



Engineering Ethical Work Behavior and Its Role in Building Organizational Immunity Against Administrative Corruption: A Conceptual Theoretical Study of the Government Employee

Hajir Alhadi Ali*

Department of Management, Faculty of Economics and Political Science (Surman), Sabratha University, Surman, Libya

هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي ودورها في تشكيل مناعة مؤسسية ضد الفساد الإداري: دراسة نظرية تصورية للموظف الحكومي

هاجر الهادي علي الشيباني*

قسم الإدارة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية / صرمان، جامعة صبراتة، صرمان، ليبيا

*Corresponding author: hhek1977@gmail.com

Received: June 14, 2026

Accepted: August 25, 2026

Published: September 23, 2026



Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract:

This study aimed to develop a conceptual framework explaining the role of ethical work behavior engineering among public employees in strengthening institutional immunity against administrative corruption. The study was motivated by the need to shift from traditional anti-corruption approaches, which primarily focus on combating corruption after its occurrence, toward a preventive approach based on fostering and institutionalizing ethical behavior within public organizations. The study adopted a descriptive-analytical methodology through a comprehensive review and analysis of the relevant literature, theoretical perspectives, and previous studies to explore the relationship between ethical work behavior, administrative corruption, and institutional immunity, and to construct a conceptual model illustrating how ethical behavior can influence institutional resilience. The findings indicate that ethical work behavior engineering represents a systematic process of designing, organizing, and reinforcing ethical values by transforming them into stable workplace practices that promote integrity, transparency, and self-regulation, thereby enhancing the ability of public institutions to prevent and limit administrative corruption. Furthermore, the study demonstrates that the dimensions of ethical work behavior—honesty, trustworthiness, confidentiality, justice, equality, and commitment to public service ethics—constitute an integrated ethical system that contributes to building sustainable institutional immunity. The study concludes by proposing a conceptual framework that integrates ethical work behavior engineering with institutional immunity mechanisms, thereby addressing a theoretical gap in the administrative literature. The proposed framework provides a scientific foundation for developing administrative policies and training programs and offers a basis for future empirical research to validate the proposed model across different public sector institutions.

Keywords: Ethical Work Behavior Engineering, Ethical Work Behavior, Institutional Immunity, Administrative Corruption, Public Employee, Public Service Ethics.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى بناء إطار تصوري يفسر دور هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف الحكومي في تعزيز المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، انطلاقاً من الحاجة إلى الانتقال من المداخل التقليدية التي تركز على مكافحة الفساد بعد وقوعه

إلى مدخل وقائي يقوم على بناء السلوك الأخلاقي وترسيخه داخل المؤسسات الحكومية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة وتحليل الأدبيات والنظريات والدراسات السابقة ذات الصلة، للكشف عن طبيعة العلاقة بين السلوك الوظيفي الأخلاقي والفساد الإداري والمناخ المؤسسية، وبناء نموذج تصوري يوضح آليات انتقال أثر السلوك الأخلاقي من المستوى الفردي إلى المستوى المؤسسي. وأظهرت الدراسة أن هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي تمثل عملية منهجية لإعادة تنظيم وتفعيل القيم الأخلاقية وتحويلها إلى ممارسات وظيفية مستقرة، بما يعزز النزاهة والشفافية والرقابة الذاتية، ويرفع قدرة المؤسسة الحكومية على الوقاية من الفساد الإداري والحد من فرص ظهوره وانتشاره. كما بينت أن أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي، والمتمثلة في الصدق والأمانة والسرية والعدالة والمساواة والالتزام بأخلاقيات العمل، تشكل منظومة متكاملة تسهم في بناء مناخ مؤسسية مستدامة. وانتهت الدراسة إلى تقديم إطار تصوري يدمج بين هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي وآليات المناخ المؤسسية، بما يسد فجوة نظرية في الأدبيات الإدارية، ويوفر أساساً علمياً يمكن الاستفادة منه في تطوير السياسات الإدارية وبرامج التدريب، ويمثل منطلقاً لدراسات ميدانية مستقبلية لاختبار النموذج المقترح في المؤسسات الحكومية

الكلمات المفتاحية: هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي، السلوك الوظيفي الأخلاقي، المناخ المؤسسية، الفساد الإداري، الموظف الحكومي، أخلاقيات الوظيفة العامة.

المقدمة:

يُمثل القطاع الحكومي ركيزة أساسية في الدولة الحديثة، إذ يتولى إدارة المرافق العامة وتقديم الخدمات للمواطنين، الأمر الذي يجعل التزام الموظف الحكومي بأخلاقيات الوظيفة العامة ضرورة لضمان كفاءة الأداء وتعزيز النزاهة. وتُعد أخلاقيات العمل منظومة معيارية تنظم السلوك الوظيفي وفق قيم الصدق والأمانة والنزاهة والعدالة، وهي قيم أكدها الفكر الإسلامي بربط إتيان العمل بالإيمان والمراقبة الذاتية (منصوران، 2021، ص. 11)، كما تمثل منظومة سلوكية شاملة تحكم أداء الموظف وعلاقته بمؤسسته والمجتمع (سلام وآخرون، 2023، ص. 312).

ويستند السلوك الوظيفي الأخلاقي في القطاع الحكومي إلى خمسة أبعاد رئيسة هي: الصدق، والأمانة، والسرية، والعدالة والمساواة، والالتزام بأخلاقيات العمل (التاجوري، 2026، ص. 434). ويؤدي تنظيم هذه الأبعاد ضمن إطار منهجي إلى تحويل القيم الأخلاقية إلى ممارسات وظيفية قابلة للتطبيق والقياس، بما يعزز الثقافة المؤسسية ويرفع قدرتها على مواجهة التحديات الإدارية (سلام وآخرون، 2023، ص. 313).

وفي المقابل، يُعد الفساد الإداري من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية لما يخلّفه من آثار سلبية على كفاءة الأداء والثقة العامة، ويُعرّف بأنه «انحراف عن منظومة القواعد القانونية في الوظيفة العامة، وانتهاك للمعايير والقيم الأخلاقية التي تتطلبها الوظيفة العامة» (معتوق، 2024، ص. 30)، وتتجسد مظاهره في الوساطة والمحسوبية والرشوة وإساءة استغلال السلطة وضعف الرقابة والتعقيد البيروقراطي (معتوق، 2024، ص. 35-36).

وانطلاقاً من ذلك، تبرز هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي بوصفها مدخلاً وقائياً يسهم في بناء مناخ مؤسسية ضد الفساد الإداري، إذ إن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة يمثل «خط الدفاع الأمامي والجهة الأولى للوقاية من الفساد الإداري ومكافحته من المنبع قبل استفحاله» (معتوق، 2024، ص. 30). كما أن الالتزام بأبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي يسهم في بناء منظومة من الضوابط الذاتية والقيم المؤسسية التي تحد من الممارسات الفاسدة، وهو ما أكدته الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن تفعيل أخلاقيات العمل يهيئ بيئة مؤسسية منيعة ضد الفساد (التاجوري، 2026، ص. 453).

وعلى الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري، فإن معظمها ركز على اختبار العلاقة أو الأثر في دراسات ميدانية، بينما لا يزال بناء إطار نظري يفسر كيفية توظيف هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي في تشكيل المناخ المؤسسية ضد الفساد الإداري بحاجة إلى مزيد من التأصيل. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى بناء إطار نظري تصوري يفسر آليات إسهام هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي، بأبعادها الخمسة، في تعزيز المناخ المؤسسية والوقاية من الفساد الإداري داخل المؤسسات الحكومية.

الدراسات السابقة:

بههدف تأصيل مشكلة الدراسة، وتحديد أبعادها العلمية، وإبراز أهميتها، والوقوف على أبرز ما توصلت إليه الأدبيات والدراسات ذات الصلة بموضوع هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي ودورها في تشكيل المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، تستعرض الدراسة أهم الدراسات السابقة في هذا المجال، مع التركيز على الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل، والسلوك الوظيفي الأخلاقي، والفساد الإداري، والعلاقة بين هذه المتغيرات، بما يسهم في تحديد الفجوة البحثية التي تنطلق منها الدراسة الحالية وتبرير توجهها نحو بناء إطار نظري تصوّري متكامل.

تناولت دراسة (الطائي وآخرون، 2017) بعنوان:

القيادة الأخلاقية ودورها في النزاهة التنظيمية للحد من مغذيات الفساد الإداري "دراسة تطبيقية على عينة من دوائر محافظة النجف الأشرف.

سعت الدراسة بصورة رئيسية إلى تحديد أهم الممارسات القيادية ذات الصبغة الأخلاقية لغرس القيم والولاء لدى الأفراد، وتفعيل مبادئ النزاهة التنظيمية داخل المنظمة لتصبح ثقافة مؤسسية، فضلاً عن تحديد أبرز أشكال ومغذيات الفساد الإداري بغرض السيطرة عليها ومحاصرتها ومن ثم معالجتها جذرياً، ووضع آلية منهجية عملية لمواجهة هذا الفيروس المستشري وتحسين أداء المنظمات من خلال المناعة التنظيمية. وتمثلت مشكلة الدراسة في التحديات الجسيمة التي تفرضها ظاهرة الفساد الإداري واستشرائها في المنظمات العراقية بصورة أربكت وضعها التنظيمي، متسائلة عما إذا كان استخدام أنماط وممارسات القيادة الأخلاقية بصورة فاعلة ومدرسة سيؤدي إلى تحقيق النزاهة التنظيمية والحد الفاعل من مغذيات الفساد الإداري المستشري. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الملائم لطبيعتها، مستخدمة استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات الميدانية. وفيما يتعلق بمجتمع الدراسة، فقد تمثل في جميع الموظفين العاملين في ثلاث دوائر حيوية في محافظة النجف الأشرف بالعراق، وهي دائرة الضريبة، ودائرة عقارات الدولة، والتسجيل العقاري، حيث جرى استهداف عينة عشوائية بلغت (70) موظفاً تم توزيع الاستبانات عليهم، رُدَّ منها (58) استمارة، وبلغت الاستثمارات الصحيحة والخالصة للتحليل الإحصائي (45) استمارة استبيان. ولغرض تحليل البيانات واختبار الفرضيات، استخدم الباحثون حزمة من الأساليب الإحصائية المتمثلة في الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن المئوي، ومعامل الاختلاف، والانحدار البسيط والمتعدد باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Smart PLS، إضافة إلى اختبار ثبات الأداة بمعامل ألفا كرونباخ عبر برنامج SPSS. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة أثر إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة الثلاثة بنسب متفاوتة، وأفضت الدراسة بناءً على ذلك إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات الهادفة إلى تعزيز دور القيادة الأخلاقية في تحقيق النزاهة التنظيمية والحد من استشراء الفساد الإداري والقضاء على مغذياته في مختلف المنظمات.

تناولت دراسة (العمرى، 2017) بعنوان:

دور التنقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي.

سعت الدراسة إلى إبراز دور التنقيف بأخلاقيات المهنة وتبيين أثره في التقليل من الفساد الوظيفي. وتمثلت مشكلة الدراسة في قلة البحوث المنشورة حول العلاقة بين أخلاقيات المهنة وأثرها في التقليل من الفساد الوظيفي، مع أخذ بعض السلوكيات الوظيفية التي قد لا تندرج تحت الفساد لدى البعض لجهلهم بالقوانين أو عدم انتشارها بعين الاعتبار. ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأسلوب الأمثل لدراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية وتحليلها. وتمثلت أداة جمع البيانات في استبانة إلكترونية تم تطويرها ونشرها عبر مواقع التواصل الاجتماعي. وتكوّن مجتمع الدراسة من موظفي القطاعين العام والخاص وشبه الخاص، حيث سُحبت عينة عشوائية بلغت (220) موظفاً وموظفة. وقد أُجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية. واستخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS) لإجراء التحليل الإحصائي واستخراج النتائج. وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة لديهم معرفة وقدرة على تمييز الممارسات الوظيفية وما إذا كانت تمثل فساداً وظيفياً، في حين تبين أن أكثر من نصف العينة لم يحضروا دورات تثقيفية عن أخلاقيات المهنة، وأن نصفهم لا تتوفر لديهم المعرفة بطريقة الإبلاغ عن الفساد المؤكد أو المحتمل، مما دفع غالبيتهم إلى الاعتقاد بأن الموظفين بحاجة ماسة إلى مزيد من التثقيف بأخلاقيات المهنة، فضلاً عن تأكيدهم بأن تفشي الفساد يعيق تحقيق أهداف جهة العمل ورؤية المملكة 2030. وفي ضوء هذه النتائج، خلصت الدراسة إلى عدة توصيات أبرزها ضرورة الاستمرار في التثقيف بأخلاقيات المهنة وتنوع أساليبها، والتركيز على بيان آثار الفساد على المجتمع وجهة العمل والدولة، فضلاً عن شمول البرامج التثقيفية لجميع الموظفين بغض النظر عن سنوات الخبرة أو طبيعة الوظيفة، وزيادة الوعي بأخلاقيات المهنة في القطاع الخاص وتخصيص جهات رقابية محايدة.

تناولت دراسة (Abbas, 2019) بعنوان:

Prevent Administrative and Financial Corruption Behaviors by Activating the Functions of the Organizational Immunity System

تهدف الدراسة الأساسية إلى اختبار طبيعة العلاقة وأثر تفعيل وظائف نظام المناعة التنظيمية في منع سلوكيات الفساد الإداري والمالي في العراق، مع بيان كيفية تعزيز تلك الوظائف لتكون قادرة على حماية المنظمات من المخاطر ورفع مستوى أدائها المؤسسي وسمعتها في المجتمع، فضلاً عن تحديد أبرز المعوقات وتقديم الحلول المقترحة للارتقاء بالمستوى التنظيمي. وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الجوهري حول كيفية تفعيل وظائف الجهاز المناعي التنظيمي لمواجهة المخاطر التنظيمية ومحاولة منع الفساد الإداري والمالي والوصول إلى آليات تطوير المناعة التنظيمية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاستعراض الأدبيات وتحليل البيانات الميدانية، واستخدمت الاستبانة وإجراء عدد من المقابلات أدوات رئيسية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة. وأجريت الدراسة في دولة العراق، وتحديداً في المديرية العامة للتربية بمحافظة كربلاء، حيث تم سحب عينة عشوائية بلغت 161 موظفاً من مجتمع الدراسة البالغ 700 موظف. ولتحليل البيانات المستحصلة، استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS) مع تطبيق أساليب التحليل الإحصائي المتمثلة في اختبار الثبات عبر معامل ألفا كرونباخ ومعامل الصدق، بالإضافة إلى تحليل الارتباط والانحدار البسيط لاختبار فرضيات الدراسة. وأسفرت النتائج عن إبراز وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لوظائف المناعة التنظيمية في منع الفساد، مع التوصل إلى انعدام وظيفة الذاكرة المناعية وضعف علاقات التأثير لبعض الأبعاد. وفي ضوء هذه المعطيات، قدمت الدراسة مجموعة من أبرز التوصيات تمثلت في ضرورة تفعيل أبعاد ووظائف المناعة التنظيمية، وسن تشريعات وقوانين شفافه ورادعة لمعاقبة المخالفين، وتخصيص مكافآت مالية للمبلغين عن الفساد، وتعزيز التعاون المستمر بين الإدارة العليا والعاملين لتجسير الفجوة بينهم، واستقطاب قيادات شابة كفوة ومؤهلة علمياً ومهنياً.

تناولت دراسة (الطاهر و غلاب، 2020) بعنوان:

أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية في مديرية الضرائب بالمسيلة.

هدفت هذه الدراسة العلمية بصفة أساسية إلى التعرف بشكل تفصيلي على دور أخلاقيات العمل في مكافحة ظاهرة الفساد المالي والإداري، فضلاً عن تقديم حزمة من التوصيات العملية للمؤسسات الحكومية لتعزيز وعيها بأهمية العلاقة الارتباطية القائمة بين أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد. وتتلور مشكلة الدراسة في محاولة تلمس ومعالجة كيفية توظيف أخلاقيات الموظفين العموميين واستثمارها كأداة فاعلة في مكافحة الفساد المالي والإداري، وذلك ضمن بيئة عمل حكومية تتميز بالاتساع والحساسية البالغة نظراً لنوعية الخدمات المقدمة للمواطنين. ولتحقيق غايات هذه الدراسة وأهدافها المرجوة، اعتمد الباحثان على منهجية علمية متكاملة تتضمن إجراء مسح مكتبي شامل لعرض وتوضيح المفاهيم المرتبطة بأخلاقيات العمل

والفساد المالي والإداري. وفي الجانب الميداني، تم تصميم وتطوير استبانة محكمة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة من ميدان الدراسة. وقد تشكل مجتمع الدراسة وعينتها من عينة عشوائية تم اختيارها بعناية وبلغ قوامها (30) موظفاً يعملون في المؤسسة محل التطبيق. وقد أجريت هذه الدراسة الميدانية التطبيقية في دولة الجزائر، وتحديداً في مديرية الضرائب بولاية المسيلة. وفيما يتعلق بالجانب التحليلي والإحصائي، فقد تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS v24) لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات المستخلصة من استجابات أفراد العينة. ولقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في مكافحة ظاهرة الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة. وفي ضوء هذه النتائج، خلصت الدراسة إلى تقديم أبرز التوصيات المتمثلة في ضرورة قيام إدارة مديرية الضرائب بالمسيلة ببذل جهود مضاعفة وجهود أكبر لبث وترسيخ مفهوم أخلاقيات العمل كأحد الأبعاد التنظيمية الهامة، مع توفير المناخ التنظيمي الملائم للموظفين.

تناولت دراسة (بوريطة، 2020) بعنوان:

تأثير أخلاقيات الإدارة على الموظفين وعملية الأداء.

وسعت الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية تتمثل في التعرف على تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة على الموظفين وعملية الأداء، ودراسة مدى إدراك الإدارة والعاملين لأهمية الالتزام بها، وتحديد العلاقة القائمة بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة. وتنبول مشكلة الدراسة في تزايد الانحرافات الإدارية والفضائح الأخلاقية وتراجع النظم القيمية نتيجة التغيرات السريعة وسيطرة الاتجاه المادي وتجاوز قيم الحق والخير والعدل بفعل الآثار السلبية لتيار العولمة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والتأصيلي لاستعراض الأطر النظرية والمفاهيمية المتعلقة بأخلاقيات الإدارة. ولتحقيق أغراض البحث، اعتمدت الدراسة على جمع البيانات والمعلومات من خلال الاستناد إلى المصادر والمراجع المكتبية والأدبيات الفكرية والعلمية ذات الصلة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الجوهرية، أبرزها أن تزايد الاهتمام بأخلاقيات الإدارة جاء نتيجة عوامل عدة تتعلق بتراجع النظم القيمية والفضائح الإدارية، كما خلصت إلى أن الأخلاقيات الإدارية تعد ركيزة أساسية لا غنى عنها لنجاح أي استراتيجية تنموية، ولم تعد مجرد مفهوم ذاتي يقتصر على الفرد فحسب، بل أصبحت تمثل مصدراً أساسياً للتمويل السلوكي الذي يحقق عائداً وربحاً اجتماعياً يعادل أهمية رأس المال المادي للمنظمة. وفي ضوء هذه المعطيات، قدمت الدراسة أبرز التوصيات المتمثلة في ضرورة الانتقال من الأساليب العلاجية البحتة في فرض النظام التأديبي بعد وقوع المخالفة إلى الأساليب الوقائية المعتمدة على التوعية والتدريب السليم وحسن اختيار المديرين، والتحول من الاعتقاد بأن أخلاقيات الإدارة مسألة ذاتية شخصية لا يمكن التدريب عليها إلى اعتبارها ثقافة وقيم تنظيمية متأصلة، فضلاً عن ضرورة المزج والاهتمام بالمعايير الأخلاقية إلى جانب معايير الكفاءة المهنية والإدارية لتحقيق فاعلية أداء الوظيفة العامة.

تناولت دراسة (إنصوران، 2021) بعنوان:

أخلاقيات الأعمال ودورها في التقليل من الفساد الإداري في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور الفكر الإسلامي.

سعت هذه الدراسة إلى محاولة الحد أو التقليل من ظاهرة الفساد الإداري عبر إرساء قواعد أخلاقيات الأعمال المستمدة من أحكام الشريعة الإسلامية السمحة، وإبراز دور المنهج الإسلامي في توجيه السلوك البشري نحو تحقيق المصلحة الفردية والجماعية. وتنبول مشكلة الدراسة في تفشي الفساد الإداري كافة إدارية خطيرة في القطاعين العام والخاص، وما يصاحبها من انحرافات سلوكية ووظيفية تصدر عن الموظف العام، مما يستدعي ضرورة إعادة النظر في منظومة أخلاقيات الأعمال داخل منظمات الأعمال المعاصرة. ولتحقيق أهداف البحث، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استعراض الأدبيات الفكرية والمراجع العلمية والكتب والرسائل الأكاديمية ذات الصلة بموضوع أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري، معتمدة على المسح المكتبي لجمع البيانات والمعلومات النظرية وتحليلها كفيلاً بمعزل عن

أي تطبيق ميداني أو عينة بحث بشرية أو أساليب إحصائية كمية. وقد أسفرت النتائج عن أن أخلاقيات الأعمال تمثل وظيفة اجتماعية بالغة الأهمية لا يمكن تجاهلها نظراً لتأثيرها المباشر على البيئة التنظيمية، وأن الفساد الإداري يمثل مجموعة من الانحرافات الوظيفية التي ترتبط ارتباطاً طردياً مع غياب أخلاقيات الأعمال؛ إذ كلما تعززت أخلاقيات العمل، انحسرت فرص تفشي الفساد داخل المنظمات، مع التأكيد على أن تفعيل الأخلاقيات المستمدة من الفكر الإسلامي يعد ضرورة إدارية حتمية. وفي ضوء ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تضافر جهود كافة مؤسسات المجتمع من حكومات وإدارات عمومية ومؤسسات تعليمية ووسائل إعلام لخلق أرضية أخلاقية متأصلة، وترسيخ مبدئي القوة والأمانة في الوظيفة العامة، وتعزيز الرقابة الذاتية المستندة إلى مراقبة الله عز وجل في السر والعلن للحد من الممارسات غير الأخلاقية.

تناولت دراسة (الرشيد، 2022) بعنوان:

أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد الإداري دراسة حالة الإدارة العامة جامعة سبها.

وتهدف هذه الدراسة العلمية إلى معرفة دور أخلاقيات العمل بأبعادها المختلفة في مكافحة الفساد الإداري. وتمثلت مشكلة الدراسة الرئيسية في التساؤل عن طبيعة دور أخلاقيات العمل في مكافحة الفساد الإداري بالإدارة العامة لجامعة سبها، في ظل وجود بعض التجاوزات وتدني أخلاقيات العمل وتأثر العاملين بالأوضاع الاقتصادية والسياسية المعقدة. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي والتحليلي نظراً لملائمته لطبيعة هذه الدراسة الميدانية. وتم تجميع البيانات والمعلومات اللازمة عبر استمارة الاستبيان التي صُممت لهذا الغرض. وقد تمثل مجتمع الدراسة في إجمالي العاملين بالإدارة العامة لجامعة سبها والبالغ عددهم ستين مفردة، وأختيرت عينة عشوائية بلغت خمسين موظفاً، حيث بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل تسعاً وثلاثين استبانة مكتملة البيانات. وأجريت هذه الدراسة ميدانياً في دولة ليبيا وتحديداً بمدينة سبها. واستُخدم في تحليل البيانات المتحصل عليها برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف اختصاراً بـ (SPSS)، إضافة إلى استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري، إذ بلغ معامل الارتباط (-0.634) عند مستوى معنوي واحد بالمائة، كما أظهرت النتائج أن مستوى أخلاقيات العمل لدى العاملين جاء متوسطاً، بينما ظهر مستوى الفساد الإداري بدرجة متوسطة لمعظم فقراته. وفي ضوء هذه المعطيات، قُدمت مجموعة من التوصيات البارزة تمثلت في ضرورة عقد الإدارة لاجتماعات دورية تؤكد أهمية الالتزام بأنظمة العمل، والعمل الحثيث على تعميق وترسيخ مفهوم الاستقامة لدى الموظفين، فضلاً عن منع العاملين من ممارسة نشاطات أخرى غير الوظيفة أثناء الدوام الرسمي، وتشجيع الموظفين على رفض الهدايا المقدمة إليهم لتسريع إنجاز المعاملات.

تناولت دراسة (سالم وآخرون، 2023) بعنوان:

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

سعت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على واقع أخلاقيات المهنة ومدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل الوظيفي، وتحديد الدور الفعال الذي تلعبه في الحد من الفساد الإداري داخل المؤسسة المصرفية قيد الدراسة. وتحدت مشكلة الدراسة من خلال ملاحظة وجود تجاوزات ومخالفات قانونية وإدارية، وانتشار ظواهر الوساطة والمحسوبية، وتدني التزام بعض العاملين بالدوام الرسمي، إلى جانب ضعف الأنشطة الرقابية والمتابعة الداخلية والخارجية، لتتجسد المشكلة في تساؤل جوهري حول دور أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الإداري. ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لمثل هذه الظواهر، مستخدمين الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من مجتمع الدراسة المكون من جميع العاملين بمصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة الواقع في مدينة طرابلس بليبيا، والبالغ عددهم (25) موظفاً، حيث تم تطبيق أسلوب الحصر الشامل لصغر حجم المجتمع وتوزيع (25) استمارة استردت بالكامل وكانت صالحة للتحليل. وقد خضعت هذه البيانات للتحليل الإحصائي عبر

الاستعانة ببرنامج (Minitab) واختبار (t.test). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفي والحد من الفساد الإداري، كما كشفت عن حرص بعض الموظفين على إعطاء الأولوية لصلات القرابة والصداقة عند تقديم الخدمات، بينما تضع إدارة المصرف خططاً متكاملة لتطبيق أبعاد أخلاقيات العمل ودفع العاملين نحو انتهاج سلوك أفضل، فضلاً عن معاناة العاملين من ظروف غير طبيعية ومناخ وظيفي لا يساعد بالقدر الكافي على أداء المهام. وفي ضوء هذه النتائج، صاغت الدراسة مجموعة من التوصيات البارزة، شملت العمل على معالجة المشاكل الشخصية وإحداث توافق بين الموظفين، والاهتمام بالضوابط الأخلاقية، ومنح الوظائف وفق معايير صحيحة مبنية على القدرات والمهارات، وتذليل كافة الصعاب وتهيئة مناخ ملائم لتمكين العاملين من أداء مهامهم بفاعلية وإتقان.

تناولت دراسة (معتوي، 2024) بعنوان:

الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وأثره على الفساد الإداري.

سعت الدراسة إلى بيان المفهوم الشامل لأخلاقيات الوظيفة العامة وتحديد دورها الجوهرية والوقائي في مواجهة الفساد الإداري، فضلاً عن استقصاء مدى تأثير التزام الموظفين بها على تحسين الأداء الوظيفي والارتقاء بكفاءة المرافق العامة وتقديم الخدمات بأعلى درجات المهنية. وتمحورت إشكالية البحث في محاولة الإجابة عن مدى فعالية وتأثير أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من انتشار وتطور الفساد داخل الجهاز الإداري في ليبيا، وذلك من خلال اختبار فرضيتين أساسيتين تدوران حول دور النظم واللوائح والمعايير الأخلاقية في القضاء على مظاهر الانحراف، وأثر الالتزام بها في رفع الكفاءة الوظيفية لدى العاملين. ولتحقيق أهداف البحث واختبار تساؤلاته، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، مستندة في جمع المعلومات والبيانات إلى الأدبيات الفقهية والقانونية والنصوص التشريعية والمقاربات النظرية ذات الصلة، نظراً لكون الدراسة بحثاً نظرياً قانونياً بحثاً يخلو من مجتمع دراسة ميداني أو عينة عشوائية أو أساليب تحليل إحصائي رقمي. وقد أجريت هذه الدراسة في دولة ليبيا. وخلصت الدراسة إلى أن أخلاقيات الوظيفة العامة تمثل خط الدفاع الأول والركيزة الأساسية للوقاية من الفساد الإداري ومكافحته من جذوره، موضحة أن تراجع القيم والأخلاق، وسوء التنظيم الإداري، وتضخم الجهاز الإداري، وتركيز السلطات، وضعف الرقابة تعد أبرز العوامل المسببة للفساد، بينما يساهم الالتزام بالمعايير الأخلاقية كالشفافية والنزاهة والعدالة في تعزيز الثقة وتحسين أداء المؤسسات العامة. وفي ضوء هذه النتائج، أبرزت الدراسة مجموعة من التوصيات العملية تمثلت في ضرورة ترسيخ القيم الأخلاقية، وتفعيل الرقابة الإدارية والمالية، وتبسيط الإجراءات البيروقراطية، وإدخال التقنيات الحديثة كالحكومة الإلكترونية، وتطبيق مبدأ الشورى واختيار القيادات الإدارية الكفوة وفق معايير الموضوعية والنزاهة للحد التام من الانحرافات الإدارية.

تناولت دراسة (Ghahari et al., 2024) بعنوان:

The Role of Engineering Ethics in Mitigating Corruption in Infrastructure Systems Delivery

هدفت الدراسة الأساسية إلى مناقشة مشكلة الفساد المستشري في قطاع تطوير البنية التحتية من منظور أخلاقيات الهندسة، وتبيان كيفية توظيف هذه الأخلاقيات بفاعلية لمواجهة الفساد عبر ربط المبادئ والمسؤوليات الأخلاقية باستراتيجيات الحد منه. وتمثلت مشكلة الدراسة في الخسائر المالية الضخمة التي تُقدر بمليارات الدولارات سنوياً نتيجة الاحتيال والفساد في مشروعات البنية التحتية، مما يعيق مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول، فضلاً عن وجود فرصة حقيقية غير مستغلة لتعزيز فاعلية استراتيجيات مكافحة الفساد من خلال إدراجها صراحة ضمن السياق الأوسع لأخلاقيات الهندسة والسياسات المهنية المعتمدة عالمياً. ولتحقيق أهداف البحث، اعتمدت الدراسة على منهجية المراجعة والتحليل النظري المتعمق للأدبيات العلمية ومدونات السلوك المهني والأطر التنظيمية، معتمدة في ذلك على أدوات جمع معلومات تمثلت في تحليل الوثائق والسياسات والمدونات المنظمة لأخلاقيات مهنة الهندسة المدنية ومقارنتها بممارسات مكافحة الفساد عبر المراحل المختلفة لتطوير البنية التحتية والتي تشمل التخطيط والتصميم

والإنشاء والتشغيل والصيانة. وخلصت الدراسة إلى نتائج جوهرية أبرزها إمكانية بناء هيكل مترابط يربط بوضوح بين القواعد الأساسية لأخلاقيات الهندسة ومواطن ضعف الفساد، وتصنيف استراتيجيات التخفيف والحد من الفساد بناءً على المسؤوليات الأخلاقية الأساسية تجاه المجتمع والمهنة والزملاء، فضلاً عن ربطها بالمبادئ والنطاقات الاستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية، مع التأكيد المستمر على أن الأخلاقيات تمثل الركيزة والأساس المتين الذي ينبغي أن يُدعم بالإصلاحات التنظيمية والرقابية والثقافات المؤسسية وحماية المبلغين. وفي ضوء هذه النتائج، قُدمت توصيات بارزة تحث مالكي البنية التحتية ومؤسسات التنمية على مطابقة المدونات الأخلاقية للمهنيين مع مراحل تسليم مشروعات البنية التحتية بغية تحديد بؤر الفساد المحتملة بدقة، وتعزيز الآليات المؤسسية الكفيلة بمعالجتها وضمان استدامة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تناولت دراسة (Dahash, 2025) بعنوان:

The Role of Job Ethics In Eliminating Administrative Corruption A Case Study of The Administrative Departments In The Office of Wasit Governorate.

هدفت الدراسة الرئيسية إلى استقصاء أثر الالتزام بأخلاقيات الخدمة العامة في الحد من مظاهر الفساد الإداري داخل المؤسسات الحكومية، وتحديد مدى أهمية أخلاقيات الوظيفة وأثرها في تلبية احتياجات المواطنين وتحقيق رضاهم. وتمثلت مشكلة الدراسة في تفشي ظاهرة الفساد الإداري بوصفها أحد أبرز المعوقات التي تواجه التنمية وتضعف ثقة المواطنين بالدولة ومؤسساتها، متسائلة عن حجم التأثير الذي يمارسه الالتزام بأخلاقيات الخدمة العامة بأبعادها المختلفة في تقليص الإضرار بالمصلحة العامة والواسطة والمحاباة والابتزاز. ولتحقيق أغراض البحث، اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي الميداني، مستخدمة الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة. وتمثل مجتمع الدراسة وعينتها في موظفي الدوائر الإدارية في ديوان محافظة واسط في العراق. وخضعت البيانات المجمعة لتحليل إحصائي شمل اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والإحصاء الوصفي الممثل في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، إضافة إلى معامل ارتباط بيرسون لاختبار الفرضيات، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية قوية بين التزام الموظف بأخلاقيات الوظيفة ومستويات الفساد الإداري، إذ بلغ معامل الارتباط سالب ثلاثة وستين من المائة، مما يؤكد أن تعزيز الوعي الأخلاقي يسهم بفاعلية في خفض إساءة استخدام السلطة والنفوذ. وأشارت نتائج تحليل التباين إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المبحوثين تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والقسم الإداري. وفي ضوء هذه المعطيات، أوصت الدراسة بضرورة تفعيل مدونات السلوك المهني في مؤسسات الدولة، وربطها بأنظمة الترقيات والمحاسبة، وتأسيس وحدات رقابة أخلاقية مستقلة تكفل تطبيق المعايير المهنية وتحقيق العدالة في أداء المهام الوظيفية.

تناولت دراسة (Ghennou, 2026) بعنوان:

The administrative ethics and its role in enhancing the integrity of employees in the public administration.

سعت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى تحليل ومناقشة موضوع أخلاقيات الإدارة ودورها الجوهرية والفاعل في تحقيق النزاهة المؤسسية ومكافحة الفساد الإداري في قطاع الإدارة العامة، فضلاً عن إثبات وجود هذا المفهوم ومدى انعكاسه المباشر على السلوك المهني بالاعتماد على كون العنصر البشري ركيزة أساسية للتنمية. وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الجوهرية المتعلق بكيفية إسهام أخلاقيات العمل والمهنة في تعزيز نزاهة سلوك الموظفين داخل الإدارة العامة، ومعالجة قصور الأنظمة البيروقراطية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج التحليلي الاستقرائي لاستعراض الأدبيات الإدارية والتشريعات الوطنية والدولية، مع التركيز على دراسة الحالة التشريعية في الجزائر والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد. ولم تتناول الدراسة عينة ميدانية أو أساليب إحصائية لكونها دراسة نظرية تحليلية مفاهيمية متكاملة تستند إلى

استقراء النصوص القانونية والمدونات الأخلاقية ونظم إدارة النزاهة والأساليب الوقائية. وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج المهمة، أبرزها أن المشكلة الحقيقية لا تكمن في مدى توفر مدونات السلوك الأخلاقي بحد ذاتها، بل تتركز في مدى الالتزام الفعلي بتطبيق ما تتضمنه على أرض الواقع المؤسسي، بالإضافة إلى تأكيد أن مكافحة الفساد تتطلب إرادة سياسية واجتماعية حقيقية لتجسيد مبادئ الحكم الرشيد القائم على النزاهة والشفافية والمساءلة وسيادة القانون. وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات بارزة تتمثل في ضرورة تطوير إطار قانوني قوي ومتين لبناء النزاهة قبل الانتقال إلى اعتماد مدونات سلوك طموحة، وتعزيز ثقافة النزاهة باعتبارها منظومة قيم متكاملة مرتبطة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل، إلى جانب ضرورة ربط القوانين بمنظومة الأخلاق العامة، وتحقيق التوازن والتنسيق الفاعل بين مختلف الهيئات الرقابية، مع مراجعة ودعم صلاحيات الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته لتنمتع باستقلالية أكبر.

تناولت دراسة (التاجوري، 2026) بعنوان:

أثر أخلاقيات الوظيفة العامة على الحد من الفساد الإداري "دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي"

استهدفت الدراسة التعرف بصورة دقيقة على طبيعة أثر أخلاقيات الوظيفة العامة بجميع أبعادها في الحد من الفساد الإداري داخل المؤسسات الحكومية. وتمثلت مشكلة الدراسة في انتشار مظاهر التسبب الإداري والضعف الملحوظ في الالتزام بالقيم الوظيفية وقواعد السلوك المهني، وما يتبع ذلك من تداعيات سلبية تؤدي إلى تفشي الفساد الإداري والمالي. ولتحقيق أهداف البحث، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس الظاهرة كما توجد في الواقع، مستخدماً استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات الميدانية اللازمة بدقة عالية. وقد أجريت الدراسة الميدانية على مجتمع وعينة عشوائية بلغت مئة مفردة من رؤساء الأقسام والوحدات ومدراء المكاتب الإدارية في الإدارة العامة بجامعة بنغازي الواقعة بمدينة بنغازي في ليبيا، حيث بلغ عدد الاستمارات المستجيبة والمحللة خمس وتسعين استمارة. وجرى تحليل البيانات المتحصل عليها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، اعتماداً على معاملات ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد واختبارات المعنوية الإحصائية المختلفة. وأسفرت أهم نتائج الدراسة عن امتلاك العاملين لمستوى مرتفع من أخلاقيات الوظيفة العامة بأبعادها الخمسة، مع تحقيق بعدي السرية واللباقة مراتب متقدمة بمستويات مرتفعة جداً، بينما سجل الفساد الإداري مستوى مرتفعاً نسبياً نتيجة وجود بعض الممارسات الإدارية غير السليمة في مجالات التعيين والترقية. وفي ضوء هذه المعطيات العلمية، خلصت الدراسة إلى تقديم أبرز التوصيات المتمثلة في التأكيد المستمر على أهمية أخلاقيات الوظيفة العامة، وتفعيل أبعادها المتكاملة لخلق بيئة تنظيمية مقاومة للفساد الإداري، إلى جانب تعزيز مبدأ الصدق وتطوير آليات رقابية مستقلة تضمن ترسيخ النزاهة والالتزام بالأنظمة الوظيفية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تكشف مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بأخلاقيات العمل والسلوك الوظيفي والفساد الإداري والمناعة التنظيمية عن وجود قدر واضح من الاتفاق حول الأهمية الجوهرية للأبعاد الأخلاقية في توجيه السلوك الوظيفي والحد من الممارسات الفاسدة داخل المنظمات، إذ اتفقت غالبية الدراسات على أن ترسيخ القيم والمعايير الأخلاقية يساهم في تعزيز النزاهة وتحسين الأداء المؤسسي والحد من صور الفساد الإداري والمالي. فقد أكدت دراسة الطائي وآخرين (2017) أهمية القيادة الأخلاقية في بناء النزاهة التنظيمية والحد من مغذيات الفساد الإداري، كما بينت دراسة العمري (2017) أهمية التثقيف بأخلاقيات المهنة في رفع قدرة الموظفين على تمييز الممارسات الفاسدة والحد منها، في حين خلصت دراسة الطاهر وغالب (2020) إلى وجود علاقة ذات دلالة بين أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد المالي والإداري. كما أكدت دراسة إنصوران (2021) أن تعزيز أخلاقيات الأعمال يرتبط بانحسار فرص تفشي الفساد داخل المنظمات،

وأظهرت دراسة الرشيد (2022) وجود علاقة سالبة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري، وهو ما يتفق كذلك مع نتائج دراسة سالم وآخرين (2023) ودراسة التاجوري (2026) اللتين أكدتا الدور المهم لأخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري. وتتعزز هذه النتيجة بما توصلت إليه دراسة (Dahash 2025) من وجود علاقة عكسية قوية بين الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ومستويات الفساد الإداري، وبما أكدته دراسة (Ghennou 2026) من أن مكافحة الفساد لا تتوقف على وجود المدونات الأخلاقية وإنما تتطلب ترجمتها إلى التزام فعلي داخل البيئة المؤسسية.

وفي المقابل، اختلفت الدراسات السابقة في مداخلها النظرية والمنهجية وفي مستوى المعالجة التي قدمتها للعلاقة بين الأخلاقيات والفساد؛ فبعضها ركز على القيادة الأخلاقية والنزاهة التنظيمية، وبعضها تناول التنقيف والتوعية بأخلاقيات المهنة، بينما اتجهت دراسات أخرى إلى دراسة أخلاقيات العمل باعتبارها متغيراً مؤثراً في مكافحة الفساد، في حين تناولت دراسة (Abbas 2019) المناعة التنظيمية بوصفها نظاماً قادراً على مواجهة الفساد الإداري والمالي. كما اختلفت البيئات التطبيقية للدراسات، فتوزعت بين المؤسسات الحكومية والمصرفية والجامعات ومديريات الضرائب والإدارات العامة، وبين دول عربية مختلفة، الأمر الذي يعكس تنوعاً في السياقات التنظيمية التي تناولت الظاهرة. ومن الناحية المنهجية، غلب على معظم الدراسات التطبيقية استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة والأساليب الإحصائية لاختبار علاقات الارتباط والتأثير، في حين اتخذت بعض الدراسات طابعاً نظرياً وتحليلياً، مثل دراسة إمنصوران (2021)، ودراسة (Ghennou 2026)، ودراسة Ghahari وآخرين (2024)، الأمر الذي يشير إلى اختلاف واضح في طبيعة المقاربات المستخدمة لدراسة الظاهرة.

وعلى الرغم من أهمية ما قدمته الدراسات السابقة من نتائج علمية، فإنها تكشف في مجملها عن فجوة بحثية تتمثل في أن العلاقة بين السلوك الوظيفي الأخلاقي والفساد الإداري غالباً ما عولجت باعتبارها علاقة ارتباط أو تأثير بين متغيرين، دون الانتقال بصورة منهجية إلى بناء تصور متكامل يوضح كيف يمكن هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي وتحويل أبعاده من قيم ومبادئ مجردة إلى منظومة سلوكية مترابطة وقابلة للتفعيل داخل المؤسسة، بما يؤدي إلى تشكيل مناعة مؤسسية وقائية ضد الفساد الإداري. كما أن دراسة (Abbas 2019) تناولت وظائف المناعة التنظيمية في منع الفساد، لكنها لم تربط بصورة مباشرة بين بناء هذه المناعة وبين هندسة السلوك الأخلاقي للموظف الحكومي، في حين ركزت الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل والفساد على إثبات العلاقة أو الأثر دون بناء نموذج تصوري يفسر الآليات التي يمكن من خلالها انتقال الأخلاقيات من مستوى الفرد إلى مستوى المناعة المؤسسية.

وتتحدد الفجوة البحثية بصورة أكثر وضوحاً في محدودية الدراسات التي جمعت في إطار تصوري واحد بين أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي المتمثلة في الصدق والأمانة والسرية والعدالة والمساواة والالتزام بأخلاقيات العمل، وبين مفهوم المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، رغم أن الدراسات السابقة أكدت بصورة منفصلة أهمية هذه الأبعاد في الحد من السلوكيات الفاسدة، وأكدت كذلك أهمية المناعة التنظيمية في حماية المنظمة من المخاطر والفساد. ومن ثم، فإن النقص لا يتمثل في غياب الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل أو الفساد الإداري، وإنما يتمثل في غياب إطار نظري تصوري تكاملي يفسر كيفية هندسة السلوك الأخلاقي للموظف الحكومي، وكيفية تحويل هذه الهندسة إلى آلية وقائية تتجاوز الاستجابة للفساد بعد وقوعه إلى بناء قدرة مؤسسية داخلية على الوقاية منه والحد من فرص ظهوره وانتشاره. وهذا هو المجال الذي تسعى الدراسة الحالية إلى الإسهام فيه من خلال الانتقال من دراسة الأخلاقيات بوصفها مجموعة من القيم أو المتغيرات المستقلة إلى النظر إليها باعتبارها منظومة سلوكية قابلة للتصميم والتنظيم والتفعيل والتحسين داخل المؤسسة الحكومية.

وبذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها لا تعيد اختبار العلاقة التقليدية بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري فحسب، وإنما تقدم معالجة نظرية تصورية تنطلق من مفهوم هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي بوصفه مدخلاً لبناء مناعة مؤسسية ضد الفساد الإداري، مع التركيز على الموظف الحكومي باعتباره نقطة الانطلاق الأولى في تشكيل السلوك الأخلاقي داخل المؤسسة، وعلى الأبعاد الأخلاقية

بوصفها مكونات مترابطة يمكن تحويلها من قيم مجردة إلى ممارسات وظيفية قابلة للملاحظة والتطوير، ثم توظيفها في بناء منظومة داخلية من الضوابط الذاتية والقيم المؤسسية والرقابة الأخلاقية. ومن هنا تتمثل المساهمة العلمية الحالية في محاولة سد الفجوة بين أدبيات أخلاقيات الوظيفة العامة وأدبيات مكافحة الفساد وأدبيات المناعة التنظيمية من خلال تقديم إطار تصوري يربط بين هذه الحقول في بناء نظري واحد، بما يضيف بعداً وقائياً وهندسياً إلى معالجة الفساد الإداري بدل الاقتصار على المداخل الرقابية والعلاجية التقليدية.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من التراكم العلمي الذي أكد أهمية أخلاقيات العمل والوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري، فإن استمرار مظاهر الفساد والانحرافات الوظيفية يشير إلى أن وجود القواعد واللوائح والمدونات الأخلاقية لا يكفي لضمان تحويلها إلى سلوك وظيفي فعلي داخل المؤسسة، بل إن التحدي الحقيقي يتمثل في تحويل القيم الأخلاقية إلى ممارسات مستقرة وبناء آليات ذاتية ومؤسسية تجعل السلوك الأخلاقي جزءاً من المنظومة الوقائية للمؤسسة. وقد أكدت الدراسات السابقة أن المشكلة لا ترتبط بتوافر القواعد الأخلاقية بقدر ارتباطها بمدى الالتزام الفعلي بتطبيقها، مع ضرورة تعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة وربط القوانين بمنظومة الأخلاق العامة (Ghennou, 2026). كما أشارت الأدبيات إلى أن أخلاقيات الوظيفة العامة تمثل خط الدفاع الأول في مواجهة الفساد الإداري، وأن تفعيل أبعادها يساهم في بناء بيئة تنظيمية أكثر مقاومة لمظاهره (معتوق، 2024؛ التاجوري، 2026).

وفي المقابل، ركزت معظم الدراسات السابقة على قياس مستويات أخلاقيات العمل أو اختبار علاقتها بالفساد الإداري، بينما ظل تفسير الكيفية التي يمكن من خلالها هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي لبناء مناعة مؤسسية ضد الفساد محدوداً في الأدبيات. كما أن دراسة Abbas (2019) تناولت المناعة التنظيمية في مواجهة الفساد، لكنها لم تربطها بصورة مباشرة بهندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف الحكومي ضمن إطار نظري متكامل. ومن ثم، تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في الحاجة إلى بناء تصور علمي يفسر كيف يمكن لهندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي، من خلال أبعاده الأخلاقية المتكاملة، أن تساهم في تشكيل مناعة مؤسسية قادرة على الوقاية من الفساد الإداري والحد من فرص ظهوره وانتشاره وانطلاقاً من هذه الفجوة البحثية، ينبثق التساؤل الرئيسي الآتي:

كيف يمكن لهندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف الحكومي أن تساهم في تشكيل مناعة مؤسسية ضد الفساد الإداري؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما الأسس والمضامين النظرية لمفهوم هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي في البيئة الحكومية؟
2. ما الأبعاد الرئيسية للسلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف الحكومي، وكيف يمكن تنظيمها في منظومة سلوكية متكاملة؟
3. ما طبيعة الفساد الإداري وأبرز مسبباته ومظاهره في المؤسسات الحكومية في ضوء الأدبيات الإدارية ذات الصلة؟
4. ما المقصود بالمناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، وما أهم مكوناتها وآليات عملها الوقائية؟
5. كيف يمكن تفسير العلاقة النظرية بين هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي وتشكيل المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري؟
6. كيف يمكن أن تساهم أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي المتمثلة في الصدق والأمانة والسرية والعدالة والمساواة والالتزام بأخلاقيات العمل في بناء منظومة مؤسسية وقائية ضد الفساد الإداري؟
7. ما النموذج التصوري المقترح الذي يمكن من خلاله دمج هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي مع آليات المناعة المؤسسية للوقاية من الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من تناولها موضوعًا يجمع بين هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي، وأخلاقيات الوظيفة العامة، والفساد الإداري، والمناعة المؤسسية، في إطار تصوري يركز على الانتقال من معالجة الفساد بعد وقوعه إلى بناء منظومة أخلاقية وقائية تعزز قدرة المؤسسات الحكومية على الوقاية من مسبباته والحد من انتشاره. وتتجسد أهمية الدراسة في جانبين رئيسيين هما: الأهمية العلمية والأهمية العملية.

أولاً: الأهمية العلمية

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية من خلال تقديم إطار نظري تصوري يربط بين السلوك الوظيفي الأخلاقي والمناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري ضمن نموذج متكامل، بدل تناول هذه المفاهيم بصورة منفصلة. كما تعمل على تطوير مفهوم هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي بوصفه مدخلاً منهجياً لتحويل القيم الأخلاقية إلى ممارسات وظيفية قابلة للتنظيم والتفعيل داخل المؤسسات الحكومية، بما يسهم في سد جانب من الفجوة البحثية التي أبرزتها الدراسات السابقة. كذلك تقدم الدراسة إطاراً تصورياً يمكن أن يشكل أساساً لدراسات مستقبلية لاختبار النموذج المقترح، مع إبراز العلاقة بين السلوك الأخلاقي على مستوى الموظف الحكومي والمناعة المؤسسية على مستوى المنظمة، بما يعزز القيمة النظرية للدراسة.

ثانياً: الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية للدراسة في إمكانية الاستفادة من الإطار التصوري المقترح في تطوير السياسات والممارسات الإدارية داخل المؤسسات الحكومية، من خلال التعامل مع أخلاقيات الوظيفة العامة باعتبارها منظومة وقائية، وإعادة تصميم برامج التوعية والتدريب لترسيخ قيم الصدق والأمانة والسرية والعدالة والمساواة والالتزام بأخلاقيات العمل وتحويلها إلى سلوكيات وظيفية مستقرة. كما يسهم النموذج المقترح في دعم بناء بيئة تنظيمية قائمة على النزاهة والشفافية والرقابة الذاتية، وتطوير سياسات الاختيار والتعيين والتدريب والتقييم الوظيفي، بما يجعل الأخلاقيات جزءاً من منظومة إدارة الموارد البشرية، ويساعد المؤسسات الحكومية على بناء مناعة مؤسسية تبدأ من سلوك الموظف وتمتد إلى الثقافة التنظيمية والنظم الإدارية، بما يعزز قدرتها على الوقاية من الفساد الإداري والحد من مظاهره وفرص انتشاره.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التأصيل النظري لمفهوم هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي في البيئة الحكومية، من خلال تحديد أسسه ومضامينه النظرية ذات الصلة بالموظف الحكومي.
2. تحديد الأبعاد الرئيسة للسلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف الحكومي، وبيان كيفية تنظيمها ضمن منظومة سلوكية أخلاقية متكاملة.
3. التعرف على طبيعة الفساد الإداري وأبرز مسبباته ومظاهره في المؤسسات الحكومية، في ضوء الأدبيات والدراسات الإدارية ذات الصلة.
4. تأصيل مفهوم المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، وتحديد أهم مكوناتها وآليات عملها الوقائية داخل المؤسسات الحكومية.
5. تفسير طبيعة العلاقة النظرية بين هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي وتشكيل المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، وبيان الآليات التي يمكن من خلالها أن يسهم السلوك الأخلاقي في تعزيز القدرة المؤسسية على الوقاية من الفساد.
6. بيان الكيفية التي يمكن من خلالها لأبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي المتمثلة في الصدق والأمانة والسرية والعدالة والمساواة والالتزام بأخلاقيات العمل أن تسهم في بناء منظومة مؤسسية وقائية ضد الفساد الإداري.

7. اقتراح نموذج تصوري متكامل يدمج بين هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي وآليات المناعة المؤسسية، بما يسهم في الوقاية من الفساد الإداري والحد من فرص ظهوره وانتشاره في المؤسسات الحكومية.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في إطاره النظري والمكتبي، لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، إذ تنتمي الدراسة إلى نمط الدراسات النظرية التصورية التي تستهدف تحليل المفاهيم والأفكار والنظريات والأدبيات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة، والكشف عن العلاقات النظرية بين متغيراتها، وصولاً إلى بناء تصور علمي متكامل يوضح الكيفية التي يمكن من خلالها هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف الحكومي في تشكيل مناعة مؤسسية ضد الفساد الإداري وقد جرى توظيف المنهج الوصفي في تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة ووصف أبعادها ومكوناتها، ولا سيما السلوك الوظيفي الأخلاقي، وهندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي، والفساد الإداري، والمناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، والموظف الحكومي، في حين جرى توظيف الجانب التحليلي في تفكيك الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، ومقارنة توجهاتها ونتائجها، والكشف عن أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، وتحديد الفجوة البحثية التي تنطلق منها الدراسة الحالية، ثم إعادة تركيب العلاقات النظرية بين مفاهيم الدراسة في إطار تصوري متكامل.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على تناول هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف الحكومي ودورها في تشكيل مناعة مؤسسية ضد الفساد الإداري، من خلال تحليل الأبعاد الأخلاقية المتمثلة في: الصدق، والأمانة، والسرية، والعدالة، والمساواة، والالتزام بأخلاقيات العمل، وربطها بمفهوم المناعة المؤسسية وآليات الوقاية من الفساد الإداري.

الحدود المكانية:

تركز الدراسة على المؤسسات الحكومية بوصفها الإطار المؤسسي الذي تُبنى فيه منظومة السلوك الوظيفي الأخلاقي والمناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، دون التقييد بمؤسسة حكومية أو دولة محددة، نظراً للطبيعة النظرية للدراسة.

الحدود الزمنية:

اعتمدت الدراسة على الأدبيات والدراسات العلمية والتشريعات ذات الصلة المتوافرة حتى عام 2026، باعتباره الإطار الزمني الذي استندت إليه المراجعة النظرية.

الحدود البشرية:

تنحصر الدراسة في الموظف الحكومي باعتباره محور هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي، ونقطة الانطلاق في بناء المناعة المؤسسية والوقاية من الفساد الإداري داخل المؤسسات الحكومية.

مصطلحات الدراسة:

1. السلوك الوظيفي الأخلاقي (Ethical Work Behavior)

أ- التعريف النظري:

يُعرّف السلوك الوظيفي الأخلاقي بأنه مجموعة القيم الأخلاقية والمعايير السلوكية التي يتبنّاها الموظف العام في تعامله مع زملائه، ومع المجتمع الذي يعمل فيه، وفي تنفيذ أعماله، وفي علاقته مع رؤسائه

ومرؤوسيه، والتي تتضمن معايير إيجابية عمرية ومهنية تحكم أساليب التعامل داخل بيئة العمل (التاجوري، 2026، ص. 436). ويُعدّ هذا السلوك منظومياً متكاملًا يشمل المعرفة والاتجاهات والعلاقات التي تنظم أداء الموظف العام (سلام وآخرون، 2023، ص. 312).

ب- التعريف الإجرائي:

تعرف الباحثة السلوك الوظيفي الأخلاقي إجرائياً بأنه المنظومة السلوكية التي يجسّد من خلالها الموظف الحكومي القيم والمعايير الأخلاقية في ممارساته الوظيفية اليومية، بما يضمن التزامه بالصدق والأمانة والسرية والعدالة والمساواة والالتزام بأخلاقيات العمل، ويجعل سلوكه الوظيفي منطلقاً لبناء بيئة مؤسسية نزيهة وقادرة على الحد من الممارسات الفاسدة.

2. هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي (Engineering Ethical Work Behavior)

أ- التعريف النظري:

يُقصّد بهندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي التصميم المنهجي المتدرّج لمكوّنات السلوك الأخلاقي في بيئة العمل الحكومية، بحيث تُرتّب أبعاده الخمسة في بنية متكاملة مترابطة تتدرّج من القيم المجردة إلى الممارسات السلوكية الملاحظة، تحقيقاً لتقافة مؤسسية قادرة على التصديّ للفساد الإداري. ويستند هذا المفهوم في بنائه إلى أنّ أخلاقيات الوظيفة العامة هي «خط الدفاع الأمامي» للوقاية من الفساد الإداري ومكافحته من المنبع (معتوق، 2024، ص. 30)، وإلى أنّه يمكن تعزيز مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل داخل المؤسسة عبر منهج هندسي يتعامل مع الأبعاد الأخلاقية بوصفها مكوّنات متكاملة قابلةً للتحسين والتطوير (سلام وآخرون، 2023، ص. 312).

ب- التعريف الإجرائي:

تعرف الباحثة هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي إجرائياً بأنها عملية منهجية مقصودة لإعادة تنظيم وبناء وتفعيل أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي لدى الموظف الحكومي، من خلال تحويل قيم الصدق والأمانة والسرية والعدالة والمساواة والالتزام بأخلاقيات العمل من مبادئ أخلاقية مجردة إلى ممارسات وظيفية واضحة ومستقرة، بما يعزز الرقابة الذاتية والنزاهة ويهيئ المؤسسة لبناء مناعة داخلية ضد الفساد الإداري.

3. الفساد الإداري (Administrative Corruption)

أ- التعريف النظري:

يُعرف الفساد الإداري بأنّه انحراف عن منظومة القواعد القانونية في الوظيفة العامة، يمثّل -في الوقت ذاته- انتهاكاً للمعايير والقيم الأخلاقية التي تتطلبها الوظيفة العامة (معتوق، 2024، ص. 30). ويتجلى هذا الفساد في مجموعة من المظاهر كاستغلال السلطة لغايات شخصية، والواسطة والمحسوبية في التعيينات والقرارات الإدارية، والرشوة، وضعف أنظمة الرقابة والمساءلة، فضلاً عن التعقيد البيروقراطي الذي يُعيق إنجاز المعاملات (معتوق، 2024، ص. 35-36).

ب- التعريف الإجرائي:

تعرف الباحثة الفساد الإداري إجرائياً بأنّه مجموعة الممارسات والسلوكيات المنحرفة التي تمثل خروجاً عن القوانين والأنظمة والقيم الأخلاقية المنظمة للوظيفة العامة، وتتمثل بصورة خاصة في استغلال السلطة لتحقيق مصالح شخصية، والواسطة والمحسوبية، والرشوة، والإخلال بمتطلبات النزاهة والشفافية، وضعف الالتزام بالرقابة والمساءلة، بما يؤدي إلى إضعاف كفاءة المؤسسة الحكومية والإخلال بسلامة أدائها وثقة المجتمع بها.

4. المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري (Institutional Immunity against Administrative Corruption) أ- التعريف النظري:

تُعرّف المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري بأنها منظومة الضوابط القيمية والتنظيمية والرقابية التي تحمي الجهاز الحكومي من تسرب الممارسات الفاسدة، وتُحيط بهندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف حتى يتحوّل الالتزام الأخلاقي إلى درع ذاتي للمؤسسة في مواجهة صور الفساد كافة. وتستمدّ هذه المناعة قوتها من أنّ أخلاقيات الوظيفة العامة تُمثّل «خط الدفاع الأمامي والجهة الأولى للوقاية من الفساد الإداري» (معتوق، 2024، ص. 30)، وأنّ تفعيل أبعاد أخلاقيات العمل من شأنه تهيئة بيئة تنظيمية منيعة ضدّ مظاهره (التاجوري، 2026، ص. 453).

ب- التعريف الإجرائي:

تعرّف الباحثة المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري إجرائياً بأنها القدرة الوقائية المتكاملة للمؤسسة الحكومية على منع الممارسات الفاسدة واكتشافها والحد من فرص انتشارها، من خلال تكامل الضوابط القيمية والسلوكية والتنظيمية والرقابية، وتفعيل السلوك الوظيفي الأخلاقي للموظفين، بما يحوّل الالتزام الأخلاقي الفردي إلى منظومة حماية مؤسسية تعزز النزاهة والشفافية والمساءلة وتقاوم مسببات الفساد الإداري.

5. الموظف الحكومي (Government Employee) أ- التعريف النظري:

يُعرّف الموظف الحكومي بأنه كلّ شخص يتولّى وظيفة في الجهاز الإداري للدولة ويلتزم بأحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، وعليه واجب في أداء أعمال وظيفته بالأمانة والإخلاص، وأن يتمتّع بالسلوك الحسن، وأن يسعى إلى تطبيق القيم الأخلاقية في تصرّفاته كافة، وأن يحترم النظام والقانون ويحافظ على المال العام وكرامة الوظيفة (معتوق، 2024، ص. 37). ويُعدّ الموظف الحكومي الركيزة الأساسية في منظومة العمل الإداري ومحور تجسّد القيم الأخلاقية في الأداء المؤسسي (سلام وآخرون، 2023، ص. 312).

ب- التعريف الإجرائي:

تعرّف الباحثة الموظف الحكومي إجرائياً بأنه الشخص الذي يشغل وظيفة في إحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة، ويُناط به أداء مهام ومسؤوليات وظيفية وفق القوانين واللوائح المنظمة للعمل الحكومي، ويُنظر إليه في هذه الدراسة بوصفه الوحدة الأساسية التي تبدأ منها عملية هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي، من خلال التزامه بالصدق والأمانة والسرية والعدالة والمساواة وأخلاقيات العمل، بما يسهم في تحويل السلوك الأخلاقي الفردي إلى عنصر فاعل في بناء المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري.

مسار الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم تنظيم الدراسة في ثلاثة محاور رئيسية، وذلك على النحو الآتي:

المسار الأول: الإطار المفاهيمي لهندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي

أولاً: مفهوم السلوك الوظيفي الأخلاقي

يمثل السلوك الوظيفي الأخلاقي أحد المفاهيم الأساسية في حقل الإدارة العامة والسلوك التنظيمي، ويشير إلى مجموعة المبادئ والقيم والمعايير التي توجه تصرفات الموظفين أثناء أداء مسؤولياتهم الوظيفية، بحيث تكون القرارات والممارسات اليومية متوافقة مع مبادئ النزاهة، والشفافية، والمسؤولية، وتحقيق المصلحة العامة. ويختلف هذا المفهوم عن مجرد الالتزام بالقوانين والإجراءات الرسمية، إذ يمتد ليشمل وجود توجه

داخلي لدى الموظف نحو ممارسة العمل بطريقة مسؤولة حتى في الحالات التي لا تكون فيها الرقابة المباشرة موجودة (Demir et al., 2023).

ويُنظر إلى السلوك الوظيفي الأخلاقي داخل المؤسسات الحكومية باعتباره نتاجاً لتفاعل ثلاثة مستويات رئيسية؛ المستوى الفردي المرتبط بالقيم الشخصية للموظف، والمستوى التنظيمي المرتبط بالثقافة والسياسات الداخلية، والمستوى القيادي المرتبط بسلوك الإدارة العليا وقدرتها على ترسيخ المعايير الأخلاقية. وتؤكد الدراسات الحديثة أن القيادة الأخلاقية والثقافة التنظيمية الأخلاقية تمثلان عوامل رئيسية في تشكيل السلوك الأخلاقي للعاملين في القطاع العام (Al-Fayez et al., 2024).

كما أن السلوك الوظيفي الأخلاقي في الإدارة العامة لا يعد سلوكاً فردياً منعزلاً، بل يمثل جزءاً من نظام متكامل لإدارة الأخلاق داخل المؤسسة، حيث تعمل الأنظمة والقيم التنظيمية على توجيه الموظفين نحو الالتزام بالمعايير المهنية وتقليل احتمالات الانحراف الوظيفي أو إساءة استخدام السلطة (Perlman et al., 2023).

ثانياً: أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي

تتعدد أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي وفقاً لطبيعة المؤسسة والسياق التنظيمي، إلا أن الأدبيات الحديثة في الإدارة العامة تشير إلى مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تشكل جوهر السلوك الأخلاقي داخل المؤسسات الحكومية، ويمكن توضيحها كما يأتي:

1- النزاهة الوظيفية

تعد النزاهة من أهم أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي، وتعني التزام الموظف بالصدق والأمانة والحياد عند استخدام الصلاحيات والموارد العامة، وعدم توظيف المنصب لتحقيق مصالح شخصية. وتؤكد الدراسات الحديثة أن تعزيز النزاهة المؤسسية يمثل مدخلاً أساسياً لبناء مؤسسات حكومية أكثر قدرة على مواجهة الفساد وتعزيز الثقة العامة (Perlman et al., 2023).

2- المسؤولية المهنية

تشير المسؤولية المهنية إلى إدراك الموظف للآثار الناتجة عن قراراته وسلوكياته، وتحمله مسؤولية أداء واجباته بما يتوافق مع أهداف المؤسسة والمصلحة العامة. ويؤكد الباحثون أن المؤسسات العامة التي تعزز المسؤولية الأخلاقية لدى العاملين تكون أكثر قدرة على تحقيق الأداء الأخلاقي المستدام (Demir et al., 2023).

3- العدالة والإنصاف الوظيفي

يمثل العدل التنظيمي أحد المكونات المهمة للسلوك الأخلاقي، إذ إن تعامل الموظفين مع الآخرين بعدالة وحياد يسهم في بناء مناخ تنظيمي إيجابي ويعزز الالتزام بالقيم المؤسسية. وتشير الأدلة البحثية إلى أن الثقافة الأخلاقية داخل المؤسسات لا تقوم فقط على القواعد الرسمية، وإنما تعتمد أيضاً على شعور العاملين بالإنصاف والعدالة في الممارسات اليومية (Perlman et al., 2024).

4- الالتزام بالقيم والأنظمة المهنية

لا يقتصر السلوك الأخلاقي على معرفة القوانين، بل يتطلب تحويل القيم المهنية إلى ممارسات عملية في بيئة العمل. وقد أوضحت الدراسات الخاصة بإدارة الأخلاق في المؤسسات العامة أن الجمع بين آليات الامتثال الرسمي وترسيخ قيم النزاهة يمثل النموذج الأكثر فاعلية لتعزيز السلوك الأخلاقي (Perlman et al., 2023).

5- التوجه نحو خدمة الصالح العام

يرتبط السلوك الأخلاقي في القطاع الحكومي بمفهوم الخدمة العامة، حيث يُفترض أن يكون الموظف موجهاً نحو تحقيق قيمة عامة تتجاوز المصالح الفردية. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن دافع الخدمة العامة يعزز البيئة الأخلاقية داخل المؤسسات الحكومية عندما يكون مدعوماً بقيادة أخلاقية واضحة (Al-Fayez et al., 2024).

ثالثاً: أهمية السلوك الوظيفي الأخلاقي في بيئة العمل الحكومي

1- تعزيز الثقة بالمؤسسات العامة

تعد الثقة العامة من أهم نتائج الالتزام بالسلوك الأخلاقي، لأن المواطنين يقيمون المؤسسات الحكومية ليس فقط وفق جودة الخدمات المقدمة، ولكن أيضاً وفق مدى نزاهة وعدالة الطريقة التي يتم بها تقديم تلك الخدمات. وتشير الدراسات إلى أن الثقافة الأخلاقية داخل المؤسسات العامة تسهم في تحسين العلاقة بين الإدارة والمجتمع وتعزيز الشرعية المؤسسية (Demir et al., 2023).

2- بناء المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري

يمثل السلوك الوظيفي الأخلاقي خط دفاع داخلي ضد الفساد الإداري، لأنه يقلل فرص استغلال السلطة والانحراف عن أهداف الوظيفة العامة. وتوضح الدراسات أن وجود نظام أخلاقي متكامل داخل المؤسسة، يجمع بين القيادة الأخلاقية والثقافة التنظيمية وآليات إدارة الأخلاق، يؤدي إلى رفع قدرة المنظمة على الوقاية من الممارسات غير الأخلاقية (Perlman et al., 2023).

3- تحسين الأداء المؤسسي وجودة القرارات

يسهم السلوك الأخلاقي في خلق بيئة تنظيمية قائمة على التعاون والمسؤولية والانضباط، الأمر الذي ينعكس على جودة القرارات الإدارية ومستوى الأداء العام. وقد أثبتت الدراسات التطبيقية في القطاع العام أن القيادة الأخلاقية والثقافة الأخلاقية ترتبطان بتحسين الأداء الأخلاقي للمؤسسات الحكومية (Demir et al., 2023).

4- دعم الحوكمة الرشيدة

ترتبط الأخلاقيات الوظيفية بصورة وثيقة بمبادئ الحوكمة الرشيدة، وبخاصة الشفافية والمساءلة والنزاهة، إذ تمثل القيم الأخلاقية أساساً لضمان ممارسة السلطة الإدارية بصورة مسؤولة. ومن ثم فإن بناء مؤسسات حكومية فعالة لا يتطلب مجرد التزام الموظفين بالأنظمة والإجراءات الرسمية، بل يستلزم امتلاكهم وعياً أخلاقياً يدفعهم إلى تجاوز حدود الامتثال القانوني نحو الالتزام بالمصلحة العامة وتعزيز الثقة المؤسسية (Al-Fayez et al., 2024).

رابعاً: هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي كمدخل حديث

تشير هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي إلى عملية تصميم بيئة تنظيمية متكاملة تهدف إلى إنتاج السلوك الأخلاقي والمحافظة عليه من خلال مجموعة من الأدوات، مثل القيادة الأخلاقية، وبرامج التدريب، ونظم التقييم، وآليات المساءلة، والثقافة التنظيمية الداعمة للنزاهة. وبهذا تصبح الأخلاق جزءاً من البناء المؤسسي وليس مجرد مسؤولية فردية للموظف (Perlman et al., 2024). وعليه، تمثل هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي تحولاً جوهرياً من نموذج الرقابة التقليدية القائم على متابعة الانحرافات بعد وقوعها إلى نموذج استباقي يركز على تصميم بيئة تنظيمية داعمة للنزاهة، بحيث يصبح السلوك الأخلاقي جزءاً من الثقافة المؤسسية والممارسة اليومية المستدامة، الأمر الذي يعزز قدرة المؤسسات الحكومية على الحد من الفساد وترسيخ مبادئ الإدارة الرشيدة (Al-Fayez et al., 2024).

المسار الثاني: المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري

أولاً: مفهوم المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري

أصبحت مكافحة الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية الحديثة تعتمد على الانتقال من النموذج التقليدي القائم على اكتشاف المخالفات ومعاقبة مرتكبيها إلى نموذج مؤسسي وقائي يركز على بناء قدرات داخلية تجعل المنظمة أكثر مقاومة لمخاطر الفساد. وفي هذا السياق يمكن النظر إلى المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري باعتبارها قدرة تنظيمية متكاملة تمكن المؤسسة من الوقاية من السلوكيات الفاسدة، والكشف المبكر عن مصادر الخطر، والاستجابة الفعالة للانحرافات من خلال منظومة متداخلة من القيم الأخلاقية، ونظم الرقابة، والحوكمة، والمساءلة (Meyer et al., 2024).

ولا تشير المناعة المؤسسية إلى اختفاء الفساد بشكل كامل، وإنما تعكس قدرة المؤسسة على تقليل فرص حدوثه والحد من انتشاره عبر بناء بيئة تنظيمية ترفع مستوى النزاهة وتضع قيوداً مؤسسية أمام استغلال السلطة أو الموارد العامة لتحقيق مصالح شخصية. فالدراسات الحديثة تؤكد أن الفساد الإداري لا ينتج فقط عن ضعف أخلاقي لدى الأفراد، بل يرتبط أيضاً بخصائص البيئة التنظيمية والهياكل المؤسسية التي قد تسمح بظهوره أو تحد منه (Weißmüller & Zuber, 2023).

ثانياً: مكونات المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري

1- الثقافة التنظيمية القائمة على النزاهة

تمثل الثقافة التنظيمية الأخلاقية أحد أهم مكونات المناعة المؤسسية، لأنها تشكل الإطار القيمي الذي يحدد طبيعة السلوك المقبول داخل المؤسسة. فالمؤسسات التي تمتلك ثقافة واضحة تؤكد النزاهة والمسؤولية والشفافية تكون أكثر قدرة على مقاومة السلوكيات الفاسدة، لأن العاملين فيها لا يعتمدون فقط على الرقابة الخارجية، وإنما يتبنون معايير داخلية توجه قراراتهم وسلوكياتهم (Perlman et al., 2024).

2- القيادة الأخلاقية

تعد القيادة الأخلاقية من الركائز الأساسية للمناعة المؤسسية، إذ تؤثر القيادات الحكومية في تشكيل المناخ الأخلاقي من خلال ممارساتها اليومية، وطريقة تعاملها مع القضايا المتعلقة بالنزاهة والمساءلة والعدالة. فالقيادة التي تطبق المعايير الأخلاقية في قراراتها تصبح نموذجاً سلوكياً يدفع الموظفين إلى الالتزام بالقيم المؤسسية (Al-Fayez et al., 2024).

3- نظم الرقابة والمساءلة المؤسسية

تعد الرقابة والمساءلة من المكونات الجوهرية للمناعة المؤسسية، لأنها توفر آليات لاكتشاف الانحرافات وضمان استخدام الصلاحيات وفق أهداف المؤسسة. إلا أن الدراسات الحديثة تؤكد أن فاعلية الرقابة لا تعتمد على وجود الإجراءات الرسمية فقط، بل على قدرة المؤسسة على تطبيقها بصورة عادلة ومستقلة ومستدامة (Meyer et al., 2024).

4- الشفافية وإدارة المعلومات

تُعد الشفافية من الآليات المؤسسية التي تقلل من فرص الفساد الإداري، لأنها تحد من الغموض في الإجراءات وتزيد قدرة الأطراف المختلفة على متابعة القرارات الحكومية. فكلما زادت إمكانية الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالقرارات والإجراءات، انخفضت فرص استغلال السلطة لتحقيق منافع خاصة (Meyer et al., 2024).

5- إدارة مخاطر الفساد

تتضمن المناعة المؤسسية الحديثة قدرة المؤسسة على تحديد مجالات الضعف التي قد تسمح بحدوث الفساد، وتحليلها، ووضع إجراءات وقائية قبل تحولها إلى ممارسات فعلية. وتشير الدراسات إلى أن التعامل مع الفساد باعتباره خطراً مؤسسياً يتطلب بناء أنظمة استباقية وليس الاكتفاء بالمعالجة بعد وقوع المخالفة (Weißmüller & Zuber, 2023).

ثالثاً: أهم آليات المناعة المؤسسية في الحد من الفساد الإداري

1- بناء نظام متكامل لإدارة الأخلاقيات

يُعد بناء نظام متكامل لإدارة الأخلاقيات من الآليات الأساسية لتعزيز المناعة المؤسسية، لأنه يحقق التكامل بين القواعد والإجراءات الرسمية من جهة، والقيم والمعايير التنظيمية من جهة أخرى، من خلال تطوير مدونات السلوك، وبرامج التدريب الأخلاقي، وآليات المتابعة التي تضمن تحويل المبادئ الأخلاقية إلى ممارسات وظيفية فعلية داخل المؤسسة الحكومية (Perlman et al., 2023).

2- تعزيز النزاهة بدلاً من الاعتماد على العقوبات فقط

تشير الاتجاهات الحديثة في إدارة النزاهة العامة إلى أن مواجهة الفساد الإداري لا يمكن أن تعتمد على العقوبات والردع القانوني فقط، لأن الإجراءات العقابية تظل محدودة التأثير في ظل غياب ثقافة تنظيمية ترسخ قيم النزاهة والمسؤولية. لذلك فإن التكامل بين أنظمة الرقابة الرسمية وبناء القيم الأخلاقية داخل المؤسسة يمثل مدخلاً أكثر شمولاً وفاعلية لتعزيز الوقاية المؤسسية وتقوية قدرتها على مقاومة ممارسات الفساد (Perlman et al., 2023).

3- تطوير القيادة الأخلاقية

يسهم تطوير القيادات الحكومية في بناء مناعة مؤسسية قوية من خلال تعزيز قدراتها على إدارة السلوك الأخلاقي وتوجيه القرارات الإدارية نحو العدالة والشفافية وترسيخ قيم الخدمة العامة والمسؤولية المهنية داخل المنظمة، بما يدعم النزاهة المؤسسية ويحد من فرص انتشار الممارسات الإدارية الفاسدة (AI-) (Fayez et al., 2024).

4- تعزيز أنظمة المساءلة والشفافية

تعمل المساءلة والشفافية كآليات رقابية فاعلة تحد من تراكم الانحرافات الإدارية، وتعزز قدرة المؤسسة على اكتشاف مخاطر الفساد مبكراً، خاصة عندما تكون الإجراءات واضحة وتطبق على جميع العاملين بعدالة ودون استثناء، بما يدعم النزاهة المؤسسية ويرسخ مبادئ الحوكمة الرشيدة داخل المؤسسات الحكومية (Meyer et al., 2024).

المسار الثالث: الإطار التصوري المقترح لدور هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي في تعزيز المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري

يمثل هذا المسار الإضافة العلمية الأساسية للدراسة، إذ لا يقتصر على دراسة العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة والفساد الإداري، وإنما يقدم إطاراً تصورياً يفسر كيفية انتقال القيم الأخلاقية من مستوى الفرد إلى مستوى القدرة المؤسسية على الوقاية من الفساد. وينطلق هذا الإطار من فجوة بحثية تتمثل في تركيز معظم الدراسات السابقة على قياس العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري، دون بناء نموذج يوضح آليات تحويل السلوك الأخلاقي للموظف إلى منظومة مؤسسية داعمة للنزاهة.

وتفترض الباحثة أن مكافحة الفساد الإداري تتطلب الانتقال من النموذج التقليدي القائم على الرقابة والعقوبة بعد وقوع المخالفة إلى نموذج وقائي يعتمد على هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي باعتبارها مدخلاً لبناء المناعة المؤسسية. ويقوم النموذج المقترح على ثلاثة مستويات مترابطة:

أولاً: مدخلات هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي

وتتمثل في مجموعة من القيم والسلوكيات الوظيفية التي تشكل الأساس الأخلاقي للموظف الحكومي، وتشمل: الصدق الوظيفي، الأمانة، السرية المهنية، العدالة والمساواة، والالتزام بأخلاقيات العمل. وتمثل هذه الأبعاد نقطة الانطلاق لتحويل الأخلاق من مبادئ نظرية إلى ممارسات وظيفية قابلة للتطبيق.

ثانياً: آليات بناء المناعة المؤسسية ضد الفساد

تنتقل آثار السلوك الأخلاقي الفردي إلى المستوى المؤسسي من خلال مجموعة من الآليات التنظيمية، أهمها: تنمية الرقابة الذاتية الأخلاقية، تعزيز ثقافة النزاهة، دعم الالتزام بالأنظمة والقواعد، وتطوير الرقابة الوقائية القائمة على منع الانحراف قبل حدوثه.

ثالثاً: مخرجات المناعة المؤسسية

يؤدي نجاح هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي إلى تعزيز قدرة المؤسسة على الحد من الفساد الإداري من خلال تقليل فرص الرشوة والمحسوبية وإساءة استخدام السلطة، ورفع مستوى الشفافية والثقة المجتمعية، وتعزيز قدرة المؤسسة على مواجهة المخاطر الأخلاقية والإدارية.

وبناءً على ذلك، تقترح الباحثة نموذجاً تصورياً يقوم على أن هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي تمثل مدخلاً استراتيجياً لبناء المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، حيث تبدأ عملية الوقاية من الفرد باعتباره الوحدة الأساسية للسلوك التنظيمي، ثم تنتقل إلى الثقافة المؤسسية، وصولاً إلى مؤسسة أكثر قدرة على الحفاظ على النزاهة والاستدامة الإدارية.



الشكل (1): النموذج التصوري المقترح لدور هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي في تعزيز المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري

من إعداد الباحثة بالاعتماد على أدبيات الدراسة

يوضح الشكل (1) أن هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي تمثل نقطة الانطلاق في بناء المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري، إذ تبدأ العملية بترسيخ القيم الأخلاقية لدى الموظف، ثم تنتقل عبر آليات تنظيمية تتمثل في الرقابة الذاتية الأخلاقية، وثقافة النزاهة، والالتزام بالأنظمة، والرقابة الوقائية، والشفافية والمساءلة، وصولاً إلى تعزيز المناعة المؤسسية والحد من مظاهر الفساد الإداري وترسيخ النزاهة المؤسسية.

القضايا البحثية النظرية (Research Propositions)

وانطلاقاً من الإطار النظري المقترح، يمكن صياغة القضايا البحثية الآتية، التي تمثل أساساً يمكن للدراسات الميدانية المستقبلية اختبارها تجريبياً:

القضية البحثية الأولى (P1): يسهم تصميم وهندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف الحكومي في تعزيز فاعلية منظومة المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري.

القضية البحثية الثانية (P2): يرتبط الالتزام ببعد الصدق ارتباطاً إيجابياً بتعزيز الشفافية وتقليل فرص السلوكيات الفاسدة داخل المؤسسات الحكومية.

القضية البحثية الثالثة (P3): يسهم الالتزام ببعد الأمانة في رفع مستوى الرقابة الذاتية، مما يعزز قدرة المؤسسة على الوقاية من الفساد الإداري.

القضية البحثية الرابعة (P4): يساعد الالتزام ببعد السرية في حماية المعلومات المؤسسية والحد من إساءة استخدامها بما يدعم المناعة المؤسسية.

القضية البحثية الخامسة (P5): يسهم تطبيق العدالة والمساواة في تعزيز الثقة التنظيمية وتقليل مظاهر المحاباة والواسطة، مما يقوي المناعة المؤسسية.

القضية البحثية السادسة (P6): يعزز الالتزام بأخلاقيات العمل مستوى الانضباط المهني والامتثال التنظيمي، بما يحد من احتمالات الفساد الإداري.

القضية البحثية السابعة (P7): تمثل المناعة المؤسسية آلية تنظيمية تتشكل من التكامل بين أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي، وليس من تأثير كل بعد بصورة منفردة.

القضية البحثية الثامنة (P8): كلما ارتفع مستوى التكامل بين أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي الخمسة، ازدادت قدرة المؤسسة الحكومية على الوقاية من الفساد الإداري قبل وقوعه.

القضية البحثية التاسعة (P9): تؤدي هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي إلى تحويل القيم الأخلاقية من مبادئ نظرية إلى ممارسات تنظيمية مستدامة، الأمر الذي يعزز بناء ثقافة مؤسسية مقاومة للفساد.

القضية البحثية العاشرة (P10): يشكل النموذج التصوري المقترح إطاراً نظرياً يمكن الاعتماد عليه في تطوير نماذج ميدانية واختبار العلاقات السببية بين السلوك الوظيفي الأخلاقي والمناعة المؤسسية والفساد الإداري في الدراسات المستقبلية.

استنتاجات الباحثة

في ضوء التحليل النظري للدراسة، ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، وبالاستناد إلى النموذج التصوري المقترح، تستنتج الباحثة أن بناء مناعة مؤسسية فعالة ضد الفساد الإداري لا يتحقق بالاعتماد على أدوات الرقابة والعقوبات وحدها، وإنما يبدأ من هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي للموظف الحكومي بوصفها مدخلاً وقائياً يعيد تنظيم القيم الأخلاقية وتحويلها إلى ممارسات وظيفية مؤسسية مستقرة. كما يتضح أن أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي، والمتمثلة في الصدق، والأمانة، والسرية، والعدالة، والمساواة،

والالتزام بأخلاقيات العمل، تعمل بصورة تكاملية في تعزيز الرقابة الذاتية وترسيخ ثقافة النزاهة والشفافية، بما يرفع قدرة المؤسسة على الوقاية من الفساد الإداري والحد من فرص ظهوره وانتشاره. وتخلص الباحثة إلى أن الإطار التصوري المقترح يسد فجوة علمية في الأدبيات من خلال الربط بين هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي ومفهوم المناعة المؤسسية في إطار تفسيري متكامل، ويقدم أساساً علمياً يمكن الاستفادة منه في تطوير السياسات الإدارية وبرامج التدريب وبناء الثقافة التنظيمية، فضلاً عن إمكانية توظيفه في الدراسات التطبيقية المستقبلية للتحقق من العلاقات النظرية التي يتضمنها في بيانات حكومية مختلفة.

توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة، توصي الباحثة بما يأتي:

1. تبني مفهوم هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي بوصفه مدخلاً استراتيجياً ضمن سياسات الإصلاح والتطوير الإداري في المؤسسات الحكومية، لتعزيز المناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري.
2. دمج أبعاد السلوك الوظيفي الأخلاقي، والمتمثلة في الصدق والأمانة والسرية والعدالة والمساواة والالتزام بأخلاقيات العمل، في جميع سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، ولا سيما الاستقطاب والتعيين والتدريب وتقويم الأداء والترقية.
3. تطوير برامج تدريبية وتوعوية مستمرة تستهدف تعزيز السلوك الوظيفي الأخلاقي، وتنمية الرقابة الذاتية، وترسيخ ثقافة النزاهة والشفافية والمساءلة داخل المؤسسات الحكومية.
4. العمل على بناء ثقافة تنظيمية داعمة لأخلاقيات الوظيفية، من خلال تفعيل مدونات السلوك المهني وربطها بالممارسات الإدارية اليومية.
5. استحداث مؤشرات ومعايير علمية لقياس مستوى السلوك الوظيفي الأخلاقي ومستوى المناعة المؤسسية، بما يساهم في متابعة الأداء وتحسينه بصورة مستمرة.
6. تعزيز التكامل بين آليات الرقابة الداخلية والرقابة الذاتية، بما يساهم في الوقاية من الفساد الإداري قبل وقوعه، بدلاً من الاكتفاء على الإجراءات العلاجية اللاحقة.
7. الاستفادة من النموذج التصوري المقترح في هذه الدراسة عند إعداد السياسات والاستراتيجيات الوطنية الرامية إلى تعزيز النزاهة والوقاية من الفساد الإداري في القطاع الحكومي.
8. تشجيع الباحثين على إجراء دراسات ميدانية لاختبار النموذج التصوري المقترح في بيانات حكومية مختلفة، ودراسة المتغيرات الوسيطة أو المعدلة التي قد تؤثر في العلاقة بين هندسة السلوك الوظيفي الأخلاقي والمناعة المؤسسية ضد الفساد الإداري.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- [1] إمنصوران، سهيلة. (2021). أخلاقيات الأعمال ودورها في التقليل من الفساد الإداري في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور الفكر الإسلامي. مجلة العلوم الإدارية والمالية، 5(2)، 10-31. <https://doi.org/10.37644/1939-005-002-001>
- [2] بوريطة، مصطفى علي. (2020). تأثير أخلاقيات الإدارة على الموظفين وعملية الأداء. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 1(12)، 32-39.
- [3] التاجوري، معتز. (2026). أثر أخلاقيات الوظيفة العامة على الحد من الفساد الإداري: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي. مجلة جامعة درنة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 4(7)، 431-455. <https://doi.org/10.58987/dujhss.v4i7.231>
- [4] الطائي، يوسف حبيب، وعبدالله، ده رون فريدون، ورشيد، وربا نجم. (2017). القيادة الأخلاقية ودورها في النزاهة التنظيمية للحد من مغذيات الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على عينة من دوائر محافظة النجف الأشرف. مجلة جامعة التنمية البشرية، 3(2)، 272-311. <https://doi.org/10.21928/juhd.20170610.11>
- [5] الطاهر، ميمون، وغلاب، فاتح. (2020). أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية في مديرية الضرائب بالمسيلة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28(4)، 191-207.
- [6] العمري، فواز بن علي. (2017). دور التنقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية – المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 1(10)، 82-90. <https://www.ajsrp.com>

- [7] الرشيد، عبد الله الزروق الرشيد. (2022). أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد الإداري: دراسة حالة الإدارة العامة جامعة سيها. مجلة جامعة سيها، 1(1)، 193-202. <https://doi.org/10.51984/CAS.V111.2629>
- [8] سلام، أبو عجيبة صالح، وعلي، صالح مصباح، والزريبي، ونيس محمد. (2023). أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين بمصرف الجمهورية فرع سوق الجمعة. African Journal of Advanced Pure and Applied Sciences (AJAPAS), 2(2), 307-329. <https://aaasjournals.com/index.php/ajapas/index>
- [9] معتوق، صبرية المبروك صالح. (2024). الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وأثره على الفساد الإداري. مجلة الحق، جامعة بني وليد، (العدد الثالث عشر، عدد خاص بالمؤتمر الدولي الأول لكلية القانون)، 30-44. <https://www.al-haqjournal.ly/index.php/alhaq/index>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- [10] Abbas, A. A. (2019). Prevent administrative and financial corruption behaviors by activating the functions of the organizational immunity system. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 25(116), 262-289. <https://doi.org/10.33095/jeas.v25i116.1797>
- [11] Al-Fayez, D., Hijal-Moghrabi, I., Yoon, Y., & Sabharwal, M. (2024). Building blocks of good governance: Fostering an ethical work climate in public sector organizations. *Public Administration and Development*, 44(5), 383-396. <https://doi.org/10.1002/pad.2054>
- [12] Dahash, Hussein Saadoon. (2025). The Role of Job Ethics in Eliminating Administrative Corruption (A Case Study of the Administrative Departments in the Office of Wasit Governorate). *American Journal of Economics and Business Management*, 8(7), 2999-3011. <https://globalresearchnetwork.us/index.php/ajebm>
- [13] Demir, T., Reddick, C. G., & Perlman, B. J. (2023). Ethical performance in local governments: An empirical study of organizational leadership and ethics culture. *The American Review of Public Administration*, 53(5-6), 209-223. <https://doi.org/10.1177/02750740231175653>
- [14] Ghahari, S. A., Queiroz, C., Labi, S., & McNeil, S. (2024). The Role of Engineering Ethics in Mitigating Corruption in Infrastructure Systems Delivery. *Science and Engineering Ethics*, 30(3), 29. <https://doi.org/10.1007/s11948-024-00494-0>
- [15] Ghennou, Amal. (2026). The administrative ethics and its role in enhancing the integrity of employees in the public administration. *Algerian Review of Security and Development*, 15(1), 54-67.
- [16] Meyer, K. Z., Luiz, J. M., & Fedderke, J. W. (2024). Rules of the game and credibility of implementation in the control of corruption. *Journal of Business Ethics*, 194, 145-163. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05612-3>
- [17] Perlman, B. J., Reddick, C. G., & Demir, T. (2023). A compliance–integrity framework for ethics management: An empirical analysis of local government practice. *Public Administration Review*, 83(4), 823-837. <https://doi.org/10.1111/puar.13610>
- [18] Perlman, B. J., Reddick, C. G., & Demir, T. (2024). Toward an organizational ethics culture framework: An analysis of survey data from local government managers. *Public Integrity*, 27(3), 300-315. <https://doi.org/10.1080/10999922.2023.2295643>
- [19] Weißmüller, K. S., & Zuber, A. (2023). Understanding the micro-foundations of administrative corruption in the public sector: Findings from a systematic literature review. *Public Administration Review*, 83(6), 1704-1726. <https://doi.org/10.1111/puar.13699>

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JSHD** and/or the editor(s). **JSHD** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.