محمد، 2017) التي هدفت إلى التعرف على أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال ودورها في الحد ظاهرة الفساد الإداري والتي طبقت على بنك الادخار بالخرطوم، ودراسة (منى وآخرون، 2019) هدفت الدراسة إلى اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك بالجزائر، ودراسة (الطاهر وفاتح، 2020) هدفت الدراسة الى التعرف الى دور أخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة، ودراسة (عليوة وفروانه، 2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم مظاهر الفساد الإداري في ليبيا والآثار المترتبة عنه، ودراسة (ياسين وآخرون، 2022) هدفت الدراسة إلى تشخيص مدى توافر أخلاقيات الوظيفة في كل من مؤسستي ضريبة العقار والتسجيل العقاري في مدينة زاخو بكردستان العراق، ودراسة (الرشيد، 2022) هدفت الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات العمل في الحد من الفساد الإداري " دراسة حالة الإدارة العامة بجامعة سبها، ودراسة (سلام أبو عجيلة وآخرون، 2023) هدفت الدراسة التعرف على واقع أخلاقيات المهنة ومدى التزامهم بأخلاقيات العمل الوظيفي في مصرف الجمهورية فرع سوق الثلاثاء بطرابلس، ودراسة (الجاف نظيمة وآخرون، 2017) هدفت الدراسة الى التعرف على أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الإداري بجامعة كويه بأقليم كردستان العراق.

لذا فقد جاءت هذه الدراسة مكملة في أهدافها لما سبق تناوله من أهداف، وإضافة لما تم تناوله هذه الدراسات ومحاولة لسد الفجوة البحثية التي في جميع الدراسات المشار إليها سابقا.

12. الدراسة الميدانية:

1.12 أداة الدراسة:

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وأدبياتها والمراجع ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي وأهدافه قام بإعداد استمارة استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة والتي تم تقسيمها الي قسمين:

- القسم الأول يحتوي على المعلومات العامة لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في (الجنس - الفئة العمرية - المستوى التعليمي - عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية - المسمى الوظيفي)
- القسم الثاني خصص لقياس أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري، حيث كان يحتوي على محورين، المحور الأول مقياس تطبيق أثر أخلاقيات الوظيفة العامة بأبعادها (الصدق، الأمانة، السرية، اللباقة وحسن التعامل، الالتزام بأنظمة العمل)، أما المحور الثاني فيتعلق بمقياس بالفساد الإداري.

1.1.12 اختبار أداة الدراسة

أولاً- صدق الأداة

في هذه الدراسة قام الباحث بعرض الاستبانة على نخبة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي وذلك لصدق أداة الدراسة ومنهم الأستاذ الدكتور بشير العبار، الدكتور خالد المنفي، الأستاذ الدكتور محمد مسعود. ثانياً- ثبات الأداة

تم حساب الثبات باستخدام اختبار الثبات ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمة الأداة الكلي 0.872. والأخلاقيات 0.804. والفساد الإداري 0.920.

جدول (1): يوضح قيم ثبات اختبار ألفا كرونباخ والصدق الذاتي لأداة الدراسة

الصدق الذاتي	قيمة ثبات ألفا كرونباخ	المتغيرات
.933	.872	ثبات الأداة ككل
.896	.804	الأخلاقيات
.959	.920	الفساد الإداري

يشير جدول الرقم (1) الى نتائج اختبار الثبات تشير إلى أن الأداة المستخدمة في الدراسة ذات مستوى عالٍ من الثبات، حيث جاءت القيمة الصدق الكلي للأداة 0.933، وهي قيمة ممتازة (أعلى من 0.90) حيث كان قيمة الثبات الأخلاقيات 0.804 ، وهي قيمة جيدة جداً اما قيمة ثبات "الفساد الإداري" 0.920 ، تدل على ثبات ممتاز. هذه النتائج تعني أن مكونات الأداة مترابطة داخلياً، وتحظى بنسبة عالية من الموثوقية والصدق، وبالتالي يعول عليها في القياس والاستنتاج.

ثالثاً: مؤشرات تصحيح مقياس الدراسة

جدول (2): يوضح مؤشرات تصحيح مقياس الدراسة

الوصف	الوزن	القياس	المتغيرات	الوسط الحسابي
مرتفع جداً	5	موافق بشدة	الأخلاقيات (الصدق، الأمانة/السرية، اللباقة، الالتزام) الفساد الإداري	4.01 فأكثر
مرتفع	4	موافق		3.18 - 4.00
متوسط	3	محايد		2.34 - 3.17
منخفض	2	غير موافق		1.51 - 2.33
منخفض جداً	1	غير موافق بشدة		1.50 فأقل

يوضح الجدول الرقم (2) المؤشرات التي اعتمد عليها الباحث في تصحيح مقياس الدراسة، حيث تم احتساب خمس فئات يمكن من خلالها تصنيف المتوسطات الحسابية للمتغيرات وأبعادها من المرتفع جدا الى المنخفض، وهذا التصنيف يمكننا تقييم واستنتاج الحكم الذي تصدره على البيانات التي تم جمعها من العينة فيما يتعلق بمتغير الدراسة.

2.12 مجتمع وعينة الدراسة: تم إجراء هذه الدراسة الميدانية على الإدارة العامة بجامعة بنغازي، وبذلك سنتقصر الدراسة على مدراء المكاتب ورؤساء الأقسام ورؤساء الوحدات حيث تم توزيع الاستمارة على عدد من رؤساء الأقسام والوحدات ومدراء المكاتب، إذ تم توزيع 100 استمارة استبانة على أفراد العينة وكان عدد الاستمارات غير المرتجة 10 استمارات، بالإضافة على أننا اعتمدنا في سحب العينة على نوع العينة العشوائية البسيطة باعتبار تجانس المجتمع وهدم الحاجة إلى إجراء مقارنات بين شرائح المجتمع المستهدف بالدراسة.

خامسا: توزيع بيانات متغيرات وأبعاد الدراسة

جدول (3): التعرف على تبعية توزيع بيانات متغيرات وأبعاد الدراسة للتوزيع الطبيعي باستخدام اختبار

Kolmogorov-Smirnov

اختبار Kolmogorov-Smirnov			متغيرات الدراسة
قيمة الدلالة	درجة الحرية	القيم	
.200*	95	.074	الأخلاقيات
.200*	95	.043	الصدق
.200*	95	.059	الأمانة
.200*	95	.068	السرية
.200*	95	.051	اللباقة
.200*	95	.068	الالتزام
.158	95	.080	الفساد الإداري

الجدول الرقم (3) يظهر قيم الدلالة لمتغيرات الدراسة بما في ذلك الفساد الإداري والأخلاقيات بأبعادها أظهرت قيمة دلالة أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. وبذلك فإن خصائص العينة تماثل إلى حد كبير خصائص المجتمع الذي سحبت منه، هذه النتيجة تتيح استخدام الاختبارات الإحصائية البارامترية ما يعزز من قوة التحليل.

3.12 عرض وتحليل ومناقشة النتائج

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالخصائص العامة لعينة الدراسة

جدول (4): يوضح توزيع بيانات العينة بحسب متغير النوع

النسبة المئوية	التكرار	النوع
41.1	39	ذكور
58.9	56	إناث
100	95	المجموع

يتبين من الجدول الرقم (4) أن تمثيل متغير النوع في عينة الدراسة كان متوازناً نوعاً ما، لكن الإناث يشكلن النسبة الأكبر (58.9%) بينما الذكور (41.1%)

جدول (5): يوضح توزيع بيانات العينة بحسب متغير الفئات العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئات العمرية
1.1	1	سنة 25 من أقل
3.2	3	سنة 35 من أقل - 25
55.8	53	سنة 45 من أقل - 35
27.4	26	سنة 55 من أقل - 45
12.6	12	فأكبر سنة 55
100	95	المجموع

يتضح من الجدول الرقم (5) السابق أن الفئة الأكثر شيوعاً هي 35-45 سنة بنسبة (55.8%)، يليها 45-55 بنسبة (27.4%)، أما أقل الفئات تكراراً هي الفئة 25-35 عام

جدول (6): يوضح توزيع بيانات العينة بحسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
1.1	1	أقل من الثانوية العامة
10.5	10	ثانوية عامة أو ما يعادلها
6.3	6	دبلوم عالي
67.4	64	جامعي
14.7	14	ماجستير/ دكتوراة
100	95	المجموع

يتبين من الجدول الرقم (6) أن الأغلبية من حملة الشهادات الجامعية (67.4%)، مما يظهر ارتفاع ملحوظاً

في مستوى التأهيل العلمي للعينة.

جدول (7): يوضح توزيع بيانات العينة بحسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
2.1	2	أقل من 5 سنوات
9.5	9	5 - أقل من 10 سنوات
37.9	36	10 - أقل من 15 سنة
50.5	48	أكثر من 15 سنة
100	95	المجموع

يتبين من الجدول الرقم (7) أن معظم العينة تملك أكثر من 10 سنوات خبرة (88.4%)، مما يعزز موثوقية إجاباتهم.

جدول (8): يوضح توزيع بيانات العينة بحسب متغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
18.9	18	مدير إدارة
32.6	31	رئيس قسم
29.5	28	رئيس وحدة
18.9	18	موظف
100	95	المجموع

يتضح من الجدول الرقم (8) أن هناك توزيع جيد لعينة الدراسة بحسب هذا المتغير، مع تمثيل قوي للقيادات (مدير إدارة، رئيس قسم، رئيس وحدة يشكلون 81%).

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بمحاور الدراسة

جدول (9): يوضح الإحصاءات الوصفية لمتغيرات وأبعاد الدراسة

النتيجة	الوزن النسبي	التباين	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	المتوسط الحسابي	الحد الأدنى	الحد الأعلى	المتغيرات والأبعاد
مرتفع جداً	81.0	.196	.44324	.04548	4.0495	4.80	2.70	الأخلاقيات
مرتفع	72.2	.978	.98911	.10148	3.6105	5.00	1.50	الصدق
مرتفع	80.1	.349	.59081	.06062	4.0026	5.00	1.75	الأمانة
مرتفع جداً	85.5	.459	.67740	.06950	4.2737	5.00	2.00	السرية
مرتفع	85.1	.485	.69620	.07143	4.2526	5.00	1.75	اللباقة

جداً								
مرتفع جداً	82.2	.506	.71147	.07300	4.1079	5.00	1.50	الالتزام
مرتفع	72.4	.531	.72869	.07476	3.6193	4.83	1.72	الفساد الإداري

يتضح من الجدول الرقم (9) أن معظم الأبعاد تسجل مستويات مرتفعة أو مرتفعة جداً، مما يشير إلى إدراك إيجابي مرتفع لدى أفراد العينة في تجاه الأخلاقيات، وكذلك تسجيلهم لمستوى ليس متدنٍ من الفساد الإداري.

1. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن بعد الأخلاقيات قد جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (4.05)، وبانحراف معياري (0.44)، و وزن نسبي (81%)، وتشير هذه النتائج إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية داخل الإدارة العامة بجامعة بنغازي، مع تقارب آراء أفراد العينة حول هذا البعد، وهو ما يعكس وضوح القيم الأخلاقية واستقرارها، كما يدل الوزن النسبي المرتفع على أن الأخلاقيات تشكل عنصراً مهماً في توجيه السلوك الوظيفي اليومي، وتسهم في الحد من الممارسات غير السليمة داخل المؤسسة، ومما تجدر الإشارة إليه أن هذه النتيجة قد تكون لوجود السرية التامة أثناء ممارسة العمل، و اللباقة وحسن التعامل مع الزملاء العاملين والعملاء المترددين.

2. تبين النتائج أن بعد الصدق قد جاء بمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وبانحراف معياري قدره (0.98)، ووزن نسبي (72.2%) وتحصل علي المرتبة الأخيرة بين الأبعاد، وهو مستوى مرتفع نسبياً مقارنة بالوسط الفرضي، إلا أنه يبقى الأقل بين أبعاد الأخلاقيات الوظيفية العامة، ويعكس ذلك توفر الصدق في التعاملات اليومية بين الزملاء داخل العمل، إلى جانب شعور عام بتجاوب الإدارة مع احتياجات الموظفين في الإدارة العامة لجامعة بنغازي، غير أن هذا البعد لا يحظى بنفس القوة بين الأبعاد الأخرى لدى أفراد العينة، ومما لا شك فيه قد يكون السبب في ذلك عدم تعامل الإدارة بشكل عادل مع الموظفين.

3. من خلال نتائج الدراسة تبين أن بعد الأمانة جاء بمتوسط حسابي بلغ (4.00)، بانحراف معياري (0.59) ووزن نسبي (80.1%) حيث جاء في المرتبة ما قبل الأخيرة، ما يدل على مستوى مرتفع من ممارسة الأمانة داخل بيئة العمل في الإدارة العامة لجامعة بنغازي، وتشير هذه النتيجة إلى حرص أفراد العينة على أداء مهامهم الوظيفية بإخلاص والمحافظة على الأموال والممتلكات العامة، بما يعكس ترسخ الأمانة كقيمة ذاتية نابعة من الضمير المهني أكثر من كونها نتيجة لضغوط رقابية مباشرة من قبل الإدارة العليا في الجامعة.

4. كما أظهرت النتائج بعد السرية من الأبعاد المرتفعة جداً وجاء في المرتبة الأولى، حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.27)، والانحراف المعياري (0.67)، بوزن نسبي (85.5%)، مما تعكس هذه القيم مستوى

مرتفع من الوعي بأهمية الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات داخل المؤسسة، كما تجدر الإشارة إلى وجود اتفاق واسع بين أفراد العينة حول الالتزام بالسرية المهنية، وهو ما يعكس نضجاً إدارياً بشكل ملحوظاً وأثرها للقضاء على الفساد الإداري.

5. أظهرت النتائج أن بعد اللباقة جاء أيضاً بمتوسط حسابي قدره (4.25)، بانحراف معياري (0.69)، ووزن نسبي (85.1%)، وهو مستوى مرتفع جداً وتحصل على المرتبة الثانية، وتدل هذه النتائج على انتشار ثقافة الاحترام المتبادل وحسن التعامل بين العاملين، بما يسهم في خلق بيئة عمل مستقرة اجتماعياً، تميل إلى تجنب الصدمات والخلافات المباشرة وهو أحد معايير التزام بالأخلاقيات العمل.

6. قد بينت النتائج بعد الالتزام بمتوسط حسابياً قد بلغ (4.10)، بانحراف معياري (0.71)، ووزن نسبي (82.2%) وتحصل على المرتبة الثالثة من أبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة، وما يشير إلى مستوى مرتفع من الالتزام بالتعليمات واللوائح وأوقات الدوام الرسمي، إلا أن قراءة هذه النتائج توضح أن الالتزام يأخذ طابعاً سلوكياً منضبطاً أكثر من كونه التزاماً قائماً على المبادرة أو تحسين الأداء، حيث يقتصر دور الموظف على تنفيذ ما هو مطلوب فقط، دون المشاركة، مما قد يؤثر بالشكل الغير جيد علي بيئة العمل ومن ثم علي الفساد الإداري.

7. أظهرت النتائج بعد الفساد الإداري بمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وبانحراف معياري (0.74)، ووزن نسبي (72.4%)، وهو مستوى مرتفع نسبياً مقارنة بالوسط الفرضي، لكنه يظل الأدنى مقارنة ببعد أخلاقيات الوظيفة العامة، وقد يعزي لهذه النتيجة إلي وجود ممارسات إدارية غير سليمة ولكنها ليست معلنة أو صريحة، إذ أن أدرك أفراد العينة لوجود مظاهر مثل تعيين عدد من الموظفين دون الحاجة الفعلية لهم (المحسوبية)، وعدم التزام الإدارة بتطبيق معايير التعيين والترقية بشكل عادل، يشير إلى شعور بوجود محاباة وتفاوت في المعاملة داخل بيئة العمل مما ينعكس بالشكل السلبي علي منظومة أخلاقيات الوظيفة العامة، كما أن الإشارة إلى تصرف الإدارة أموالاً على أمور غير ضرورية وضعف تطبيق مبدأ الشفافية في العمل مما يشير الي وجود خلل إداري وهو مساحة لتفشي ظاهرة الفساد الإداري.

جدول (10): يوضح الفروق بين المتوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة وبين الوسط الفرضي باستخدام

اختبارات لعينة واحدة One-Sample Test

المتغيرات والأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	قيمة الدلالة	الدلالة
الأخلاقيات	4.0495	.44324	23.078	94	.000	دال
الصدق	3.6105	.98911	6.016	94	.000	دال
الأمانة	4.0026	.59081	16.541	94	.000	دال

السرية	4.2737	.67740	18.326	94	.000	دال
اللباقة	4.2526	.69620	17.537	94	.000	دال
الالتزام	4.1079	.71147	15.178	94	.000	دال
الفساد الإداري	3.6193	.72869	8.284	94	.000	دال

يتضح من الجدول الرقم (10) أن جميع المتغيرات أظهرت دلالة إحصائية ($\text{sig} = 0.000$) مع قيم T مرتفعة أي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات والوسط الفرضي (3)، وهذا يدل على أن التقييمات لم تكن بالصدفة وأنها تعكس واقعاً فعلياً، وهي بالإضافة إلى ذلك تشير إلى أن مستوى المتغيرات التي تم قياسها كانت جميعها أعلى من الحد المفترض للمقياس المستخدم وبالتالي فإن هذا مؤشر إلى مستوى الأخلاقيات كان مرتفعاً وفي المقابل كان تقدير أفراد العينة مرتفعاً أيضاً لمستوى الفساد الإداري ولكنه على حال يعد أقل من تقديرهم بمستوى الأخلاقيات كما تظهر المتوسطات الحسابية التي تم احتسابها، وبالنظر إلى الأبعاد التي يتكون منها متغير الأخلاقيات نجدها جميعاً متقاربة إلى حد كبير باستثناء تقديرهم لبعد الصدق كان منخفضاً نسبياً مقارنة بباقي الأبعاد الأخرى على مقياس الأخلاقيات.

ثالثاً: تحليل الانحدار الخطي البسيط

جدول (11): يوضح حجم تأثير الأخلاقيات على متغير الفساد الإداري باستخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط

اختبار الانحدار بين المتغيرين	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الارتباط	دلالة الارتباط	المساهمة النسبية	دلالة T-Test	معلمتي الانحدار B
	الفساد الإداري	3.6193	.72869	.093	.186	.009	.000	3.003
	الأخلاقيات	4.0495	.44324					.152

يتضح من الجدول الرقم (11) ان العلاقة بين الفساد الإداري والأخلاقيات ضعيفة جداً وغير دالة إحصائياً. ($p = 0.186 > 0.05$)

يشير إلى أن الأخلاقيات كمتغير عام لا تؤثر تأثيراً كبيراً أو مباشراً على الفساد الإداري في هذا النموذج البسيط وفي هذه النتيجة إشارة إلى أن هناك فصل في أذهان عينة الدراسة بين مسألة الالتزام بالأخلاقيات وبين قضية ممارسة الفساد الإداري وهذا بالطبع يمثل تناقض واضح بين القيمتين إذ من الصعب التصور في ذات الوقت إبداء التزاماً عالياً بالأخلاقيات المهنية مع ممارسة الفساد الإداري. وربما هذه النتيجة قد تعبر عن تأثير الطابع العام للمجتمع في هذه القضية، حيث نجد تقديراً عالياً من المجتمع للالتزام بالقيم الأخلاقية في الوقت الذي لا يتورعون فيه عن القيام (سواء بقصد أو بغير قصد) بممارسات توصف بالفساد مع ملاحظة قيامهم بمحاولات لتبرير هذا الفساد وتغليفه بمظهر أخلاقي يخفف من وطأة هذا التناقض في

عقلهم الجمعي وبما هذا ما يفسر ارتفاع المتوسطات الحسابية لمتغيري الأخلاقيات والفساد الإداري في ذات الوقت.

رابعاً- تحليل الانحدار المتعدد القياسي

جدول (12): يوضح حجم تأثير أبعاد الأخلاقيات على الفساد الإداري باستخدام معادلة الانحدار المتعدد القياسي

النموذج	R	R Square	ANOVA	B
Variables Entered الالتزام، الأمانة، الصدق، اللباقة، السرية	.269	.073	F = 1.394 Sig = .234	(Constant) 3.119 الصدق = .205 - sig = .050 الأمانة = .308 Sig = .105 السرية = .036 - Sig = .838 اللباقة = .029 Sig = .867 الالتزام = .010 Sig = .943

يتضح من الجدول رقم (12) ان النموذج ككل غير دال إحصائياً (Sig = .234). أيضاً نجدان "الصدق" له قيمة دلالة على الحد (0.050)، مما يشير إلى احتمال وجود علاقة عكسية ضعيفة بين الصدق والفساد الإداري نتيجة الموثوقية من قبل إدارة الجامعة اهتمامها برغبات وحاجات الموظفين بها

أما باقي المتغيرات ليس لها تأثير معنوي واضح على الفساد الإداري.

13. النتائج:

بعد الانتهاء من الدراسة والتي ركزت على أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري بجامعة بنغازي، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

1- أظهرت نتائج الدراسة بأن العاملين من مدراء المكاتب ورؤساء الأقسام والوحدات بالإدارة العامة بجامعة بنغازي لديهم مستوى مرتفع من أخلاقيات الوظيفة العامة.

2- أوضحت النتائج حسب رأي جميع أفراد العينة ارتفاع مستوي أخلاقيات الوظيفة العامة بأبعادها الخمسة، حيث جاء بعد السرية في المرتبة الأولى، ثم بعد اللباقة، وبعد ذلك بعد الالتزام، ومن ثم بعد الأمانة وأخيراً بعد الصدق بالإدارة العامة جامعة بنغازي.

3- برزت نتيجة بعد السرية واللباقة وقد تحصلت علي مستوي مرتفع جدا مقارنة بالأبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة في الإدارة العامة بجامعة بنغازي، هي نتيجة لوجود السرية التامة أثناء ممارسة المهام التي توكل

إليهم، وإن اللباقة وفن التعامل كاحترام المتبادل للحقوق والواجبات، وعدم استخدام الألفاظ السيئة أثناء الدوام الرسمي، وترسيخ العلاقات الطيبة من المعايير اللازمة في أخلاقيات الوظيفة العامة.

4- كما أوضح أن بعد الصدق قد جاء في المرتبة الأخيرة في النتائج الإحصائية وهي نتيجة قد يكون في تعاملات إدارة الجامعة بشكل غير عادل مع بعض من الموظفين.

5- بينت النتائج حسب رأي جميع أفراد العينة ارتفاع بعد الفساد الإداري بالإدارة العامة بجامعة بنغازي يعزي ذلك إلي وجود ممارسات إدارية غير سليمة ولكنها ليست معلنة أو صريحة، إذ أن أدرك أفراد العينة لوجود مظاهر مثل تعيين عدد من الموظفين دون الحاجة الفعلية لهم (المحسوبية)، وعدم التزام الإدارة بتطبيق معايير التعيين والترقية بشكل عادل، يشير إلى شعور بوجود محاباة وتفاوت في المعاملة داخل بيئة العمل.

14. التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات من خلال النقاط الآتية:

- 1- تأكيد على أهمية أخلاقيات الوظيفة العامة لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي.
- 2- إنشاء سياسات واضحة تمنح الأولوية للصدق في جميع أنظمة العمل بالإدارة العامة بجامعة.
- 3- أن تعمل الإدارة العليا على مكافأة العاملين الملتزمين بالأمانة في أداء العمل بالإدارة العامة بجامعة بنغازي.
- 4- تعزيز تدريب الموظفين على التعامل مع المعلومات والبيانات السرية بشكل مهني داخل العمل بالإدارة العامة بجامعة بنغازي.
- 5- تطوير آليات رقابية مستقلة لمراقبة الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية على الموظفين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي.
- 6- تأسيس آليات لتلقي الشكاوى من العملاء لمعالجتها باحترام و موضوعية.
- 7- تفعيل أبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة يعزز بيئة تنظيمية مقاومة للفساد الإداري، حيث يكمل كل بعد الآخر، فالصدق يدعم الأمانة، والالتزام بالأنظمة العمل يحمي السرية، واللباقة تجعل التطبيق مقبولا وفعالاً، مما يخلق نظاماً دفاعياً متعدد الطبقات ضد الفساد الإداري.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

أ- الكتب

- 1- بلال خلف سكارنة، (2009) ، أخلاقيات العمل، دار المسيرة، عمان.
 - 2- رشيد عبد الحميد و محمود الحياي، (2018) ، أخلاقيات المهنة، دار الفكر للنشر، عمان.
 - 3- محمود، محمد معاينة، (2011) ، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، ط1 الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ب- الرسائل العلمية
- 1- صباح، محمد أحمد محمد، (2017) ، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، السودان: رسالة ماجستير منشورة.
 - 2- السبيعي، فارس بن علوش، (2010) ، دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري، الرياض: رسالة دكتوراة منشورة.
- ج- المجلات والمؤتمرات العلمية
- 1- ياسين وآخرون، (2022) ، أخلاقيات الوظيفة ودورها في الحد من الرشوة (دراسة استطلاعية في عدد من المؤسسات الحكومية في مدينة زاخو) ، المجلة الأكاديمية لجامعة نورو، العدد11، العراق.
 - 2- كامل عليوة وحازم فروانة، (2022) ، مجلة علمية دولية سياسية محكمة صادرة عن مخبر السيادة والعولمة جامعة يحي فارس بالمدينة الجزائر المجلد: 08 العدد2.
 - 3- الطاهر ميمون، فاتح غلاب، (2020) ، أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية في مديرية الضرائب في المسيلة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد28، العدد4، المسيلة، الجزائر.
 - 4- سلام أبو عجيلة وآخرون، (2023) ، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في الحد من مظاهر الفساد الإداري لدى العاملين بمصرف الجمهورية فرع سوق الثلاثاء، المجلة الأفريقية للعلوم البحثية والتطبيقية المتقدمة، المجلد2، العدد2، طرابلس، ليبيا.
 - 5- الجاف نظيمة وآخرون (2017)، دور تفعيل أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الإداري، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد3، العدد3، كردستان، العراق.
 - 6- الرشيد، الرشيد عبدالله الزروق، (2022) ، أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد الإداري "دراسة حالة الإدارة العامة جامعة سبها"، مجلة جامعة سبها، المجلد: 01، العدد1، سبها، ليبيا.

7- مسغوني مني وآخرون ، (2019) ، دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر: دراسة حالة قطاع الجمارك، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد5، العدد2، ورقة، الجزائر.

8- احمد جبار احسين، أخلاقيات العمل، المنظمة العربية، مصر، 2017.

9- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2014، 18.

10- حورية بن طرية، باديس بوخلوة، (2017) ، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز ثقافة الجودة، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة3: أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة ورقلة قاصدي مباح يومي: 27-28 نوفمبر، 269.

11- رابحي مباركة، شعباني لطفي، (2019) ، أخلاقيات العمل وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة-، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 11، العدد1.

12- صوفي إيمان وقوراري مريم، (2012) ، أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، يوم 06-07 ماي، الجزائر.

د-التقارير والمواقع الالكترونية

1- تقرير مؤشر مدركات الفساد (CPI) لمنطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، <https://www.transparency.org>، 2023.

2- تقرير السنوي لهيئة الرقابة الإدارية، 2023.

3- مدونة التشريعات لسنة 2010م العدد 7 السنة العاشرة

ثانيا: المراجع الأجنبية

1- Al-rubaye, Maha Farooq (2022), ADMINISTRATIVE CORRUPTION: CAUSES AND SOLUTIONS SPECIAL REFERENCE TO IRAQ, Intern journal of Profess, vol 7, number 5, p01-x27/ e01015.

2- Daft, Richard L, (2003), Management, South- Western & College Publishing. Co, Canada.

3- Shehnaz A. Sheikh (2007), The Importance of Ethics in Health Care System, JDUHS, VOL 1, N.

4-Stefan Sumah, and others (2020), Administrative corruption, American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), vol-4, Issue-12, pp-143-149.