

## دور كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في الحد من منابع الفساد الإداري في المنظمة - دراسة ميدانية في مصرف الرافدين- فرع التآخي - 181- أحد تشكيلات وزارة المالية في العراق

م.م. عمار جبار كاظم العبودي

[al.shameel@yahoo.com](mailto:al.shameel@yahoo.com)

رئاسة الجامعة المستنصرية

### المستخلص

سعت الدراسة الحالية الى التعرف على طبيعة العلاقة والأثر بين كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية ومنابع الفساد الإداري في مصرف الرافدين - فرع التآخي - 181، إحدى تشكيلات وزارة المالية في بغداد / العراق، وبغية الوصول الى مبتغى الدراسة فقد عمل الباحث الى تقديم جانب نظري متكامل عن متغيرات الدراسة واستخدام الاستبانة كأداة أساسية لغرض تجميع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة والتي احتوت على (24) سؤالاً شاملة كل متغيرات الدراسة، وبغية الوقوف على طبيعة العلاقة والأثر للدراسة فقد قام الباحث بتوزيع (31) استبانة على العينة المبحوثة، معتمداً بذلك على المنهج الوصفي التحليلي في اختبار فرضيات الدراسة من خلال حزمة البيانات الإحصائية والتي يرمز لها (SPSS:V-24) وبرنامج (Excel:V-2013)، وقد توصلت الدراسة في نتائجها الى وجود علاقة أثر وارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية و منابع الفساد الإداري في المصرف المبحوث، كما توصلت الدراسة الى حزمة من التوصيات والمقترحات والتي كانت في مقدمتها ضرورة قيام إدارة المصرف بالاستفادة القصوى من كافة إمكانات نظام معلومات الموارد البشرية، خصوصاً في مجال إدارة المورد البشري للحد من حالات ومنابع الفساد الإداري.

الكلمات المفتاحية: كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية، منابع الفساد الإداري.

## The Role of Human Resources Information System Efficiency in Reducing the Sources of Administrative Corruption in the Organization Case Study in Rafidain Bank - Altaakhi Branch - 181 One of the Formations of the Ministry of Finance in Iraq

Assist. Lect. Ammar J. Kadhim Alaboody

[al.shameel@yahoo.com](mailto:al.shameel@yahoo.com)

AL-Mustansiriyah University

Received 18/9/2019

Accepted 27/10/2019

**Abstract:** *The present study sought to identify the nature of the relationship and impact between the human resources information system efficiency and the sources of administrative corruption at Rafidain Bank / altaakhi branch / 181, one of the formations of the Ministry of Finance in Baghdad / Iraq. In order to reach the objectives of the study, the researcher worked to provide an integrated theoretical aspect of the study variables using a questionnaire as a basic tool for the purpose of collecting data and information from the study sample, which contained (24) questions including all the variables of the study. In order to determine the nature of the relationship and impact of the study, the researcher distributed (31) questionnaires, Depending on the descriptive and analytical approach in the study of the hypotheses of the study through statistical data package (SPSS: V-24) and Excel (V-2013); the study concluded that there is a significant correlation between the human resources information system efficiency and the sources of administrative corruption in the researched bank. The study also came up with a package of recommendations and proposals, foremost of which was the need for the bank's management to make the most of all the capabilities*

*of the human resources information system efficiency, especially in the field of human resource management to reduce the sources of administrative corruption.*

**Keywords: Human Resources Information System efficiency, the sources of administrative corruption.**

### المقدمة

إن التغييرات وثورة المعلومات التي يشهدها العالم اليوم تُلقِي بظلالها على أغلب المنظمات العاملة، خصوصاً وإنها تعيش في بيئة تتسم بعدم الاستقرار والثبات على مختلف الأصعدة، الأمر الذي يفرض على المنظمات أن تمتلك معلومات كاملة عن بيئتها بشكل عام وعن مواردها البشرية بشكل خاص، حتى تتمكن من البقاء والاستمرار وممارسة نشاطاتها المتعددة، وإن نجاحها في إدارة مواردها البشرية بشكل صحيح لا يتوقف فقط على الأعمال الروتينية والمتكررة بل بالقدر على امتلاكها معلومات قيمة عن مواردها البشرية على مختلف المستويات الإدارية، لاسيما إذا كانت تلك المعلومات تتصف بالحدثة والدقة والشمول وتوافرها بالتوقيت المناسب بغية اتخاذ القرارات الملائمة، مستندتاً بذلك على معطيات نظام معلومات الموارد البشرية للحد من الممارسات الخاطئة والغير صحيحة التي تحصل في المنظمة والذي يعتبر نوع من أنواع الفساد الإداري بكافة حالاته وأشكاله، كما يعتبر مرضاً خطيراً يشل حركة الإدارة ويصيبها بالعجز عن تأدية واجباتها الوظيفية والمنظمية، فلذلك من الضروري على المنظمات اليوم ان تتسلح وتتجهز بشكل مسبق بالمعلومات الكافية عن مواردها البشرية من خلال امتلاكها نظام معلومات موارد بشرية متكامل للتعرف والسيطرة على السلوكيات الفاسدة لدى بعض مواردها البشرية والحيلولة دون اتساع ظاهرة الفساد الإداري فيها، ومن هنا وجد الباحث ضرورة دراسة دور نظام معلومات الموارد البشرية في الحد من منابع الفساد الإداري في المنظمة .

### المبحث الأول: منهجية الدراسة

#### • أولاً: مشكلة الدراسة

يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي: (الى أي مدى تستطيع المنظمات اليوم من تبني نظام معلومات للموارد البشرية يمتاز بالكفاءة وقادر على الحد من منابع الفساد الإداري المستشري في المنظمة) ومن خلال هذه المشكلة تم استنباط التساؤلات التالية :

1. هل يوجد إدراك واضح ومتكامل لمفهوم نظام معلومات الموارد البشرية لدى أفراد العينة المبحوثة ؟
2. هل يوجد تصور واقعي عن منابع الفساد الإداري لدى أفراد العينة المبحوثة ؟
3. ما طبيعة علاقة الارتباط والاثـر بين نظام معلومات الموارد البشرية و منابع الفساد الإداري في المصرف عينة الدراسة ؟

#### • ثانياً: أهمية الدراسة

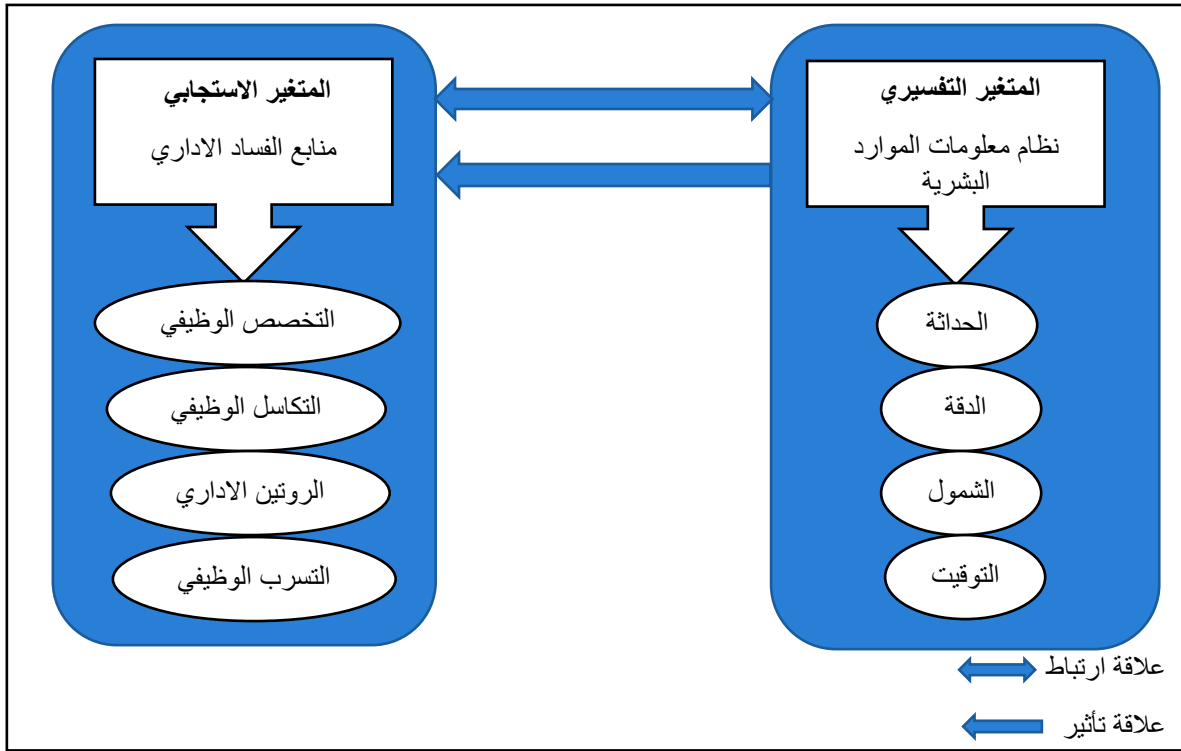
تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمة، الذي يسعى الى تقديم معلومات للإدارة تمتاز بالحدثة والدقة والشمول والتوقيت المناسب بغية اتخاذ القرارات الفعالة وتسهيل عملية إدارة الموارد البشرية، وتشخيص كافة السلوكيات والتصرفات السلبية والفاصلة التي تعصف بالمنظمة، والعمل على تخفيف كل منابع الفساد الإداري ومعالجتها، واستناداً لما سبق سعى الباحث الى تبني هذه الدراسة.

#### • ثالثاً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية:

1. التعرف على درجة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية وتطبيقه في المصرف عينة الدراسة.
2. معرفة أهم منابع الفساد الإداري والسعي الى مكافحتها ومعالجتها في المصرف عينة الدراسة.
3. التعرف على مستوى العلاقة والاثـر بين نظام معلومات الموارد البشرية و منابع الفساد الإداري في المصرف عينة الدراسة.

• رابعاً : المخطط الفرضي الدراسة



شكل (1): المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على متغيرات الدراسة

• خامساً: فرضيات الدراسة

- ✓ الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية ومنابع الفساد الإداري في المصرف عينة الدراسة .
- ✓ الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لكفاءة نظام معلومات الموارد البشرية على منابع الفساد الإداري في المصرف عينة الدراسة.

• سادساً : مجتمع الدراسة وعينته

تم تحديد المؤسسات المالية في العراق مجتمعاً للدراسة وتحديداً مصرف الرافدين / فرع التآخي في بغداد / الرصافة رقم (181)، حيث بلغ مجتمع الدراسة (47) شخصاً، في حين تم استخدام الطريقة العشوائية في اختيار عينة الدراسة، حيث تم توزيع (31) استمارة استبيان شملت أغلب العاملين في المصرف، وتم استرجاعها بالكامل وتحليلها إحصائياً، والموضّح تفصيلها في المبحث الثالث / الخصائص الشخصية للعينة المبحوثة. كما قام الباحث بالاعتماد على المقاييس الرصينة الجاهزة والمعتمدة في دراسات حديثة عراقية وعربية سابقة في تصميم الاستبيان بغية قياس متغيرات الدراسة الحالية، وهي دراسة (الطائي وآخرون، 2017)، ودراسة (بن التاج، 2017)، ودراسة (سلمان وسلطان، 2017) والتي تم تعديلها نسبياً بطريقة تتسجم مع متغيرات الدراسة الحالية .

• سابعاً: منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من حيث تناول الإطار النظري والإطار العملي وكذلك وصف وتحديد مجتمع الدراسة وعينته، فضلاً عن دراسة علاقة الارتباط والأثر بين نظام معلومات الموارد البشرية ومنابع الفساد الإداري في المصرف عينة الدراسة .

المبحث الثاني: الاطار النظري للدراسة

• المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية

✓ أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

قبل الخوض بتفاصيل وحيثيات مصطلح نظام معلومات الموارد البشرية لا بد لنا من توضيح المفاهيم المكونة لهذا المصطلح ومن ثم التعرف على مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية بشكل كلي والتي سنتطرق لها على النحو الآتي:

يُعرف النظام (System) على أنه مجموعة من العناصر التي تتصف بالترابط والتكامل والتفاعل بغية تحقيق هدف محدد ، كما إن لكل نظام مجموعة من المكونات الأساسية والتي تتمثل بالمدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية العكسية او الراجعة في بيئة معينة (الحميدي وآخرون، 2009: 11) .

كما إنه لا يمكن لنا تعريف المعلومات قبل تعريف مصطلح البيانات (Data) والتي تعرف على إنها مجموعة من الارقام والحقائق الخام والتي تصف مجموعة من الاحداث التي تحدث في المنظمة او بيئتها وذلك قبل ترتيبها وتجميعها بشكل يسهل على الانسان فهمها وتحليلها (Laudon & Laudon, 2006: 13) .

أما المعلومات (Information) يمكن تعريفها على إنها مجموعة من البيانات التي تمت معالجتها بطريقة معينة او هي أساساً بيانات ذات معنى (McLeod & Schell, 2001:12) .

في حين يُقصد بالموارد البشرية (Human Resources) هم جميع الافراد العاملين في المنظمة والذين يحملون قدرات ومهارات واستعدادات واتجاهات وقيم وخصائص ديموغرافية مختلفة (السالم، 2009: 24) .

بينما يُعرف نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) على إنه نظام متكامل من الإجراءات، البيانات، الأفراد، البرامجيات والموارد المادية والتي يتم من خلالها تجميع وتحليل وتخزين المعلومات واستخدامها داخل المنظمة (Reix , 2005 : 3). في حين تم تعريفه على إنه ذلك النظام الذي يساهم بشكل مباشر في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية من حيث المهارات والمستوى التعليمي وأصناف الوظائف وعددها وبما يضمن التطابق مع خطط المنظمة (Brein & James, 2007 : 153) . وعُرف أيضاً على إنها تلك النظم التي تقوم بتجهيز معلومات في غاية الدقة وفي الوقت المحدد بحيث تتمكن إدارة المنظمة وبمختلف مستوياتها من اتخاذ القرارات التي تساهم بتحقيق أهداف المنظمة (السالمي، 2003 : 62). وقد تم تعريفه على إنه نظام كامل ومتكامل يصمم بهدف تقديم المعلومات للمستفيدين والادارة بغية المساهمة في اتخاذ قرارات الموارد البشرية في المنظمة (Mathis & Jackson, 1988) .

#### ✓ ثانياً: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

يعتقد (الرجم، 2012 : 67 - 68) إن أغلب المنظمات تسعى الى استخدام وتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية بغية تحقيق والوصول الى الاهداف التالية:

1. تحديد الاحتياجات وتحليلها من الموارد البشرية.
2. إعداد وتهيئة الاستراتيجيات والخطط التنافسية للمنظمة.
3. دعم ومساندة النشاطات اليومية لإدارة الموارد البشرية.
4. تهيئة المعلومات والتقارير الخاصة بإدارة الموارد البشرية.
5. رفع كفاءة الوظائف الادارية لدى الموارد البشرية.
6. تخطيط مسارات الترقية والمسارات الوظيفية.
7. هيكلة الوظائف الخاصة بالموارد البشرية.
8. تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموارد البشرية.

#### ✓ ثالثاً: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية

حتى يتمكن نظام معلومات الموارد البشرية من العمل بشكل أفضل لابد من توافر مجموعة من المتطلبات والاحتياجات التي تكمل بعضها الآخر وكما يراها (المغربي ، 2002 : 352-353) وهي كما يلي:

1. **المتطلبات الاقتصادية وتشمل :** Economic requirements
  - تشغيل النظام من خلال الاختيار والاستخدام الامثل للموارد البشرية.
  - العمل بشكل مستمر على تخفيض التكاليف .
  - توفير كافة الإمكانيات خلال مرحلة تصميم النظام .
2. **المتطلبات الإدارية وتشمل :** Administrative Requirements
  - توفير احتياجات النظام من خلال التخطيط الفعال .
  - مشاركة الإدارات الأخرى بتصميم وإعداد النظام مع إدارة الموارد البشرية .
  - تشخيص الغايات والأهداف بشكل واضح من قبل الإدارة .
3. **المتطلبات الاجتماعية وتشمل :** Social requirements
  - التعاون المستمر بين الإدارات الرئيسة الأخرى وإدارة الموارد البشرية .
  - مد يد العون والمساعدة من قبل مصممي النظام الى المستفيدين منه .
  - إيجاد قنوات اتصال جيدة بين العاملين .
4. **المتطلبات الفنية (التكنولوجية) وتشمل :** Technology requirements
  - توفير الأدوات والأجهزة اللازمة لعمل النظام .
  - توفير موارد بشرية تتمتع بالخبرة والمهارة بغية تشغيل واستخدام الأجهزة .
  - تصميم وإعداد نظام متكامل لصيانة النظام وسرية المعلومات المستخدمة.

### ✓ رابعاً: المستويات التنظيمية لنظام معلومات الموارد البشرية

- لقد تعددت الآراء حول التقسيمات الأساسية لنظام معلومات الموارد البشرية في المنظمة، إلا إنه يوجد شبه إجماع من قبل المختصين والباحثين على المستويات التنظيمية لنظام معلومات الموارد البشرية في المنظمة، وكما في أدناه :
1. المستوى الاستراتيجي: Strategic level وفقاً لهذا المستوى فإن نظام معلومات الموارد البشرية يقوم بالتنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية وقوى العمل وفق خطط استراتيجية وبما يتفق وتوجهات المنظمة طويلة الاجل.
  2. المستوى الإداري : Administrative level طبقاً لهذا المستوى فإن نظام معلومات الموارد البشرية يقوم بمساعدة المديرين في مختلف المستويات الإدارية على استطلاع متطلبات العمل وتحليلها وكذلك تحليل الأنشطة المتعلقة بالمسارات الوظيفية وتصميم العمل .
  3. المستوى التشغيلي : Operational level استناداً لهذا المستوى فإن نظام معلومات الموارد البشرية يقوم بالمساعدة على الإشراف وكذلك استقطاب وإحلال الموارد البشرية في المنظمة ، بالإضافة الى تقديم تقارير خاصة بالعاملين وتصنيفاتهم ومؤهلاتهم ونوع العمل الذي يمارسونه وكذلك نتائج تقييم أداء العاملين لأغراض مختلفة (النجار، 2006 : 98) .

### ✓ خامساً: إيجابيات وسلبيات تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمة

- أشار كل من (23 - 20 : Bsar & Beckers, 2006) الى مجموعة من الجوانب الإيجابية التي من الممكن أن تحققها المنظمات كنتيجة لتطبيقها لنظام معلومات الموارد البشرية وهي:
1. تعزيز وتقوية الميزة التنافسية في المنظمة من خلال تطوير ممارسات الموارد البشرية.
  2. التحول من معالجة المعاملات الى الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
  3. إنتاج أكبر قدر ممكن من عمليات الموارد البشرية.
  4. إعادة هندسة وتصميم وظائف الموارد البشرية.
  5. جعل الموارد البشرية جزءاً من نظام المعلومات.
- بينما أشار (عليان، 2008 : 289 - 290) على الرغم من الإيجابيات التي يُحققها استخدام و تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمة إلا إنه هناك مجموعة من الآثار السلبية و الانتقادات وهي:
1. يؤدي الاستخدام الواسع لنظام معلومات الموارد البشرية في المنظمة الى السماح للإدارات الأخرى بالاطلاع على المعلومات الشخصية للعاملين .
  2. يؤدي تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في كافة المجالات الى إنهاء تكليف والاستغناء عن خدمات الكثير من الموارد البشرية في المنظمة .
  3. يؤدي استخدام وتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية الى مشاكل صحية وتكنولوجيا متعددة .
  4. قد تعرض نظم معلومات الموارد البشرية للاختراق من قبل الآخرين مما يؤدي الى انتهاك حقوق الملكية والمنشورات والبرامج وغيرها .

### ✓ سادساً: كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية

بما إن نظام معلومات الموارد البشرية يسعى الى تقديم المعلومات عن الموارد البشرية لكافة المستويات الإدارية في المنظمة بغية اتخاذ القرار، إلا إنه لابد من وجود مجموعة من المؤشرات المترابطة والمتكاملة التي تحدد مستوى كفاءته في العمل، وهي:

#### 1. الحداثة: Modernity

والتي تعني تحديث المعلومات الناتجة عن النظام بشكل مستمر وفقاً للتغيرات التي تحدث في للموارد البشرية في بيئة العمل (الجنابي، 2001 : 55) . ولذلك لابد لهذه المعلومات المستخدمة أن تكون حديثة وجديدة، لأن الحداثة بطبيعة الحال تلعب دوراً في غاية الأهمية من خلال إيجاد قيمة ذات معنى للمعلومات خصوصاً إذا امتازت بنسبة من الأمان العالية والفاعلية (الفاعوري، 2012 : 27).

#### 2. الدقة : Accuracy

بمعنى أن تكون كافة المعلومات المقدمة الى الإدارة صحيحة بالكامل وتصف الاحداث بدقة متناهية ولا يصل اليها الشك أو الريب بحيث لا تعطي أكثر من معنى أو تصور (الطائي، 1987 : 27 - 28) . كما إن الإدخال الصحيح لبيانات الموارد البشرية في النظام سيساهم بشكل كبير في دقة وجودة المعلومات المطلوبة أي بمعنى تقليل نسبة الأخطاء والحاصلة بسبب عمليات المعالجة للبيانات (الكيلاني واخرون ، 2009 : 20).

#### 3. الشمول : Completeness

أي بمعنى اتساع قاعدة المعلومات المقدمة الى الإدارة بحيث تساعدها على اتخاذ القرارات الصحيحة (الطائي، 1987 : 27 - 28). كما إنها يجب أن تمثل وتشتمل على الموضوع او الحدث التي تم جمعها من اجله (الكيلاني واخرون، 2009 : 20) . ويتوجب على متخذي القرار مراعاة حجم المعلومات المقدمة اليهم لكي لا يقعوا في بحر من المعلومات الإضافية او الزائدة والذي ينعكس على صحة القرارات ورسالتها (النجار، 2010 : 64) .

**4. التوقيت : Timeliness**

ويقصد بها عملية إيصال المعلومات بمختلف أشكالها بالوقت المناسب والتي تحتاجها الإدارة في عملية اتخاذ القرار (الطائي، 1987 : 27 - 28) . كما يلعب التوقيت المناسب دوراً مهماً وبارزاً في مساندة المنظمة في تحقيق ميزتها التنافسية وذلك من خلال الحصول على المعلومات في الوقت المناسب تبعاً للتغييرات الحاصلة في حاجات وأذواق الزبائن وكذلك التنوع في طرق إشباع تلك الرغبات (حسن ، 2003 : 29) .

**• المحور الثاني: الفساد الإداري****✓ أولاً : مفهوم الفساد الإداري The concept of administrative corruption**

يمكن تعريف الفساد من الناحية اللغوية : على إنه فسد يُفسد فساداً والفساد ضد الإصلاح وهو البطلان أيضاً ويقال فسد الشيء أي بمعنى بطل واطمحل (ابن منظور، 2003: 412 - 413) . ويمكن تعريف الفساد الإداري اصطلاحاً : هو أي تصرف أو سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي من جانب العاملين والذي يسعى الى تحقيق المصالح الشخصية بدلاً من المصالح العامة والذي يؤدي الى ضياع بالجدد والوقت والموارد (محمود ، 1994 : 40 - 41) . كما عُرف على إنه انحراف سلوك أو تصرف الموظف العام عن المعايير والمقاييس المحددة مسبقاً من أجل تحقيق غايات وأهداف خاصة (11 : Gopal, 2005) . في حين تمكنت منظمة الشفافية الدولية في بداية تأسيسها من تعريفه على إنه استخدام واستغلال السلطة العامة بشكل سيء بغية تحقيق مصلحة خاصة والذي يعتبر سلوك ضد الوظيفة والمصلحة العامة (3 : Parwez, 2007) . كما يرتبط الفساد الإداري بمظاهر الانحرافات التنظيمية والإدارية والوظيفية والتي تظهر في سلوك موظف الخدمة العامة خلال تأديته واجباته الوظيفية كإفشاء أسرار الوظيفة وعدم احترام مواعيد وأوقات الانصراف والحضور للعمل (حمادات ، 2013 : 55) . وتم تعريفه على إنه النشاط الذي يحدث داخل الجهاز الإداري الحكومي والذي يؤدي الى انحراف من الأهداف الرسمية الى الأهداف غير الرسمية، سواء كان بشكل مستمر أو متجدد، وبأسلوب جماعي أو فردي (الاعرجي، 1982 : 42) .

**✓ ثانياً: أسباب الفساد الإداري Causes of administrative corruption**

في حقيقة الأمر لا يمكننا الجزم بوجود سبب محدد ومباشر للفساد الإداري في المنظمة ، وإنما توجد مجموعة من العوامل المتداخلة والمتراصة والمؤثرة والتي توفر أرضية ملائمة لاستشراء ظاهرة الفساد الإداري في المنظمة، ومنها:

1. العوامل الاقتصادية: Economic factors إن تدهور المستوى الاقتصادي للبلد وتفاقم مسألة الغنى والفقير وانتشار الرشوة واختلاس وغسيل الاموال العامة وتمركز السلطة بيد الكيانات المحتركة بالإضافة الى غياب الدور الرقابي وغيرها من العوامل والتي تلعب دوراً مهماً في انتشار منابع ومسببات الفساد الإداري في المنظمة (بعيسي، 2013 : 18).
2. العوامل القانونية: Legal factors والتي لها تأثير مباشر على اتساع ظاهرة الفساد الإداري فعدم توافر النزاهة والاستقلالية لدى المشرع القانوني والخضوع بشكل تام للسلطة الحاكمة في البلد ، وخصوصاً في الدول النامية التي تساهم حكوماتها في شل أجهزة القضاء والتغاضي عن محاسبة الفاسدين وتقديمهم للعدالة (الكيلاني ، 2000 : 79 - 81).
3. العوامل الاجتماعية: Social factors هناك عوامل اجتماعية هدامة وضارة تساعد على نشوء الفساد الإداري في المنظمات، ومن بينها العادات القبلية غير الصحيحة والتعصب وكذلك وجود الأعراف والتقاليد الاجتماعية السلبية وكل هذه العوامل الاجتماعية تنشأ بسبب التأثيرات الاجتماعية والبيئية (مطر ، 2011 : 319) .
4. العوامل الثقافية: Cultural factors تزداد ظاهر الفساد الإداري خصوصاً في الدول النامية تبعاً للعوامل الاجتماعية والبيئة الثقافية فيها لاسيما إذا كانت تنصف بنوع من الانغلاق والتحجر الفكري والتعصب لمستوى الثقافات السائدة فيها (عادل، 2004 : 99) .
5. العوامل السياسية: Political factors وهي من أهم العوامل وأكثرها تأثيراً، فعدم وجود نظام سياسي مستقر وفعال يستند الى الدستور في كافة ممارساته وضعف الجهاز الرقابي وغياب الدور الإعلامي وضعف العلاقة والدور بين الإدارة والأفراد كل هذه الأسباب تؤدي الى خلق جو للفساد الإداري (مسعودي، 2013 : 15).

**✓ ثالثاً: خصائص الفساد الإداري Characteristics of administrative corruption**

يعتقد كل من (السيد وزر نوقة، 1999 : 47-48) إن الفساد الإداري يتصف بمجموعة من الخصائص والتي تعبر عن الانتهاكات والخروقات لواجبات الوظيفة العامة والذي يسعى الى تحقيق الأهداف الشخصية على حساب الأهداف والمصالح العامة، وهي:

1. يجسد الفساد الإداري المنافع المتبادلة والمصالح المشتركة لمركبيه .
  2. يتم إشراك الأطراف المستفيدة في ممارسة وتعاطي الفساد الإداري.
  3. تُستخدم الخديعة والحيلة والسرية في ممارسة الفساد الإداري .
  4. يُعبر الفساد الإداري عن توافق صنّاع ومتخذي القرار مع المستفيدين من القرارات التي يحتاجونها خدمتاً لمصالحهم الشخصية .
- ويرى (الاتاس) إن كل الأعمال والتصرفات التي تندرج تحت هذه الخصائص تعتبر شكلاً من أشكال الفساد الإداري في المنظمة (المنظمة العربية للتنمية الادارية، 1993 : 52 - 53) .

### ✓ رابعاً : آثار الفساد الإداري **Effects of administrative corruption**

- عادة ما يوحى مصطلح الفساد الإداري الى النتائج السلبية والأضرار على المنظمة ومواردها البشرية ، وعلى الرغم من ذلك نجد بعض المستفيدين من الفساد الإداري يحاولون تبريره او تجميله من خلال تسميته بالفساد المنتج ، وكما يرون إن الفساد الإداري يساعد على خلق وإيجاد جواً للاستثمار ، معتقدين بذلك بأنهم يستطيعون الحصول على كافة التراخيص بغية إنشاء مختلف الصناعات والمشاريع والتي لا يمكن أن تحصل وتتخطى كافة التعقيدات والعقبات والروتين إلا من خلال دفع الرشوة والهدايا والمنافع الأخرى لأصحاب القرار ، وإن هذا التفسير الإيجابي لا يمكن أن يكون إلا في قلة من عقول العلمانيون والذرائعيون والميكافيليون، الذين يحرفون ويغيرون مفهوم التنمية ويقصرونه على السرعة في النتائج والتي تنتج عن عمليات الفساد، ويتغاضون عن الآثار السلبية على المدى البعيد بالنسبة للأفراد والمجتمعات والمنظمات العاملة (الكبيسي ، 2005 : 111). في حين يعتقد (هيجان، 2003 : 555 - 568) إن هناك آثار سلبية ومدمرة للفساد الإداري على المنظمة والجهاز الحكومي، وهي:
1. الانحراف عن المصلحة العامة بمقاصد القرارات، باعتبارها يجب أن تصب بمصالح المصلحة العامة لا المصلحة الشخصية.
  2. إخلال الموظف بواجبات الوظيفة العامة، الأمر الذي يؤدي الى قلب واجبات الوظيفة الى ممارسات تحقيق المنافع الشخصية.
  3. تحويل عملية التخطيط الاستراتيجي للمنظمات الى حالة صورية وروتينية حتى أصبحت المنظمات تتقل كاهل الدولة.
  4. التأثير في استقرار وأمن المجتمع بشكل عام والمنظمات بشكل خاص ، حيث أصبحت المنظمات تعاني من عجز مستمر وغير قادرة على إشباع حاجات الافراد.
  5. التقليل من شأن التنظيم الإداري، نتيجة لمقاومة التنظيم من قبل الأشخاص الذين يعملون على إشباع مصالحهم الشخصية أو مصلحة الجهات المرتبطين بها.
  6. عرقلة عمل الأجهزة الرقابية، وذلك بعدم تزويدهم بالتقارير المطلوبة أو تزويدهم بتقارير قديمة و لا يمكن إصلاحها او تعديلها، بالإضافة الى ذلك فإن الدور الرقابي غالباً ما يستهدف فئة او شريحة محددة من الأفراد والذين هم الموظفون الصغار وهم أيضاً ضحايا الفساد الإداري وليسوا المدبرين الأساسيين له.

### ✓ خامساً: سبل مكافحة الفساد الإداري **Fighting administrative corruption**

- تعتبر الخطوة الأولى في التصدي و مواجهة الفساد الإداري هو البدء بالنفس أولاً وذلك من خلال النقد والمحاسبة الذاتية، وكذلك التدبر بالتصرفات والأنماط السلوكية، وتوعية المعنيين من مخاطر هذا المرض والغزو الفكري الذي يصيب المجتمعات وخصوصاً مجتمعات الدول النامية والتأكيد على مبدأ القصاص العادل والحقيقي من الفاسدين (الكبيسي، 2005 : 46). بينما يقترح (Despland, 1972 : 62 - 64) ثلاثة سبل لمواجهة الفساد الإداري على مستوى الفرد ، وهي:
1. أن يعلم الفرد إن الفساد لا يتم إلا من خلال وجود شخصين على الأقل، وأن الفرد إذا لم يقوم بمواجهة الفساد فإنه سيعتبر شريكاً فيه.
  2. أن يتذكر الفرد إن الفساد هو مرض أخلاقي ولا يمكن علاجه إلا بممارسات أخلاقية، وإن فساد الآخرين لا يعتبر عُذراً لفساده.
  3. يتوجب على الفرد اختيار الفاسدين بدقة وحذر خلال فترة مكافحة المفسدين خصوصاً الذين يدعون النصح والأخلاقيات المثلى.
- في حين يرى (العلي، 2002 ، 61) إن هناك مجموعة من السبل أو الطرق التي تهدف الى مكافحة ومواجهة الفساد الإداري في المنظمة، وهي:
1. تبسيط إجراءات العمل وعدم تعقيدها في المنظمة.
  2. تحسين مستوى الرواتب والمكافأة بما يتناسب ومستوى المعيشة.
  3. توعية العاملين بمخاطر ومضار الفساد الإداري في المنظمة.
  4. إنشاء وتخصيص محاكم إدارية تُعنى بقضايا الفساد الإداري في المنظمة.
  5. اعتماد التعليمات واللوائح القانونية للحد من مظاهر الفساد الإداري في المنظمة.
  6. إعطاء دور أكبر للأجهزة الرقابية واللجان التفتيشية ومحاربة المقصرين في المنظمة.
- كما يعتقد (مظلوم وعبد المنعم ، 2000 : 31 - 32) إن هذه الجهود والسبل التي من شأنها أن تحارب وتواجه الفساد الإداري، تقف أمامها مجموعة من المعوقات والعراقيل، ومنها:
1. عزوف أكثر المعنيين عن الإبلاغ عن مؤامرات وجرائم الفساد الإداري خوفاً على مصالحهم الشخصية.
  2. استخدام الفاسدين لمجموعة من الأساليب الحديثة في الفساد الإداري.
  3. الإجراءات الروتينية وغياب الردع والجزاء الحقيقي للمفسدين.
  4. ضعف الدور الذي تمارسه الأجهزة الرقابية الحكومية.
  5. هروب الفاسدين الى جهات خارجية وغير معروفة قبل محاكمتهم.

### ✓ سادساً: منابع الفساد الإداري **The sources of administrative corruption**

هناك الكثير من المنابع والمحددات للفساد الإداري والتي تحول دون استقرار المنظمة، وتحقيق المنافع والمصالح الشخصية للفاسدين على حساب أهداف المنظمة وغاياتها، ومنها :

**1. عدم تطابق التخصص الوظيفي: Functional specialization**

ويقصد به تكليف الافراد العاملين في المنظمة بالأعمال والمهام المنظمة وفقاً الى تخصصاتهم الوظيفية ، والذي يعد من المسائل المهمة جداً، إلا إنه لم يحظى بمكانه جيدة في أغلب المنظمات، الأمر الذي أدى الى استيلاء أشخاص غير مختصين على مناصب حساسة في المنظمة، مما أدى الى حدوث صراع ذاتي وإرباك تنظيمي وبالنتيجة استشرأ حالات الفساد الإداري في المنظمة (الطائي واخرون، 2017 :289).

**2. التكاثر الوظيفي: Functional laziness**

يعرف التكاثر الوظيفي على إنه عدم مقدرة الفرد على تأدية الأعمال والواجبات المناطة به لأسباب بدنية أو نفسية والتي تقف حائلاً عن التقدم والرقي، كما يُعتبر هدر وإضاعة للوقت من خلال الاسترخاء والتكاثر عن تأدية المهام، والذي يؤدي بالفرد والمنظمة الى التأخير وعدم تحقيق النجاح (Zhu,2013:30).

**3. الروتين الإداري: Administrative routine**

يعرف الروتين الإداري على إنه مجموعة من السياسات والإجراءات الإدارية المرهقة والمتكررة والثقيلة والغير مجدية والتي تؤثر بشكل مباشر على أداء الافراد والمنظمات (DeHart-Davis, Leisha. 2007,892). ويتمثل أيضاً بسلسلة من الخطوات والإجراءات التي تمر بها المعاملات الإدارية عند القيام بالأعمال اليومية (الجهني، 2009 : 30).

**4. التسرب الوظيفي: Functional leakage**

يمكن تعريف التسرب الوظيفي على إنه ترك الفرد لعمله الحالي في المنظمة بإرادته او بإرادة المنظمة التي يعمل بها (الحربي، 2015 : 16). وهو أيضاً إنقطاع الفرد عن عمله سواء كان ذلك عن طريق الاستقالة، الإعارة، الإقالة او التقاعد المبكر (قاسمي، 2017 : 13).

**المبحث الثالث: الإطار الميداني والتحليلي**

يسعى الباحث في هذا المبحث الى التعرف على الخصائص والسمات الشخصية لأفراد العينة المبحوثة قيد الدراسة، وكذلك عرض إجابات العينة المختارة حول المتغيرات الخاصة بالدراسة عن طريق الأسئلة المطروحة فيها ، فضلاً عن اختبار الفرضيات المتعلقة بالدراسة بغية الوقوف على مستوى وطبيعة العلاقة والأثر بين متغيرات الدراسة.

**✓ أولاً: عرض وتحليل نتائج الخصائص الشخصية: Personal characteristics**

يقوم الباحث في هذا المجال بعرض وتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين بغية التعرف على السمات الشخصية لأفراد العينة والمتعلقة بالجنس، العمر، سنوات الخبرة والتحصيل الدراسي، وكما مبين تفصيلها في أدناه :

**1. توزيع عينة الدراسة حسب الجنس: Study sample by sex**

توضح نتائج الجدول رقم (1) الخصائص الشخصية لعينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث تبين إن عدد الذكور قد بلغ (9) بنسبة مئوية (29.0)، بينما بلغ عدد الإناث (22) وبنسبة مئوية (71.0)، وهو أكثر من عدد الذكور للعينة قيد الدراسة، ويعود السبب في ذلك الى طبيعة العمل المصرفي، وهي ظاهرة صحية وجيدة حيث لا يسيطر المجتمع الذكوري على الوظائف والاعمال بل توجد مشاركة للعنصر النسوي في تأدية الاعمال المصرفية.

**جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس**

النسبة المئوية	العدد	الجنس
29.0	9	ذكر
71.0	22	انثى
%100	31	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على حزمة الاساليب الاحصائية SPSS .

**2. توزيع عينة الدراسة حسب العمر: Study sample by age**

توضح نتائج الجدول رقم (2) الخصائص الشخصية لعينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث كانت أعلى فئة عمرية هي الفئة (من 41 الى 45) بعدد إجمالي بلغ (9) وبنسبة مئوية (29.0)، بينما كانت أقل فئة عمرية هي الفئة (أكثر من 51 سنة) بعدد إجمالي (2) وبنسبة مئوية (6.5)، للعينة قيد الدراسة.

## جدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

النسبة المئوية	العدد	العمر
12.9	4	أقل من 30 سنة
19.4	6	من 30 إلى 35 سنة
22.6	7	من 36 إلى 40 سنة
29.0	9	من 41 إلى 45 سنة
9.7	3	من 46 إلى 50 سنة
6.5	2	أكثر من 50 سنة
%100	31	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على حزمة الاساليب الاحصائية SPSS

## 3. توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي: Educational Qualification:

توضح نتائج الجدول رقم (3) الخصائص الشخصية لعينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، حيث كانت أعلى فئة هم من الحاصلين على شهادة البكالوريوس بعدد كلي (20) وبنسبة مئوية (64.5)، للعينة قيد الدراسة.

## جدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
12.9	4	اعدادية
22.6	7	دبلوم
64.5	20	بكالوريوس
%100	31	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على حزمة الاساليب الاحصائية SPSS

## 4. توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة : Study sample by service :

توضح نتائج الجدول رقم (4) الخصائص الشخصية لعينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة، حيث جاءت أعلى فئة للخدمة الوظيفية هي الفئة (من 16 إلى 20 سنة) بعدد كلي (11) وبنسبة مئوية (35.5)، بينما كانت أقل فئة للخدمة الوظيفية هي الفئة (أقل من 5 سنوات) بعدد كلي (1) وبنسبة مئوية (3.2)، للعينة قيد الدراسة

## جدول (4): توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

النسبة المئوية	العدد	عدد سنوات الخدمة
3.2	1	أقل من 5 سنوات
9.7	3	من 5 إلى 10 سنة
12.9	4	من 11 إلى 15 سنة
35.5	11	من 16 إلى 20 سنة
22.6	7	من 21 إلى 25 سنة
16.1	5	أكثر من 25 سنة
%100	31	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على حزمة الاساليب الاحصائية SPSS

## 5. توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي : Study sample by Position :

توضح نتائج الجدول رقم (5) الخصائص الشخصية لعينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي، حيث جاءت أعلى فئة للمنصب الوظيفي هي الفئة (الموظفون) بعدد كلي (19) وبنسبة مئوية (61.31)، يليها مسؤول شعبة بعدد كلي (6) وبنسبة مئوية (19.35)، ثم يليها مسؤول وحدة بعدد إجمالي (4) وبنسبة مئوية (12.90) للعينة قيد الدراسة.

## جدول (5): توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي

النسبة المئوية	العدد	المنصب الوظيفي
3.22	1	مدير
3.22	1	معاون مدير
19.35	6	مسؤول شعبية
12.90	4	مسؤول وحدة
61.31	19	موظفون
%100	31	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على حزمة الاساليب الاحصائية SPSS

## ✓ ثانياً: نتائج دراسة وتحليل إجابات العينة المبحوثة Results Of Answers

قام الباحث في هذا الصدد بدراسة وتحليل وتفسير نظام معلومات الموارد البشرية ودوره في الحد من الفساد الإداري في المنظمة، استناداً لنتائج إجابات أفراد العينة المبحوثة في المصرف الراقيين / التآخي، وكما موضح تفصيلها في أدناه:

## • المحور الاول : وصف نتائج متغير نظام معلومات الموارد البشرية : Results HRIS

يشمل المحور الاول عرض وتحليل لمستوى إجابات عينة الدراسة لمتغير نظام معلومات الموارد البشرية، وكما موضح تفصيلها في أدناه:

## جدول (6): مستوى إجابات عينة الدراسة لمتغير نظام معلومات الموارد البشرية

ت	المتغير	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	الحدثة	يتم تحديث معلومات الموارد البشرية الموجودة في النظام بشكل دوري ومستمر في المصرف.	4.00	1.125	3
2		يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف معلومات حديثة وجديدة وغير مكررة.	4.58	0.807	2
3		يتصف نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف بالقدرة على تقبل التحديث والتغيير للمعلومات.	4.71	0.461	1
<b>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور</b>					
4	الدقة	تتميز المعلومات التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف بالدقة العالية .	4.65	0.798	1
5		يوفر النظام معلومات واضحة ومفهومة عن الموارد البشرية في المصرف.	4.55	0.810	2
6		يوفر النظام معلومات مفيدة وموجزة عن الموارد البشرية في المصرف.	4.55	0.811	3
<b>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور</b>					
7	الشمول	تشمل المعلومات الموجودة في النظام كافة المتغيرات المتعلقة بالموارد البشرية في المصرف.	4.65	0.798	1
8		يقدم نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف معلومات تتصف بالتفصيل والشمول بغية استخدامها في عملية اتخاذ القرار .	4.55	0.723	3
9		يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف معلومات كاملة عن افكار وقدرات ومهارات الموارد البشرية فيها.	4.61	0.495	2
<b>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور</b>					
10	التوقيت	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف معلومات كافية عن الموارد البشرية بالتوقيت المناسب .	4.61	0.715	2
11		يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف خاصية ارسال واستقبال المعلومات في وقت وجيز .	4.65	0.661	1
12		يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف الكثير من الوقت والجهد في الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية فيها.	4.61	0.844	3
<b>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور</b>					
<b>المعدل الكلي للمتغير التفسيري</b>					
			4.56	0.171	---

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على حزمة الاساليب الاحصائية SPSS

• يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (6) والخاص بمتغير نظام معلومات الموارد البشرية، إن هناك تقارباً ملحوظاً في مستوى الإجابات لبعدها الحدثة والذي تم قياسه بالفقرات (1-3)، حيث بلغ الوسط الحسابي للمحور (4.43) بينما بلغ إنحرافه

المعياري (0.332)، والذي يدل على إن نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف يتصف بالقدرة على تقبل التحديث والتطوير لمعلومات موظفيها، وقد جاءت نتائج بعد الحداثة بالمرتبة الرابعة من حيث الترتيب.

- يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (6) والخاص بمتغير نظام معلومات الموارد البشرية، إن هناك تقارباً ملحوظاً في مستوى الإجابات لبعده الدقة والذي تم قياسه بالفقرات (4-6)، حيث بلغ الوسط الحسابي للمحور (4.58) بينما بلغ انحرافه المعياري (0.007)، والذي يدل على إن المعلومات التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية لإدارة المصرف تتميز بالدقة العالية الأمر الذي يساعد على اتخاذ القرارات الملائمة للعمل، وقد جاءت نتائج بعد الدقة بالمرتبة الثالثة من حيث الترتيب.
- يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (6) والخاص بمتغير نظام معلومات الموارد البشرية، إن هناك تقارباً ملحوظاً في مستوى الإجابات لبعده الشمول والذي تم قياسه بالفقرات (7-9)، حيث بلغ الوسط الحسابي للمحور (4.60) بينما بلغ انحرافه المعياري (0.157)، والذي يدل على إن المعلومات الموجودة في النظام تشمل كافة المتغيرات المتعلقة بالموارد البشرية وإن إدارة المصرف لديها أدق التفاصيل عن موظفيها، وقد جاءت نتائج بعد الشمول بالمرتبة الثانية من حيث الترتيب.
- يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (6) والخاص بمتغير نظام معلومات الموارد البشرية، إن هناك تقارباً ملحوظاً في مستوى الإجابات لبعده التوقيت المناسب والذي تم قياسه بالفقرات (10-12)، حيث بلغ الوسط الحسابي للمحور (4.62) بينما بلغ انحرافه المعياري (0.094)، والذي يدل على إن نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف يوفر خاصية إرسال واستقبال المعلومات في وقت وجيز بغية تبسيط إجراءات العمل، وقد جاءت نتائج بعد التوقيت المناسب بالمرتبة الأولى من حيث الترتيب.

#### • المحور الثاني: وصف نتائج منابع الفساد الإداري : Administrative Corruption

يشمل المحور الثاني عرض وتحليل لمستوى إجابات عينة الدراسة لمتغير منابع الفساد الإداري، وكما موضح تفصيلها في أدناه:

جدول (7): مستوى إجابات عينة الدراسة لمتغير الفساد الإداري

ت	المتغير	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	توظيف التخصص	بعض الموظفين في المصرف لا يتطابق تخصصهم مع عملهم الوظيفي .	4.81	0.402	1
2		لدى بعض الموظفين في المصرف تصرفات وسلوكيات سلبية وهدر وتلف للمواد بسبب عدم مطابقة التخصص الوظيفي للعمل .	4.77	0.425	2
3		يوجد تأخير في انجاز العمل المطلوب وهدر للوقت والجهد لعدم تطابق التخصص الوظيفي مع العمل في المصرف.	4.39	0.919	3
<b>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الاول</b>			<b>4.65</b>	<b>0.292</b>	<b>الاول</b>
4	توظيف التكامل	يعتمد بعض الموظفين ممارسة سلوكيات تخريبية بهدف إلحاق الضرر بممتلكات المصرف.	4.48	0.851	3
5		نواجه نوع من الاحراج مع الزبائن نتيجة التراخي لدى بعض الموظفين في انجاز اعمالهم .	4.58	0.848	2
6		بعض الموظفين في المصرف يتكلمون في انجاز العمل المطلوب منهم على زملائهم الآخرين .	4.84	0.374	1
<b>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني</b>			<b>4.63</b>	<b>0.274</b>	<b>الثاني</b>
7	الروتين الاداري	يساهم الروتين الاداري في هدر الكثير من الجهد وخلق التذمر في نفوس الموظفين والزبائن في المصرف.	4.61	0.667	2
8		بعض التعليمات والاجراءات تسبب نوع من الروتين الاداري الممل في إنجاز العمل في المصرف.	4.68	0.541	1
9		يعتبر الروتين الاداري احد اهم منابع الفساد الاداري في المصرف.	4.55	0.568	3
<b>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثالث</b>			<b>4.61</b>	<b>0.066</b>	<b>الثالث</b>
10	توظيف الملائمة	ان بعض الموظفين في المصرف يسعون الى تجاهل مشكلات العمل وعدم ابداء آراءهم بغية ايجاد الحلول الملائمة لها .	4.55	0.810	1
11		بعض الموظفين يتحججون بحجج وأهية بهدف الخروج من الدوام الرسمي مبكراً .	4.52	0.962	2
12		الانقطاع المتواصل لبعض الموظفين عن العمل اصبح يؤثر على الاداء الكلي للمصرف.	4.45	0.850	3
<b>المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الرابع</b>			<b>4.50</b>	<b>0.078</b>	<b>الرابع</b>
<b>المعدل الكلي للمتغير الاستجابي</b>			<b>4.60</b>	<b>0.214</b>	<b>---</b>

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على حزمة الاساليب الاحصائية SPSS

- يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (7) والخاص بمتغير منابع الفساد الإداري، إن هناك تقارباً ملحوظاً في مستوى الإجابات لبعد التخصص الوظيفي والذي تم قياسه بالفقرات (3-1)، حيث بلغ الوسط الحسابي للمحور (4.65) بينما بلغ إنحرافه المعياري (0.292)، والذي يدل على إن بعض الموظفين لا يتطابق تخصصهم مع عملهم الوظيفي في المصرف ويرجع السبب في ذلك الى التنوع بالاحتياج والمؤهلات العلمية، وقد جاءت نتائج بعد التخصص الوظيفي بالمرتبة الاولى من حيث الترتيب.
- يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (7) والخاص بمتغير منابع الفساد الإداري، إن هناك تقارباً ملحوظاً في مستوى الإجابات لبعد التكاسل الوظيفي والذي تم قياسه بالفقرات (6-4)، حيث بلغ الوسط الحسابي للمحور (4.63) بينما بلغ إنحرافه المعياري (0.274)، والذي يدل على إن بعض الموظفين يتكاملون في إنجاز الاعمال المطلوبة منهم على الآخرين، والذي أوعزه البعض الى إنه نوع من التعاون الوظيفي بين الموظفين، وقد جاءت نتائج بعد التكاسل الوظيفي بالمرتبة الثانية من حيث الترتيب.
- يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (7) والخاص بمتغير منابع الفساد الإداري، إن هناك تقارباً ملحوظاً في مستوى الإجابات لبعد الروتين الإداري والذي تم قياسه بالفقرات (9-7)، حيث بلغ الوسط الحسابي للمحور (4.61) بينما بلغ إنحرافه المعياري (0.066)، والذي يدل على إن هناك بعض التعليمات والإجراءات في المصرف تسبب نوع من الروتين الإداري الممل في إنجاز الاعمال، وقد جاءت نتائج بعد الروتين الإداري بالمرتبة الثالثة من حيث الترتيب.
- يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (7) والخاص بمتغير منابع الفساد الإداري، إن هناك تقارباً ملحوظاً في مستوى الإجابات لبعد التسرب الوظيفي والذي تم قياسه بالفقرات (12-10)، حيث بلغ الوسط الحسابي للمحور (4.50) بينما بلغ إنحرافه المعياري (0.078)، والذي يدل على إن بعض الموظفين يسعون الى تجاهل مشكلات العمل وعدم إبداء آراءهم بغية إيجاد الحلول الملائمة لها، وقد جاءت نتائج بعد التسرب الوظيفي بالمرتبة الرابعة من حيث الترتيب.

### ✓ ثالثاً: نتائج اختبار وتفسير فرضيات الدراسة Test hypotheses of the study

بعد التعرف على مستوى الإجابات المستحصلة من أفراد العينة المبحوثة، يسعى الباحث في هذا المجال الى التعرف على ماهية العلاقة ومستوى التأثير لنظام معلومات الموارد البشرية في الحد من منابع الفساد الإداري في المصرف، وكما يلي:

#### 1. اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة Test the correlation

جدول (8): مستوى معامل الارتباط (Spearman) بين متغيرات الدراسة

المتغير التفسيري	المتغير الاستجابي	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	إحتمالية الدلالة	معنوية العلاقة
نظام معلومات الموارد البشرية	منابع الفساد الإداري	0.05	0.411*	0.002	معنوي

P = 0.05

N=31

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على حزمة الاساليب الاحصائية SPSS .

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (8) والذي يبين نتائج اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة من خلال استخدام أسلوب (Spearman) الإحصائي، حيث أظهرت نتائج الاختبار إن هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية ومنابع الفساد الإداري في المصرف، بقيمة ارتباط بلغت (\*0.411)، باحتمالية دلالة (0.002)، وعند مستوى دلالة مقدارها (0.05)، في حدود العينة المستهدفة والبالغة (31)، الأمر الذي يؤكد إن المصرف المبحوث يسعى الى مكافحة وتجفيف كل منابع الفساد الإداري من خلال استخدام وتطوير نظام معلومات موارد بشرية يمتاز بالكفاءة والفاعلية العالية، مما يستوجب قبولنا للفرضية الرئيسية الاولى للدراسة والمذكورة في أعلاه.

#### 2. اختبار علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة Test the impact relationship

جدول (9): مستوى ودرجة التأثير بين متغيرات الدراسة

نوع العلاقة	مستوى الدلالة	F		R square	Beta	DF	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
		الجدولية	المحسوبة					
معنوي	0.005	4.170	9.289	0.243	0.493	1 30	منابع الفساد الإداري	نظام معلومات الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على حزمة الاساليب الاحصائية SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (9) والذي يبين نتائج اختبار علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة من خلال استخدام أسلوب (Linear regression) الإحصائي، إن هناك علاقة تأثير معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في

الحد من منابع الفساد الإداري في المصرف المبحوث، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R square) إحصائياً (0.243) الأمر الذي يعني إن نظام معلومات الموارد البشرية يوضح ما نسبة (24.3%) من التغيرات والتحديثات التي تطرأ على منابع الفساد الإداري في المصرف، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (Beta) (0.493) أي بمعنى إن التغيير بمقدار وحدة واحدة في نظام معلومات الموارد البشرية سيساهم بتغيير قيمة منابع الفساد الإداري بمقدار (0.493)، في حين بلغت قيمة F المحسوبة إحصائياً (9.289)، وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (4.170)، بدرجات حرية (Degree freedom) قد بلغت (1 و 30)، وعند مستوى معنوية (0.05)، ومستوى دلالة إحصائية (0.005)، الأمر الذي يؤكد على إن إدارة المصرف تسعى الى مكافحة وتجفيف كافة منابع الفساد الإداري من خلال التأثير الواضح لنظام معلومات الموارد البشرية في الحد من حالات و منابع الفساد الإداري، كما يؤكد صحت الفرضية الرئيسية الثاني والتي تنص على وجود تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على منابع الفساد الإداري .

#### المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

سعى الباحث في هذا المبحث الى استعراض أبرز الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالدراسة الحالية من خلال الإجابات المعطاة من قبل العينة المبحوثة بعد تحليل ومعالجة تلك الإجابات بطرق إحصائية علمية ، والتي كانت على النحو الآتي :

#### • أولاً : الاستنتاجات : Conclusions

1. توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية و منابع الفساد الإداري في المصرف عينة الدراسة.
2. أظهرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على منابع الفساد الإداري في المصرف عينة الدراسة .
3. بينت نتائج الدراسة ان نظام معلومات الموارد البشرية في مصرف المبحوث يتصف بالقدرة العالية على تقبل التحديث والتطوير للمعلومات الخاصة بموظفيهم ، وإن معلومات النظام تمتاز بمستوى جيد من الحداثة.
4. أشارت النتائج الى إن المعلومات التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية لإدارة المصرف تتميز بالدقة العالية الأمر الذي يساعد على اتخاذ القرارات الملائمة للعمل.
5. أظهرت نتائج الدراسة إن المعلومات الموجودة في النظام تشمل كافة المتغيرات المتعلقة بالموارد البشرية وإن إدارة المصرف لديها معلومات دقيقة عن موظفيها.
6. أوضحت النتائج إن نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف يوفر خاصية إرسال واستقبال المعلومات في وقت وجيز بغية تبسيط وتسريع إجراءات العمل.
7. أشارت نتائج الدراسة الى إن بعض الموظفين لا يتطابق تخصصهم مع عملهم الوظيفي في المصرف ويرجع السبب في ذلك الى التنوع بالاحتياج والمؤهلات العلمية.
8. بينت النتائج إن بعض الموظفين يتكلمون في إنجاز الأعمال المطلوبة منهم على زملائهم الآخرين ، والذي أوعزه البعض الى إنه نوع من أنواع التعاون الوظيفي بين الموظفين.
9. أظهرت نتائج الدراسة إن هناك بعض التعليمات والإجراءات في المصرف تسبب نوع من الروتين الإداري في إنجاز الأعمال، وأن بعض هذه التعليمات والإجراءات تقع خارج سلطة المصرف .
10. أوضحت نتائج الدراسة إن بعض الموظفين يسعون الى تجاهل مشكلات العمل وعدم إبداء آراءهم بغية إيجاد الحلول الملائمة لها .

#### • ثانياً : التوصيات : Recommendations

1. قيام إدارة المصرف بالاستفادة القصوى من كافة إمكانات نظام معلومات الموارد البشرية ، خصوصاً في مجال إدارة المورد البشري للحد من حالات الفساد الإداري.
2. زيادة الدعم لنظام معلومات الموارد البشرية ، من خلال العمل على تدريب وتطوير مهارات المستفيدين منه والمشرفين والقائمين عليه.
3. تطوير منظومات وبرامج حماية أجهزة الحاسوب وقاعدة تخزين وحفظ المعلومات من القرصنة والمتسللين حفاظاً على أمن وسرية المعلومات .
4. العمل على الاستخدام الأمثل لشبكات الإيصال والأنترنت بغية تسهيل عملية استخدام الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية من قبل أصحاب القرار في المصرف .
5. توعية الموظفين من خلال الاجتماعات والمحاضرات بأهمية الممتلكات وعدم الهدر بمواد العمل ، وترسيخ القيم الانسانية والاجتماعية فيهم، ونبذ كل من يقوم بسلوكيات تخريبية تمت للفساد الإداري بصله.
6. تشجيع الاستغلال الأمثل للجهد والوقت في إنجاز الأعمال المسندة اليهم وفقاً للتخصص الوظيفي والحد من منابع وحالات الفساد الإداري.
7. الإيعاز الى الموظفين بتبسيط إجراءات العمل قدر المستطاع تلافياً للروتين الإداري مع الاخذ بنظر الاعتبار إجراءات وسياقات العمل الضرورية والملحة للحد من مسببات الفساد الإداري .

8. ضرورة إشراك الأفراد العاملين بعملية إبداء الرأي وحل مشكلات العمل وإشعارهم بمكانتهم الوظيفية والاعتماد على آراءهم بغية الحد من مظاهر الفساد الإداري.

## المصادر

### المصادر العربية

- [1] الحميدي، نجم عبدالله ، الاحمد ،عبد الرحمن ، السامرائي ،سلوى امين ، نظم المعلومات الادارية مدخل معاصر ، الطبعة الثانية ، جامعة الاسراء الاهلية ، الاردن ، 2009 .
- [2] السالم ، مؤيد السعيد ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009 ، الطبعة الأولى، ص: 24 .
- [3] السالمي ،علاء عبد الرزاق ، نظم إدارة المعلومات، معهد التنمية الإدارية، الدوحة، قطر، 2003 ، ص62 .
- [4] الرجيم، خالد، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة ماجستير (غير منشورة) في علوم التسيير، تخصص أنظمة المعلومات و مراقبة التسيير، جامعة قاصدي. مباح، ورقلة، 2012 ، ص67- 68 .
- [5] النجار، فايز جمعة صالح ، نظم المعلومات الإدارية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2006، ص:98 .
- [6] المغربي، عبد الحليم، نظم المعلومات الإدارية، المكتبة العصرية، المنصورة، 2002 ، ص 352 – 353 .
- [7] عليان ،مصطفى ربحي ، ادارة المعرفة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى، عمان ، الاردن، 2008 ، ص 289 - 290.
- [8] عثمان الكيلاني وأخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009 ، ص: 20 .
- [9] الطائي ،محمد عبدالحسين ، نظم المعلومات الادارية ، مطبعة جامعة الموصل ، 1987 ، ص 27 – 28 .
- [10] حسن، محمد مصطفى حسين، 2003 ، أثر مؤشرات فاعلية نظام المعلومات الإدارية في إقامة متطلبات نظام إدارة الجودة ISO 9001-2000 ، دراسة استطلاعية في عينة من المنظمات قيد التأهيل في محافظة نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- [11] النجار، فايز، 2010 ، نظم المعلومات الإدارية ، الطبعة 3، دار الحامد للنشر، عمان/الأردن.
- [12] الفاعوري، أسماء مروان، 2012 ، اثر فاعلية أنظمة تخطيط الموارد المنظمة في تميز الاداء المؤسسي: دراسة تطبيقية في أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان /الاردن.
- [13] الجنابي، كفاح عباس محميد 2011 ، أثر جودة مخرجات نظم المعلومات الإدارية في استراتيجيات إدارة الأزيمة وفق منظور فاعلية القرار - دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة المنطقة الشمالية بيجي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة /تكريت.
- [14] ابن منظور ،جمال الدين ، لسان العرب ،المجلد الثالث ، دار الكتب العالمية ، بيروت ، 2003 ، 412- 413 .
- [15] محمود ،د. صلاح الدين فهمي ، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية كالاقتصادية، دار النشر بالمركز العربي - للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1994 ، ص 40 ، 41 .
- [16] حمادات ،محمد حسن ، مظاهر الفساد الاداري وأسبابه ، وسبل علاجه كما يدركها اعضاء هيئة التدريس ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، الاردن ، مجلد 14 ، العدد 4 ديسمبر 2013 .
- [17] الاعرجي، عاصم، نظريات التطوير الاداري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1982، ص: 42.
- [18] مسعودي، وداد، الفساد في الوظيفة العامة، رسالة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013، ص15 .
- [19] بعبيسي، سميحة، أساليب مكافحة الفساد الإداري في الإدارة المحلية، رسالة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة 2013، ص 18.
- [20] مطر، عصام عبد الفتاح، الفساد الإداري ماهيته، أسبابه، مظاهره، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011 ، ص 319 .
- [21] الكيلاني، فاروق، القضاء الاردني وتحديات القرن 21، نحو شفافية اردنية، مؤسسة الارشيف العربي، عمان، 2000 : 79 – 81 .
- [22] عادل، عبد اللطيف، الفساد كظاهرة عربية وآليات ضبطها، مجلة المستقبل العربي ، مجلد 27 العدد 309 ، اكتوبر 2004 ، ص 99 .
- [23] السيد، مصطفى كامل وزرنوقة ، سلام سالم 1999 ، الفساد والتنمية ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، كلية العلوم السياسية ، القاهرة ، ص 47-48.
- [24] مركز التنمية الاجتماعية والشؤون الانسانية في الامم المتحدة ، 1993 ، الفساد في الحكومة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، عمان ، ص: 25 – 35 .
- [25] الكبيسي، عامر ، الفساد والعولمة تزامن لا توأمة ، المكتب الجامعي الحديث ، الرياض 2005 ، ص 111 .

- [26] هيجان، عبد الرحمن احمد ، الفساد وأثره في الجهاز الحكومي، بحث مقدم الى المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 2003 ، الرياض 555 – 568 .
- [27] مظلوم، محمد جمال، ونشوة عبد المنعم ، الفساد الاسباب والتداعيات وطرق المعالجة، كراسات استراتيجية خليجية، العدد 32، مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، لندن.
- [28] العلي، فهد بن معبقل ، 2002 ، الفساد الاداري ، صورته وأسبابه وطرق مكافحته، مجلة الفرسان، العدد 5، معهد سلاح المدرعات، تبوك .
- [29] الجهني، هند بنت حميد ، الاجراءات ودورها في تقديم وتأخير الخدمة في القطاع الحكومي، دراسة ميدانية على ادارة الاحوال المدنية بمدينة جدة ، المملكة العربية السعودية ،جامعة الملك عبد العزيز، 2009 .
- [30] الحربي، أحلام عامر ( . 2015 .) التسرب الوظيفي أسبابه وآثاره وسبل التعامل معها من وجهة نظر العاملين بوزارة الخدمة المدنية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية .
- [31] قاسمي، فتحية، رسالة ماجستير ،محددات التسرب الوظيفي من وجهة نظر اساتذة التعليم الابتدائي ، جامعة قاصدي – مرباح – برقلة ، 2016 – 2017 .
- [32] الطائي، يوسف حليم ، رون فريدون عبدالله، وريا نجم رشيد، القيادة الاخلاقية ودورها في النزاهة التنظيمية للحد من مغذيات الفساد الاداري، مجلة جامعة التنمية البشرية ،المجلد 3، العدد 2، 2017 .
- [33] سلمان، قيس حمد، ريم يوسف سلطان، دور بعض خصائص نظام معلومات الموارد البشرية في تعزيز نظام تقويم اداء العاملين، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد 7 ، العدد 2 ، 2017 .
- [34] بن التاج، صباح، تقييم كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، 2017 .

## المصادر الاجنبية

- [1] Laudon, K. & Laudon, J. (2006), " Management Information Systems Managing The Digital Firm ", 9<sup>th</sup> edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey -United States of America.
- [2] McLeod, R. & Schell, G. (2001), "Management Information Systems", 8<sup>th</sup> edition, Prentice Hall, New Jersey - USA.
- [3] Reix, Système d'information et management des organisations, 5<sup>ème</sup> édition économique, Vicibert, 2005, P3.
- [4] Brein & James A. (2007) Introduction to Management information Systems , Irwin: Mc Graw – Hill Companies, Inc
- [5] Mathis, Robert & Jackson, John, (1988). Personnel Human Resource Management, New York: West Publishing Co., Inc.
- [6] Bsat, M. & Beckers, M., (2006). A comparison between electronic human resource systems, E-Business Review, 6: 20-23
- [7] Gopal J . Yadav , "Corruption in developing countries : causes and solutions", global blues and sustainable development: the emerging challengers for bureaucracy, technology and governance ,international political science association, university of south Florida, September 2005, p.01.
- [8] Parwez Farsan, |Administrative Corruption in India", Corruption And Governance In South Asia, South Asia Institute , University of Heidelberg , 2007, p.03.
- [9] Despland Michel (1972) Corruption – Islam and the Modern Age – Vol. 3, Islam and the Modern Age Society – Jamia Nagar : New Delhi .
- [10] DeHart-Davis, Leisha. 2007. The Un Bureaucratic Personality. Public Administration Review 67:892–903.
- [11] Zhu, Yanhan, (2013), " Individual Behavior: In-role and Extra-role", International Journal of Business Administration Vol. 4, No. 1; 2013.

## الملحق رقم (1): استمارة الاستبيان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المستجوب الكريم .. السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

يضع الباحث بين ايديكم استمارة استبيان والتي يسعى الباحث من خلالها الى اجراء دراسة بعنوان (دور نظام معلومات الموارد البشرية في الحد من منابع الفساد الاداري في المنظمة)

يرجى منكم الاجابة على هذه الأسئلة بدقة وعناية فائقة من خلال وضع الاشارة المناسبة في المكان المناسب، علما ان اجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة ومستخدمة لأغراض اكمال متطلبات الدراسة فقط.

## الباحث

## • اولاً: البيانات الشخصية

- (1) الجنس: ذكر  انثى
- (2) العمر: اقل من 30 سنة  من 30 الى 35 سنة  من 36 الى 40 سنة  من 41 الى 45 سنة  من 46 الى 50 سنة  اكثر من 50 سنة
- (3) المؤهل العلمي: اعدادية  دبلوم  بكالوريوس
- (4) عدد سنوات الخدمة: اقل من 5 سنوات  من 5 الى 10 سنة  من 11 الى 15 سنة  من 16 الى 20 سنة  من 21 الى 25 سنة  اكثر من 25 سنة
- (5) المنصب الوظيفي: مدير  معاون مدير  مسؤول شعبة  مسؤول وحدة  موظف

## • ثانياً: الاسئلة المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية

ت	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
	<b>بعد الحداثة</b>					
1	يتم تحديث معلومات الموارد البشرية الموجودة في النظام بشكل دوري ومستمر في المصرف.					
2	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف معلومات حديثة وجديدة وغير مكررة .					
3	يتصف نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف بالقدرة على تقبل التحديث والتغيير للمعلومات.					
	<b>بعد الدقة</b>					
4	تتميز المعلومات التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف بالدقة العالية .					
5	يوفر النظام معلومات واضحة ومفهومة عن الموارد البشرية في المصرف.					
6	يوفر النظام معلومات مفيدة وموجزة عن الموارد البشرية في المصرف.					
	<b>بعد الشمول</b>					
7	تشمل المعلومات الموجودة في النظام كافة المتغيرات المتعلقة بالموارد البشرية في المصرف.					
8	يقدم نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف معلومات تتصف بالتفصيل والشمول بغية استخدامها في عملية اتخاذ القرار .					
9	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف معلومات كاملة عن افكار وقدرات ومهارات الموارد البشرية فيها.					

بعد التوقيت				
10				يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف معلومات كافية عن الموارد البشرية بالتوقيت المناسب .
11				يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف خاصية ارسال واستقبال المعلومات في وقت وجيز .
12				يوفر نظام معلومات الموارد البشرية في المصرف الكثير من الوقت والجهد في الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية فيها.

• ثالثاً: الاسئلة المتعلقة بمناخ الفساد الاداري

ت	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>بعد التخصص الوظيفي</b>						
1	بعض الموظفين في المصرف لا يتطابق تخصصهم مع عملهم الوظيفي .					
2	لدى بعض الموظفين في المصرف تصرفات وسلوكيات سلبية وهدر وتلف للمواد بسبب عدم مطابقة التخصص الوظيفي للعمل .					
3	يوجد تأخير في انجاز العمل المطلوب وهدر للوقت والجهد لعدم تطابق التخصص الوظيفي مع العمل في المصرف.					
<b>بعد التكاسل الوظيفي</b>						
4	يتعمد بعض الموظفين ممارسة سلوكيات تخريبية بهدف إلحاق الضرر بممتلكات المصرف.					
5	نواجه نوع من الاحراج مع الزبائن نتيجة التراخي لدى بعض الموظفين في انجاز اعمالهم .					
6	بعض الموظفين في المصرف يتكلمون في انجاز العمل المطلوب منهم على زملائهم الآخرين .					
<b>بعد الروتين الاداري</b>						
7	يساهم الروتين الاداري في هدر الكثير من الجهد وخلق التذمر في نفوس الموظفين والزبائن في المصرف.					
8	بعض التعليمات والاجراءات تسبب نوع من الروتين الاداري الممل في انجاز العمل في المصرف.					
9	يعتبر الروتين الاداري احد اهم منابع الفساد الاداري في المصرف.					
<b>بعد التسرب الوظيفي</b>						
10	ان بعض الموظفين في المصرف يسعون الى تجاهل مشكلات العمل وعدم ابداء آراءهم بغية ايجاد الحلول الملائمة لها .					
11	بعض الموظفين يتحججون بحجج واهية بهدف الخروج من الدوام الرسمي مبكراً .					
12	الانقطاع المتواصل لبعض الموظفين عن العمل اصبح يؤثر على الاداء الكلي للمصرف.					