

## أثر أخلاقيات الأعمال في مواجهة الفساد الإداري - دراسة قياسية في الجزائر خلال الفترة (2007-2019) -

صرصار فاطمة زهرة<sup>1</sup>

الإرسال: 05/09/2022

القبول: 12/06/2023

النشر: 28/06/2023

**ملخص:** تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى فعالية أخلاقيات الأعمال في مواجهة الفساد الإداري في الجزائر خلال الفترة الممتدة بين (2007-2019)، وقد تم قياس الفساد الإداري من خلال المتغير التابع (مؤشر مدركات الفساد)، كما تم قياس أخلاقيات الأعمال باستخدام المؤشرات المستقلة (مراقبة الفساد، الشفافية، أخلاقيات الشركات) وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج القياسي باستخدام طريقة المربعات الصغرى. وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين أخلاقيات العمل ومؤشر مدركات لفساد، بحيث كلما زادت أخلاقيات الأعمال زاد مؤشر مدركات لفساد وبالتالي نقص الفساد الإداري، وذلك حسب ما حسب ما حددته منظمة الشفافية العالمية بأن أهم ما يميز هذا المؤشر أن مقياسه للعلامات يبدأ من 0 إلى 100 بحيث تعني صفر أعلى مستوى فساد مدرك وتعني 100 أقل مستوى فساد مدرك، مما يدل على أن لأخلاقيات الأعمال دور في مواجهة الفساد الإداري إلا أن فعاليته ما زالت ضعيفة بحيث لم تتعدى نسبة 35 بالمائة خلال سنة 2019 مقارنة بالدول العالمية.

**الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات الأعمال، الفساد الإداري، مراقبة الفساد، الشفافية، أخلاقيات الشركات، مدركات الفساد.

تصنيف JEL : M14، M14

### The impact of the business ethics confronting of administrative corruption

- standard study in Algeria during the period(2007-2019) -

#### Abstract :

The objective of this paper is to determine the effectiveness of business ethics confronting of administrative corruption in Algeria during the period (2007-2019). Administrative corruption was measured through the dependent variable (Corruption Perceptions Index), and business ethics was measured using independent indicators (corruption monitoring, transparency and corporate ethics). The research was based on a descriptive and the standard method using the ordinary least squares (OLS). The results showed that there is positive relationship correlation between business ethics and corruption perception index. The higher the business ethics, the

<sup>1</sup>استاذ محاضر، جامعة سعيدة، [fatisersar@gmail.com](mailto:fatisersar@gmail.com)

higher the corruption perception index, and thus the lack of administrative corruption. This is according to what was determined by Transparency International, that the most important characteristic of this indicator is that its scale of scores starts from 0 to 100, which means zero is the highest perceived level of corruption, and 100 means the lowest level of perceived corruption. This indicates that business ethics have a role in confronting administrative corruption, but its effectiveness is still weak, as it did not exceed 35% during the year 2019 compared to global countries.

**Keywords:** business ethics, administrative corruption, corruption control, transparency, corporate ethics, corruption perceptions.

**JEL Classification :** M14 M14

## 1. مقدمة:

مع التسليم بوجود الفساد في كل زمان ومكان بنسب متفاوتة، تختلف باختلاف بيئات العمل وظروف المجتمعات، إلا أن زيادة نسبة الفساد عن حدود معينة، تشكل خطورة بالغة على الجهاز الإداري والمالي وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بل وعلى الاستقرار السياسي لأي دولة. وقد حظيت قضية مكافحة الفساد باهتمام واسع خلال الأعوام الماضية على المستويين الدولي والمحلي، وكان من أبرز مظاهر الاهتمام بمكافحة الفساد على المستوى الدولي، وضع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد عام 2003، و منظمة الشفافية، وذلك لغرض تنسيق الجهود الدولية فيما يتعلق بمكافحة الفساد، ووضع وترسيخ مجموعة من المبادئ النظم الوطنية الكفيلة بمكافحته، ومن أهم المبادئ المنصوص على العمل بما هي إدراج عامل الأخلاق داخل العمل في المرافق والإدارات العمومية وحتى في المؤسسات الخاصة وهذا ما يعرف بأخلاقيات العمل. وقد أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع المهمة خاصة في ظل تزايد الفضائح والأخلاقية مثل فضيحة (Watergate) المشهورة، و ما يتعلق بملفات البنتاغون في الولايات المتحدة الأمريكية، والنقد الموجه للإدارة نتيجة المعايير التي تعتمد عليها بعيدا عن إطار نزبه وشفاف، وتفشي الرشوة و المحسوبية و التعسف و المحاباة و إفشاء الأسرار الحكومية، ونظرا لمحاولات المجتمع الدولي مكافحة ظاهرة الفساد بكافة الطرق أصبح من الضروري العمل على دعم أخلاقيات الأعمال لقمع ومجابهة هذه ظاهرة بما في ذلك الفساد الإداري من خلال إعطاء الأولوية لمعايير الخبرة والكفاءة في التوظيف، وبالتالي النزاهة والشفافية وهو غاية كافة منظمات الأعمال. والجزائر شأنها شأن مختلف دول العالم، تعاني من انتشار الفساد الإداري بين الموظفين العموميين. ومن هنا نطرح الإشكالية:

### ما مدى فعالية أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الإداري في الجزائر؟

للإجابة عن هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي وأيضاً على المنهج الوصفي في بيان دور أخلاقيات الأعمال في مواجهة الفساد الإداري، ومنهج دراسة حالة لربط الجانب النظري بالواقع العملي، وفقاً لثلاثة محاور من خلال العناصر التالية:

أولاً- مفهوم أخلاقيات الأعمال وأهميتها

ثانياً- أخلاقيات الأعمال في مواجهة الفساد الإداري.

ثالثاً- دراسة قياسية تحدد فعالية أخلاقيات الأعمال في كبح ظاهرة الفساد الإداري.

**1.1 . فرضيات الدراسة:**

- الفرضية الأساسية الأولى : توجد علاقة ارتباط عكسية بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري في الجزائر، فكلما تزيد أخلاقيات الأعمال ينقص الفساد الإداري.
- الفرضية الأساسية الثانية: لأخلاقيات العمل دور فعال في مواجهة الفساد الإداري في الجزائر.

**2.1. أهداف الدراسة: تحدد الدراسة إلى:**

- تحديد واضح ودقيق لمفهوم أخلاقيات العمل ودورها في تنمية المنظمات الحديثة والالتزام بها، والتي يمكن أن تستخدم في مكافحة الفساد الإداري.
- إمكانية استفادة أصحاب القرار في المؤسسات الحكومية من هذا البحث، في مكافحة الفساد الإداري من خلال التركيز على أخلاقيات العمل.
- رفع كفاءة الباحث من خلال اطلاعه على الأسس النظرية لمفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري.
- توفير مادة نظرية وتبيان نتائج الدراسة التطبيقية حول هذا الموضوع للباحثين، ومن ثم إثراء المكتبة ببحث جديد يكون دعما لمن يريد التعمق في هذا الموضوع.

**3.1 . أهمية الدراسة:**

إن أهمية هذه الدراسة تكمن في تحديد دور أخلاقيات الأعمال في مواجهة الفساد وعرضها بصفة مبسطة سهلة الاستيعاب، كما يكتسب البحث أهمية كبيرة من خلال تقديمه عرضاً لأخلاقيات الإدارة لما لهذا الموضوع من أهمية وضرورة لا يمكن لمنظمات اليوم أن تستغني عنها بأي شكل من الأشكال إذ يعد موضوع أخلاقيات العمل من الموضوعات الساخنة والتي أخذت الحاجة إليها تتزايد إثر تزايد الفضائح الأخلاقية وتراجع النظم القيمة لا بل يمكن القول أن العمل بأخلاقيات الإدارة أصبح عاملاً في تعزيز الميزة التنافسية في الكثير من المنظمات الأعمال.

**2. الإطار النظري والتطبيقي للدراسة****1.2 أخلاقيات العمل:****1.1.2 مفهوم أخلاقيات الأعمال:**

ليس هناك مفهوم محدد لأخلاقيات العمل إلا أن غالبية كتاب الإدارة قد ركزوا على الجوانب الأخلاقية التي يجب أن يتمتع بها الإداري، كما أن دراسة الأخلاق والإدارة تناولها البعض من زوايا متعددة، ومن التعريفات:

أن يشعر بالمسؤولية تجاه العمل الذي كلف أو تعاقد أولاً - "هي مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل" (الغامدي، 2010).

ثانياً - "إن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما وتضع محددات على قراراتها. (محمود البوتي، 2013).

ثالثاً - "هي مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ويحتكم إليها في تقييم سلوكه، وتوصف بالحسن والقبح. (السالم، 1431هـ)

رابعاً - "هي مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر أو تنهى عن سلوكيات معينة، تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكه (عوض و عقوب رشيد، 2006).

خامساً - "وهي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتمثل خطوط توجيهية للمديرين في صنع القرار وانتقاء البديل الأخلاقي من بين البدائل المتاحة والذي يرضي كافة أصحاب المصالح (زاهم، 2017).

سادساً - "ويشير البعض إلى أخلاقيات الأعمال بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزينة والمسؤولية الاجتماعية والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية. (الدوري، 2009)

سابعاً: هي مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيئ، حلال أو حرام، وان مصدر تلك القيم والمعتقدات للفرد تأتي من خلال الأسرة ولأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة.

ثامناً: تشير إلى وجود مبادئ أو إرشادات محددة يجب الالتزام بها، ويمكن تعريفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة ككل (André.b, 2020).

تاسعاً: وتعد أخلاقيات العمل من أهم عناصر الاستقرار والاطمئنان إلى سلامة وجودة الخدمة التي تؤديها المؤسسة.

وهكذا يمكن تعريف أخلاقيات الأعمال على أنها مجموعة المبادئ أو القواعد المحددة التي يجب احترامها ويمكن وصفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة من داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً. و يمكن أن تبرز أهمية أخلاقيات العمل في المؤسسات في (رابحي وشعباني، 2019).

- تسهيل عملية صنع القرار، وتحقيق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو خارج المؤسسة وتعزيز الشعور بالثقة والفخر والانتماء للمؤسسة لدى العاملين.

- ترسيخ سمعة المؤسسة ضمن البيئة المحلية والإقليمية والدولية، مما يعود بمردود إيجابي على المؤسسة، كما أن حصول المؤسسات على شهادات دولية (الايزو، شهادات الجودة)، لالتزامها بالمعايير الفنية في الإنتاج، يحمل في طياته اعترافاً بالتزامها بالمعايير الأخلاقية، وامتلاكها مضمون أخلاقي مهم.

- تساعد القيم الأخلاقية على تقليل التكاليف التي تتكبدها المنظمة عند اتخاذ القرار المناسب فالقواعد الأخلاقية تقلل من الجهد و الوقت المبذول في قياس الشيء الصحيح للقيام به واتخاذ القرار بشأنه ، بصفة عامة إن الدور الجوهري و الأساسي للأخلاقيات بصفة عامة و لأخلاقيات الأعمال بصفة خاصة هو أنها وسيلة للنهوض بالأمة ذلك أن التاريخ يخبرنا أن سقوط الكثير من الأمم و الحضارات كان بسبب انهيار الأخلاق. (إيمان وحيدرة، 2018).

- تعقد وتداخل المصالح في المنظمات الحديثة جعلها أمام حالات معقدة من الصعب جدا الحكم فيها على ما هو صواب أو ما هو خاطئ من الناحية الأخلاقية، وهذا ما أدى إلى أن تصبح المشكلات الأخلاقية غاية في التعقيد في نطاق واسع من القضايا و المواقف و الحالات ، لهذا أصبحت أكثر إثارة للاهتمام و الجدل في الوقت الحاضر على صعيد البيئة الداخلية و الخارجية للمنظمة (سيد شويحي، 2006) .

## 2.1.2 الأخلاقيات الأساسية في العمل:

تسعى المؤسسات اليوم إلى بلوغ أهدافها من خلال وجود أخلاقيات تحكم تصرفات موظفيها. ويمكن تحديد هذه التصرفات كما يلي:

- ✓ **الأخلاقيات المطلوبة في العامل:** تندرج الأخلاقيات المطلوبة في العامل فيما يلي (سكارنة، 2014).
    - أن يعرف العامل ما هو المطلوب منه وما هي واجباته ومنطلقات عمله وأن يكون العقد بين العامل وصاحبه واضحا لا لبس فيه.
    - عليه، وأن يؤديه على أحسن وجه.
    - أن يؤدي العمل بأمانة وإخلاص دون غش أو إهمال أو تقصير.
    - عدم الخيانة في العمل بكل صورها وأشكالها. فتضيق الأوقات خيانة، والغش خيانة، وأخذ الرشوة خيانة، وتعطيل أعمال الناس خيانة، فكل من تقلد عملا مهما أن نوعه ولم يؤديه كما طلب منه فهو خائن لأمانته.
  - ✓ **الأخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل:** بالنسبة إلى رب العمل هو الآخر طلب فيه توافر أخلاق معينة وهي:
    - أن يبين للعامل ماهية العمل المراد إنجازه مع بيان ما يتعلق بالمدة والأجر .
    - ألا يكلف العامل فوق طاقته، وأن يعامل العامل بالحسنى فلا بد أن تكون نظرة صاحب العمل إلى العامل نظرة إنسانية فالعامل إنسان يتمتع بكل خصائص الإنسانية فلا يهينه ولا يحتقره.
    - أن لا يبخس العامل حقه عند التعاقد على أي عمل من الأعمال فينبغي أن يكون الأجر على قدر العمل.
    - أن يعطيه حقه عند فراغه من عمله دون ممانعة لأن هذا الحق أصح ديناً على صاحب العمل عليه أن يؤديه .
    - أن يكون رحيماً بالعمال حين الخطأ والصفح عنه إذا لم يكن تم تقصير ولو تكرر منه الخطأ.
- كما وتتمثل أبعاد أخلاقيات العمل في الآتي (سيد شويرحي، 2006):
- احترام القوانين والأنظمة
  - الإتقان
  - احترام وقت العمل
  - السرية المهنية
  - الأمانة
  - تحمل المسؤولية
  - العمل كفريق
  - الاحترام وحسن المعاملة
  - النزاهة والشفافية

## 3.1.2. أخلاقيات العمل ووسائل ترسيخها في المؤسسة:

التحلي بالأخلاق هو أمر راجع للأشخاص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعتهم الشخصية بل هي حاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل من خلال ما يلي:(سكارنة، 2014)

- **تنمية الرقابة الداخلية:** من أهم وسائل تعزيز أخلاقيات العمل هو استحضار الموظف رقابة الله عز وجل قبل رقابة المدير أو المؤسسة، فهو يراعي مصلحة المؤسسة ويسعى لتحقيق أهدافها دون تفضيل مصلحته الشخصية

عليها، ولتنمية الرقابة الذاتية وسائل، كتنقية الإيمان بالله، والتقوى وتعزيز الحس الوطني، وتحمل المسؤولية، والاقتناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.

- إيجاد أدوات الضبط الإداري: في كل نظام يجب أن يحتوي على الأجهزة والوسائل الرقابية التي تضمن سير هذا النظام بالشكل المطلوب والمخطط له، لذلك عند اعتماد نظام أخلاقيات الأعمال في أي مؤسسة، عليها أن تراجع وتراقب تطبيق هذا النظام، وتحاسب كل من يخالفه و يتعدى عليه، ومن الوسائل التي تساعد على ذلك، إنشاء جهاز إداري مستقل، يكون مسؤولاً عن وظائف الرقابة الإدارية، مع متابعة تصرفات و سلوك الموظفين، و من الوسائل أيضاً، إعادة النظر في إجراءات الضبط الوظيفي و العقوبات و تنفيذ إجراءات رادعة بحق المخالفين و المسيئين للنظام الإداري الأخلاقي.
- وضع نظام دقيق يمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: فعدم وضوح النظام قد يؤدي إلى طرق غير سليمة في فهمه و بالتالي حصول بعض الممارسات غير الأخلاقية نتيجة هذا الفهم الخاطئ، من اجل ذلك على المؤسسة توعية الموظفين بخصوص نظام أخلاقيات العمل في المؤسسة، من خلال تجهيز كتيب يحتوي أنظمة المؤسسة، بالإضافة الى مدونة السلوك المعمول بها داخل المؤسسة، و تخصيص أقسام خاصة تعنى بأخلاقيات العمل، و توضيح الحالات الغامضة و معالجة الانحرافات و التجاوزات لدى الموظفين (ابوكاس المعتصم بالله، 2015).
- القدوة الحسنة: فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب الأولى.
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل أن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وازدهار البلد، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.
- محاسبة المسؤولين والموظفين: فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام.
- التقييم المستمر للموظفين: التقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبداعهم.
- من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع.
- كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات، فلا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات بكل حزم ولا بد أن تعامل روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع،
- لا يمكن أن تقبل أن يكون للعاملين مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة.
- لا يمكن أن تقبل أن يخضع موظفاً عميلاً أو مورداً أو متقدماً لوظيفة.
- وهكذا فإن إهمال أخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكن الاستفادة من خبرات بعضنا (سكارنة، 2014).

#### 4.1.2. مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك في العمل

أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي حظيت باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة وأصبحت المنظمات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية وتعيد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز فيها المسؤولية الأخلاقية للمنظمة. وتعرف مدونة الأخلاق على أنها عبارة عن وثيقة تصدرها الشركة تتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب وما هو غير مرغوب من السلوك في الشركة. كما أن هذه المدونات تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجه الشركة مراراً. يمكن إيجازها كالآتي: (نجم، 2005)

أولاً: إن المدونة الأخلاقية تنمي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الأخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بينها وبين الجوانب المادية التي تحتل الموقع الأول في الاهتمام. مما ساهم في إعادة النظر في العلاقة بين الشركة والعاملين وكذا الشركة وزبائنها من خلال تقوية الإحساس بالانتماء والولاء للشركة.

ثانياً: إن المدونة الأخلاقية تؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل الإداري في جميع المستويات التنظيمية، وبالتالي فإنها تجنب الإدارات المختلفة والعاملين فيها من سوء التصرف الأخلاقي ومنحهم قدرة أكبر على مواجهة المآزق الأخلاقية وحالة عدم التأكد الأخلاقي (Uncertain Ethical) التي تعاني منها شركات الأعمال على نطاق واسع.

ثالثاً: إن المدونة الأخلاقية بوصفها مدونة لأخلاقيات الإدارة تساهم في تطور عمل الإدارة لأنها تخلق قواعد العمل الإداري التي تساعد على حماية سمعة العمل الإداري ومثاقته وأسس الدخول فيه شأنه شأن المهن الأخرى لكي لا تظل الإدارة بعيدة عن التخصص المهني وعن قواعد الاختبار والاختيار الأخلاقي للمتقدمين للعمل فيها .

رابعاً: إن المدونة الأخلاقية تحمي العاملين من أحد الأسباب الأساسية المؤدية إلى الانتهاكات الأخلاقية وهو الضغط من الأعلى (Superior From Pressure).

خامساً: ينبغي على الإدارة ألا تكتفي بتسطير معاييرها وقيمها الأخلاقية وإنما لابد من العمل على زيادة تحسيس الأفراد بها .

سادساً: إن المدونة الأخلاقية التي تتم صاغتتها في الشركة تساهم في تقليل الأعباء التنظيمية المتعلقة بجعل القيم الشخصية تتلاءم مع أهداف الشركة.

ولكي لا تتحول المدونة إلى مجرد ورقة من الأوراق الكثيرة في الشركة. نشير إلى مجموعة من القواعد التي تساعد على تقوية المدونة الأخلاقية والالتزام بها:

- أدرس ماذا فعل الآخرون: وهذه القاعدة تضمن أن تكون المدونة واقعية ومرتبطة بمشكلات الأفراد التي يواجهونها فعلاً من جهة ومرتبطة بما يسود من معايير وقيم في قطاع الأعمال من جهة أخرى.
- لا تحرر بطريقة فردية: أن توضع المدونة بمشاركة الآخرين بحيث يتم تقييمها عن طريقهم .
- الدعم عن طريق المشاركة: فالمديرون يحصلون على دعم الآخرين في تطبيق القواعد عن طريق المشاركة في ذلك.
- قدم التشجيع والحوافز: التشجيع بمنح الحوافز والمزايا يساعد على تحقيق المعايير والقيم التي تدعو إليها المدونة.
- احتفظ بالمدونة المتجددة: التعديل الدوري ضروري لكي تحافظ المدونة على أهميتها وتعطي معنى للالتزام بها.

## 2.2 أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الإداري:

### 1.2.2 مفهوم الفساد الإداري:

على الرغم من وجود اتفاق على أن الفساد هو أخطر الآفات التي تعاني منها المجتمعات المعاصرة، إلا أنه لا يوجد تعريف جامع له، إذ يختلف تعريفه حسب زمان ومكان استخدامه إضافة إلى التوجهات الفكرية المعرفية.

الفساد في اللغة العربية ضد الصلاح، ويطلق العرب لفظ الفساد على التلف والعطب، ويقال فسد العقل، وفسدت الأمور بمعنى اضطرت وأدركها الخلل.

**الفساد في القرآن الكريم:** جاء الفساد في القرآن الكريم بمختلف التصريفات خمسين مرة، فأما الفعل فذكر في ثمانية عشر موضعاً، كقوله تعالى، " فهل عسيتم إن توليتم أن تفسدوا في الأرض وتقطعوا أرحامكم " محمد 22، أما المصدر فقد جاء في إحدى عشرة مرة منها قوله تعالى " والله لا يحب الفساد " البقرة

وكلمة فساد مشتقة من corruption وإذا تناولنا كلمة الفساد في اللغات الأجنبية فإننا نجد انه لا يختلف ذلك عن اللغات الأخرى فالفساد في اللغة الفرنسية يعني : إتلاف , تغريب, إفساد الآداب و العادات والسلوكيات, رشوة موظف, تزوير, تزييف, و تعتبر ظاهرة الفساد الإداري من أهم الظواهر و القضايا التي نالت اهتمام العديد من المفكرين في جميع المجالات سواء الاجتماعية أو القانونية أو الاقتصادية. (الحجاوي و الجبوري، 2012)

أما في اللغة الإنجليزية فله أيضا استعمالات متعددة، حيث اشتق مصطلح الفساد من الفعل اللاتيني rumpere والذي يعني كسر أو تمزيق شيء ما ، وقد يكون هذا الشيء المكسر له مدلول مادي أو أخلاقي أو إجماعي أو قاعدة إدارية ، ويرتبط الكسر بالحصول على كسب مادي (إيمان وحيدرة، 2018). وتعد الرشوة من أكثر المعاني تعبيرا عن الفساد في اللغة الإنجليزية بل تكاد تكون مرادفة لها، كما تعني كلمة الفساد في اللغة الإنجليزية غياب النزاهة والاحتياط والغش وإساءة استعمال السلطة والنفوذ والمحسوبية والتحيز.

فقد جاء في قاموس Oxford أن المقصود بالفساد Corruption: تدهور القيم الأخلاقية في المجتمع أو في دماغ الفرد، كما يقصد به تضييع الأمانة و الغش و ذلك بسبب استعمال الرشوة (Oxford, 2007)

و قد وضع البنك الدولي عدة تعريفات للفساد و منها : الفساد هو إساءة استعمال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة فالفساد يحصل عادة عندما يقوم موظف بقبول طلب أو ابتزاز أو رشوة , لتسهيل عقد و إجراءات مناقصة عامة , كما يتم عندما يعرض وكلاء أو وسطاء الشركات بتقديم رشوة للاستفادة من السياسات و إجراءات عامة للتغلب على المنافسين , و تحقيق أرباح خارج إطار القوانين النافذة , كما يمكن للفساد أن يحصل عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة (Vakin, 2003).

أما منظمة الشفافية الدولية وهي المنظمة العالمية التي تعنى بالفساد وتجتهد لمكافحة والوقاية منه فتعرف الفساد بأنه كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة ذاتية لنفسه أو لجماعته(هلال محمد، 2007).

كما عرفه البعض بأنه:"

أولاً: يعرف الفساد بأنه نوع من السلوك المخالف للأعراف الاجتماعية والقيم الدينية والأخلاقية، ويقصد منه تحقيق منافع شخصية (الاقرع، 2020).

ثانياً: ويعرفه بأنه سلوك الموظف العام ينحرف عن المعايير المتفق عليها لتحقيق أهداف وغايات خاصة (Yadav Gopal, 2005).

ثالثاً: كما يعرف أيضاً بأنه سلوك منحرف يترتب عليه ارتكاب مخالفات ضد القوانين والتعليمات النافذة داخل الجهاز الإداري، لتحقيق أهداف خاصة كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية تتسبب في عدم تحقيق الجهاز الإداري لأهدافه بتقديم خدمات للجمهور بكفاءة وفاعلية (الجليلي ورمو، 2012).

رابعاً: وفي نفس السياق فإن مفهوم الفساد الإداري يشمل أيضا جميع المحاولات التي يقوم بها المدراء و العاملون و يضعون خلالها مصلحتهم الخاصة الغير المشروعة فوق مصلحة العامة او متجاوزة للمثل و القيم التي باحترامها و العمل على تطبيقها (زروقي و بلبشير، 2017).

خامساً: " السلوك الذي يمارسه المسئولون في القطاع العام أو القطاع الخاص، سواء كانوا سياسيين أو موظفين أو إداريين بهدف إثراء أنفسهم أو أقاربهم بصورة غير قانونية وذلك من خلال سوء استغلالهم للسلطة الممنوحة لهم" (فاروق، 2007).



وتتنوع و تتعدد مظاهر الفساد الإداري، التي يمكن تقسيمها إلى الأشكال التالية (صبيح، 2016):

- الرشوة.
- استغلال المنصب العام
- الاختلاس
- المحسوبية:
- الاعتداء على المال العام
- قبول الهدايا
- المحاباة:
- الابتزاز التزوير:
- إفشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي والمحابة في التعيين في مناصب المسؤولية:

### 2.2.2. أسباب الفساد الإداري والمالي:

لقد تعددت وتباينت وجهات نظر الكتاب والباحثين في تحديدهم للأسباب الكامنة وراء ظاهرة الفساد الإداري وممارسته من قبل العاملين في الأجهزة الحكومية والخاصة، وسواء كان ذلك بأسلوب فردي أو جماعي نظمي ويمكن حصر تلك الأسباب فيما يلي:

- **الأسباب الحضارية:** هناك من يرى أن سبب بروز ظاهرة الفساد الإداري هو وجود فجوة كبيرة بين القيم الحضارية للمجتمع وبين قواعد العمل الرسمية المعتمدة من قبل الأجهزة الإدارية.
- **الأسباب السياسية:** يرى أنصار التفسير السياسي لظاهرة الفساد الإداري أن محدودية قنوات التأثير الرسمية على قرارات الأجهزة الإدارية الحكومية، وضعف العلاقة بين هذه الأجهزة والجمهور، والتعالي وشيوع الولاءات الحزبية على حسابي التحسس الوطني الشامل وحماية المفسدين والتساهل في محاسبتهم، وغياب الأنظمة الرقابية من شأنه أن يدفع بروز حالات الفساد الإداري، وظهور ممارسات منحرفة تخل بالأهداف والمصالح العامة للمجتمع (إيمان وحيدة، 2018).
- **أسباب هيكلية:** يؤكد أنصار التفسير الهيكلي على أن أسباب الفساد الإداري ما هو إلا نتيجة لوجود هيكل قديمة لأجهزة الدولة لا تتوازن وتناسب مع قيم وطموحات الأفراد، ولا تستجيب لمطالبهم واحتياجاتهم، وهذا من شأنه أن يخلق حالة من عدم التوافق مع الجهاز الإداري المعني وأولئك الأفراد، مما يجعلهم يلجئون إلى اعتماد مسالك أخرى تنطوي تحت مفهوم الفساد لتجاوز محدوديات الهياكل القديمة وتحقيق مصالح ذاتية على حساب أهداف ومصالح الجهاز الإداري المعني (أسار فخري، 2006).
- **أسباب قيمية:** يرى أنصار التفسير القيمي بأن الفساد الإداري يحدث نتيجة لانحيار النظام القيمي والأخلاقي للفرد أو الجماعة. والذي يتمثل بالقيم والتقاليد والعادات الاجتماعية الموروثة واستبدالها بأطر قيمية منحرفة أو بأطر قيمية هشّة بعيدة عن القيم المعتمدة في المجتمع.
- **أسباب اقتصادية:** يرى أنصار التفسير الاقتصادي بأن الفساد الإداري ما هو إلا نتيجة لعدم توزيع الثروة في المجتمع بشكل عادل، أضف إلى ذلك ما تحمله البيئة الاقتصادية من سوء الأوضاع المعيشية للعاملين الناجمة عن عدم العدالة في منح الرواتب والأجور مما يؤدي بالتالي إلى ظهور ففتن، فئة كثيرة الثراء مقابل فئات أخرى محرومة

في المجتمع، وهذا يؤدي بطبيعة الحال إلى أضعاف الولاء للأهداف العامة المشتركة للمجتمع ومن ثم بروز سلوكيات منحرفة وفسادة في أجهزة الدولة (يوسف عبد الله، 2011).

- أسباب إدارية: أما أنصار التفسير الإداري فيرون أن أسباب الفساد الإداري تعود إلى البيئة الإدارية، فكلما اتسمت البيئة الإدارية بدرجة عالية من الوعي والثقافة كلما كانت أكثر حصانة، وبالعكس، كلما اتسمت البيئة الإدارية بضعف الوعي الثقافي أو عدمه، كلما أدى ذلك إلى بروز حالات فساد إداري متمثلة بضعف القيادات الإدارية وعدم نزاهتها وسوء اختيار العاملين وسوء توزيع السلطات والمسؤوليات وعدم وضوح التعليمات، وسوء تقويم أداء الأفراد والمنظمات (إيمان وحيدرة، 2018).

وبصورة عامة يمكن سرد أسباب ودوافع السلوك غير الأخلاقي في النقاط الآتية:

- سوء الإدارة: ويتمثل في ضعف الرقابة والمتابعة وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، نتيجة لعدم استخدام أسلوب المقابلات الشخصية والاختبارات اللازمة لاختيار العاملين الذين تتوفر فيهم الكفاءة والصدق والأمانة في التعامل والعمل وكذلك إهمال استخدام التقارير السنوية وتقويم الأداء ومعايير الترفيع.
- انخفاض القوة الشرائية الأجور والمرتببات: التي يحصل عليها الموظف وعدم كفايتها لتلبية وإشباع حاجاته نتيجة لارتفاع الأسعار والخدمات التي يحتاجها وذلك بسبب ظهور السوق السوداء واختفاء السلع في قنوات التوزيع الرسمية، وبالتالي قد تخلق لديه الرغبة في تحقيق الربح السريع.
- عدم تطبيق القوانين والأنظمة والقرارات الصارمة: التي تنظم الوظيفة والعمل، وتنظيم سلوك العاملين في المنظمات، كما يقال «يجب أن تكون للقانون أسنان» وإلا ما الفائدة من سن قوانين لا تطبق، أو إذا طبقت تطبق على البعض دون الآخر. كما أن تطبيق القوانين والنظم والقرارات يحتاج إلى قيادات إدارية مخصصة للوطن وملتزمة دينياً وأخلاقياً في أداء الواجب والعمل، لأن أخطر أنواع الفساد هو فساد القادة، لذلك يتطلب الأمر من القيادات الإدارية الالتزام والشجاعة القادرة على مواجهة الفساد والتسيب والتي تحمل الرغبة والاستعداد للتضحية بالمصلحة الشخصية من أجل خدمة الوطن والمجتمع.
- سوء التنظيم وعدم الاستقرار الإداري: إن عدم وجود هيكل تنظيمي جيد، عدم استقرار القيادة الإدارية وتغيرها باستمرار وعدم وجود دليل تنظيمي يتضمن إرشادات وتوجيهات إدارية لسلوك الموظفين والعاملين... إلخ، كل ذلك يساهم في تدني السلوك الوظيفي المرغوب ويؤدي إلى تفشي السلوك اللاأخلاقي في المنظمة. (إيمان وحيدرة، 2018)
- تضارب المصالح: يعني أن قرار الموظف أثناء قيامه بأعماله يحدث فيه تعارض بين مصلحة تهمه هو أو تهم أحد معارفه.
- ضعف دور التوعية بالمؤسسات التعليمية والإعلام والمساجد: عدم قيام هذه المؤسسات بالدور المنوط بها في التحذير من مخاطر الفساد على الفرد والأسرة والمجتمع من كل النواحي الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية... إلخ، وتوعية الأفراد بمخاطرة والمساهمة في مكافحته هو سبب من أسباب الفساد عموماً والفساد المالي والإداري على وجه الخصوص.

### 3.2.2. أساليب تحقيق أخلاقيات الأعمال لمواجهة الفساد الإداري :

أثبتت الكثير من الدراسات الحديثة أن غياب معايير أخلاق العمل يعتبر أول الأسباب المباشرة في تفشي ظاهرة الفساد الإداري (بوحنية، 2003). لا شك أن مواجهة الفساد الإداري عملية صعبة تتطلب جهود عظيمة وخطا وإجراءات مضادة للفساد طويلة الأجل، فيما يأتي هذه الأساليب:

- **الأمانة والنزاهة والشفافية:** أي اختيار القيادات النزينة وحرصها على تقديم المناخ الأخلاقي السليم في الوظيفة. فقد وضعت الأمم المتحدة اتفاقية لمكافحة الفساد سنة 2003، تضمنت بعض المبادئ - الأساسية لمحاربة ظاهرة الفساد، ومن هذه المبادئ ما نصت عليه المادة 13 من الاتفاقية هو تعزيز الشفافية في عمليات اتخاذ القرار وتشجيع مساعدة الناس فيها .
- **الالتزام والولاء الوطنيين:** حيث أن الوظيفة العامة تمثل ضربا من الخدمة الوطنية وتجسد الولاء الوطني.
- **تدعيم الطابع المنهني في الوظيفة العامة:** إن الوظيفة العامة هي مهنة للموظفين وهذا يعود على الأقل إلى أن الموظف الذي يميل إلى البقاء في الوظيفة العامة لمدة أطول (إيمان وحيدرة، 2018).
- **تفعيل مدونات أخلاقيات العمل:** اعتبر المشرع الجزائري مدونات سلوك أحد التدابير الوقائية من الفساد ليس محض الصدفة وإنما هو اعتبار مؤسس على حقائق واقعية.
- **تحديد شروط أخلاقية في الاختيار والتعيين والترقية:** ففي ظل تفشي الفساد خاصة داخل الإدارات العامة، لا بد من التطرق إلى معايير التوظيف من مساواة وكفاءة، ثم معرفة الأسس التي تتركز عليها النزاهة الوظيفية، لنلخص في الأخير إلى معرفة العلاقة الطردية التي تربط أخلاقيات الأعمال و الفساد الإداري، وذلك من خلال تبني مبادئ التوظيف النزينة و اعتماد معايير معتمد عليها دوليا. (مخلد سلطان والمطيري، 1012)
- **تبسيط إجراءات العمل والتخلص من المعوقات الإدارية:** حيث تعد من الأسباب الرئيسية للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية و خاصة الخدماتية منها، وذلك لان الإجراءات الطويلة و المعقدة تؤدي إلى الفساد نتيجة لإجبار المواطنين على دفع الرشاوى إلى الموظفين الذين يتولون إنجاز معاملاتهم لقناعة هؤلاء الموظفين بان عدم الدفع سيؤدي إلى تأخير إنجاز معاملاتهم او حتى ضياعها داخل الدائرة، و لمعالجة مثل هذه الحالات لا بد من دراسة القوانين و الأنظمة و التعليمات و إدخال التعديلات المناسبة عليها و تصميم الإجراءات البسيطة، و السريعة لإنجاز معاملات المواطنين و تجنبهم دفع الرشاوى للموظفين.
- **التدريب والتطوير في مجال أخلاقيات العمل:** وتحسين ظروف ومزايا الوظيفة العامة.
- **و تحسين إجراءات اتخاذ القرارات وإنجاز الأعمال.** و الإجراءات المضادة لانتقال الفساد عبر الدول (ميمون وغلاب، 2020).
- **اعتماد الرقابة الصارمة في مواجهة الفساد الإداري:** لا بد من أحكام الرقابة على تصرفات كبار الموظفين و مطالبتهم بتقديم تقارير دورية عن موجداتهم الثابتة و المتداولة عن طريق التصريح بالامتلاكات و غيرها من آليات، بواسطة وضع قواعد لسلوك موظفي الدولة و إعلانها من حين لآخر ليطلع عليها المواطنون حتى يكون بإمكانهم الحكم بأنفسهم فيما إذا كان هناك خروج من قبل الموظفين على هذه القاعدة و السلوك المطلوب.
- **محاسبة موظفي الدولة:** إن ضعف أو انعدام الرقابة والمحاسبة على موظفي الدولة يؤدي إلى انتشار وتفشي الفساد بينهم، والى استعمالهم لسلطاتهم التقديرية وتجاوز حدود صلاحيتهم والعبث بأموال الدولة من ناحية واستغلال المواطنين من جهة أخرى، وهنا لا بد من تشخيص وتحديد الأشخاص المنحرفين وكشف المنظومات الفاسدة داخل

الجهاز الإداري المعني والتحقيق مع الموظفين المنحرفين وفرض العقوبات التي يستحقونها عليهم ليكونوا عبرة للآخرين.

- قيام الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مواجهة الفساد المالي والإداري بوضع لوائح تضم المنظمات النزيهة والمنظمات ذات الفضائح الأخلاقية . توجه الإنذارات بالإلغاء إلى المؤسسات ذات الممارسات الفاسدة من أجل إصلاح أوضاعها. وتعزيز دور وسائل الإعلام في الكشف عن الفساد والإداري (نجم، 2005).
- نشر التعليم وتوعية المواطنين: إن جهل المواطنين وعدم معرفتهم لحقوقهم يجعلهم فريسة للموظفين المرتشين، فيدفعون لهم الرشوة من أجل إنجاز معاملاتهم، وبالتالي اتساع ظاهرة الفساد وتحميل المواطنين مالا طاقة لهم بما ولمعالجة هذا الوضع لابد من نشر التعليم والدورات أو الوعي الاجتماعي بين صفوف المواطنين وتعريفهم بحقوقهم، وبما يؤدي إلى امتناعهم عن دفع الرشوة إلى المواطنين، وإلى تقليل نسبة الفساد في الإدارة وتحجيم المنظومات الفاسدة داخل الجهاز الإداري وصولاً إلى تفتيتها والقضاء عليها.
- تقويم و مكافأة الموظف الأمين: في ظل الفساد المتفشي في الأجهزة الحكومية نجد الموظف الأمين لا يلقى التقدير الاحترام والدعم، بل يصبح في مأزق و يتلقى الاهانات و السخرية من الكثرة الفاسدة و المنظومات المنحرفة بسبب أمانته واجتهاده و إخلاصه و اجتهاده، بل قد يصل الأمر إلى تعرضه إلى العقوبة أو الجزاء لأنه أمين و نزيه، و هنا العلاج إلا بدعم و إسناد الموظف الأمين و تقديم الحوافز المناسبة له و تقويمه و اعتباره مثالا و قدوي حسنة يمكن أن يقتدي بها الآخرون و يعدلون من سلوكهم المنحرف و تصرفاتهم الإدارية الفاسدة (أسار فخري، 2006).

- إعادة النظر في ظروف أوضاع العاملين برفع مستوى الأجور والمرتبات: إن انخفاض مستوى الرواتب والأجور المدفوعة لموظفي الدولة يعد هو الآخر من الأسباب الرئيسة لانتشار ظاهرة الفساد داخل الأجهزة الحكومية، وخصوصاً إذا كان راتب الموظف لا يمكنه من توفير العيش الكريم له لأفراد عائلته، فإن ذلك سيدفعه للبحث عن مصادر أخرى لأجل زيادة دخله لتوفير متطلبات الحياة (بعيسى وبرني، 2012).
- التركيز على أخلاقيات الوظيفة العامة والمسؤولية العامة. إنشاء وحدات رقابية مع تنظيم عملية اتخاذ القرارات وتطوير نظم المساءلة.

### 3.2 الدراسات السابقة: تعتبر الدراسات السابقة ذات أهمية في تحديد وتوجيه وتدعيم مسارات الموضوع، لهذا اخترنا

هذه الدراسات التي تتناول موضوعات متشابهة في بعض التفاصيل لموضوع دراستنا، وهي:

- 1.3.2 ميمون الطاهر، غلاب فاتح، (2020)** بعنوان أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية في مديرية الضرائب: هدفت هذه الدراسة، التعرف على دور أخلاقيات العمل في مكافحة الفساد الإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم عمل مسح مكتبي لعرض وتوضيح مفاهيم كل من أخلاقيات العمل والفساد الإداري، بالإضافة إلى تصميم وتطوير استبانة لجمع البيانات، تم توزيعها على عينة عشوائية من 30 موظفاً بمديرية الضرائب بالمسيلة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي لأخلاقيات العمل في مكافحة ظاهرة الفساد الإداري. كما أوصت الدراسة بضرورة بذل إدارة مديرية الضرائب بالمسيلة جهوداً أكبر لبحث مفهوم أخلاقيات العمل كأحد الأبعاد التنظيمية المعتمدة.

2.3.2. نور طاهر الأقرع، (2019)، عنوان أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد -دراسة حالة: مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين: هدفت الدراسة لمعرفة مفهوم أخلاقيات العمل والفساد الإداري و دور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الإداري. ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج التحليلي، والمقابلات الشخصية أداة لجمع البيانات، وخلص إلى أن أخلاقيات الوظيفة العامة لها دور إيجابي في تعزيز قيم الشفافية والنزاهة، ومكافحة الفساد. وأوصت الدراسة بضرورة التزام المنظمات بأسس ومعايير مدونة السلوك وأخلاقيات العمل، والعمل على وضع برامج فعالة للحد من الفساد خاصة الإداري لارتباطه بشكل وثيق بالعمل المؤسسي لان ذلك يحفز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.

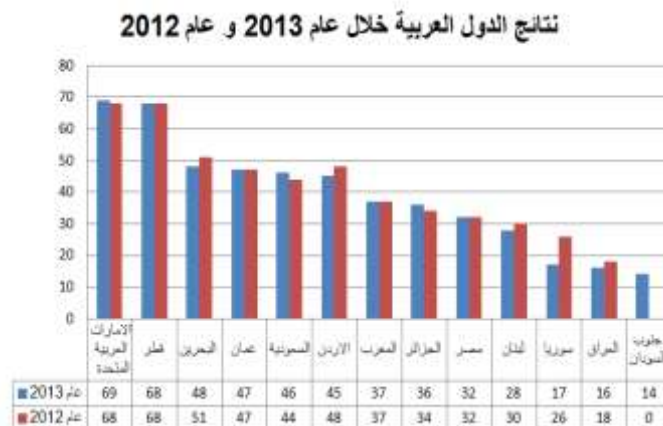
3.3.2. زروقي يحيى، احمد بلشير محمد، (2017)، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام: دراسة حالة مديرية الضرائب: هدفت هذه الدراسة إلى تحليل المداخل الأساسية لمفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري اللذان يعتبران من أهم المواضيع التي تستقطب الباحثين في علم الاقتصاد، مع دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، وبناء على استقصاء شمل عينة من 90 موظف، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين هذه الأخلاقيات والسلوك الوظيفي في هذه المنظمة الحكومية.

4.3.2. ايمان بوقصة، حيدرة سعدى، (2018)، دور اخلاقيات العمل في قمع الفساد الإداري. هدفت هذه الدراسة الى تحديد دور أخلاقيات الاعمال في مواجهة ظاهرة الفساد الإداري ,و تمتلنت نتائج الدراسة في ان أخلاقيات الاعمال ترتبط بشكل وثيق مع النزاهة الوظيفية, وان الفساد الإداري يرتبط طرديا مع أخلاقيات الاعمال, فكلما تحققت الثانية نجحت المؤسسة في التقليل من فرص تفشي الفساد فيها.

#### 4.2 دراسة قياسية حول مدى فعالية أخلاقيات الأعمال في مواجهة الفساد الإداري -حالة الجزائر

بعد التعرض الى الأدبيات النظرية والتطبيقية للموضوع محل الدراسة من تقديم كل من المتغيرين الفساد وأخلاقيات الأعمال وعرض مختلف جوانبهما، تأتي هذه الدراسة لتبرز واقع تطبيق ومدى التزام الجزائر محل الدراسة بتطبيق أخلاقيات الأعمال في المنظمات الاقتصادية وذلك لمواجهة الفساد الإداري بجميع مظاهره. ويوضح الشكل التالي نسبة الفساد في الجزائر مقارنة بالدول العربية.

الشكل رقم (1)



Data Source: [www.aman-palestine.org/activities/728.html](http://www.aman-palestine.org/activities/728.html)

وخلال هذا الجزء سيتم عرض وتحليل المتغيرات السابقة وذلك بتقديم عينة ومعطيات الدراسة والإشارة إلى مصادر جمع البيانات ومختلف الأدوات الإحصائية المعتمد عليها بالإضافة إلى المنهج المتبع في تحليل مختلف البيانات بالاعتماد على طريقة المربعات الصغرى من أجل اختبار فرضيات البحث والإجابة على الإشكالية المطروحة.

#### 1.4.2 متغيرات الدراسة:

تم اختيار متغيرات الدراسة النظرية السابقة الخاصة بعلاقة الفساد الإداري بأخلاقيات العمل. حيث تنقسم متغيرات الدراسة إلى قسمين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.

##### • المتغيرات التابعة: تتمثل متغيرات الدراسة التابعة في

➤ مؤشرات مدركات الفساد: هو مؤشر سنوي تصدره منظمة الشفافية الدولية بحيث يعتمد على فحص واقع الفساد في القطاع العام لدى الدول المشمولة في المؤشر والتي يبلغ عددها هذا العام 177 دولة، وتعتبر مصادر بيانات ومعلومات المؤشر متنوعة من آراء الخبراء من القطاع العام والخاص. ومن أهم ما يميز هذا المؤشر أن مقياسه للعلامات يبدأ من 0 إلى 100 بحيث تعني صفر أعلى مستوى فساد مدرك وتعني 100 أقل مستوى فساد مدرك، وفي حال حصلت الدولة على درجة منخفضة لا يعني ذلك أنها أكثر الدول فساد كون المؤشر هو انطباع عن الفساد في القطاع العام كالفساد السياسي والإداري.

• المتغيرات المستقلة: تتمثل متغيرات الدراسة المستقلة في المتغيرات التي تساعد على تحديد السلوك الأخلاقي في العمل وتتمثل في الشفافية، أخلاقيات الشركات، التحكم في الفساد. ويمكن ترتيب هذه المتغيرات في الجدول التالي:

#### الجدول رقم(1):متغيرات الدراسة

رمز المتغير	وصف المتغيرات	متغيرات الدراسة
TR	الشفافية Transparency	المتغير المستقل 1
EBF	أخلاقيات الشركات Ethical Of Firms	المتغير المستقل 2
CC	مراقبة الفساد Control of Corruption: Percentile Rank	المتغير المستقل 3
CPI	مؤشرات مدركات الفساد Corruption Perceptions Index	المتغير التابع 1

المصدر: من اعداد الباحث

#### 2.4.2 معطيات الدراسة:

تمثلت معطيات الدراسة في المتغيرات المستقلة و المتغيرات التابعة التي قد تم الحصول عليها من مصادر عالمية (Transparency International- Data bank) وتم ترتيب هذه البيانات كما يلي:

الجدول رقم (2): معطيات الدراسة (النزاهة، أخلاقيات الشركات، الشفافية، التحكم في الفساد)

CC	Tr	E of fir	Years
%	%	%	

34.46	90	72	2007
33	112	65	2008
33.49	126	100	2009
36.66	121	114	2010
35.07	137	98	2011
37.44	144	115	2012
39.33	133	143	2013
32.21	107	138	2014
29.80	122	100	2015
27.88	127	102	2016
30.76	121	102	2017
27.88	127	115	2018
29.32	128	120	2019

Data Source: Data Bank

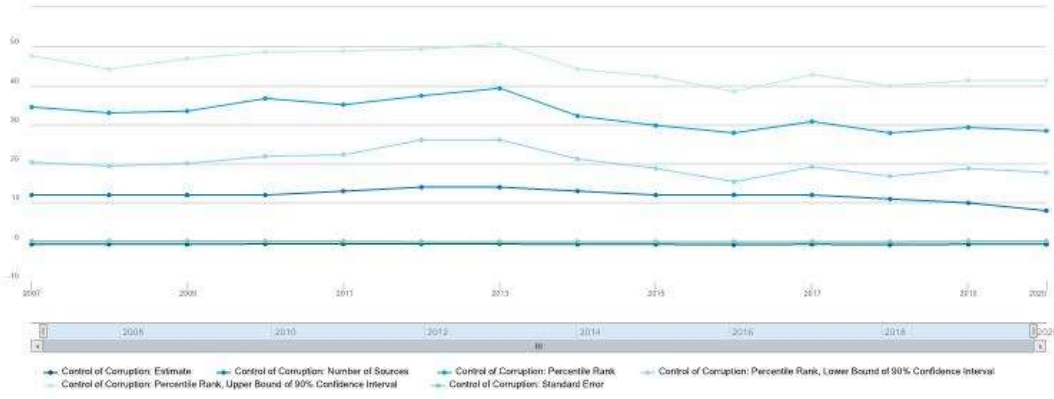
الجدول رقم (3): معطيات الدراسة (التحكم في الفساد، مؤشرات مدركات الفساد)

CPI	Years
3	2007
3.2	2008
2.8	2009
2.9	2010
2.9	2011
34	2012
36	2013
36	2014
36	2015
34	2016
33	2017
35	2018
35	2019
36	2020

Data Source: Transparency International

ويمكن توضيح معطيات التحكم في الفساد من خلال التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (2): الففكم فب الففساف



## 3.4.2. عرض فنافف الفرافة:

بالاعتماد على برنامج Eviews 10 تم الفوصل الى الفنافف الموضفة فب الففول الفالف:

الففول رقم (4): فنافف فففر الفموفف (MCO)

المففر الفافرقم	CPI
-2.017195	C
0.416860***	TR
0.389112**	EF
-1.969122**	CC
0.627842	R <sup>2</sup>
0.503790	R <sup>2</sup> Adjusted
0.025227	Prob(F-statistic)

المفسر: من اعداد البافف بالاعتماد على برنامج Eviews 10

(\*)، (\*\*)، (\*\*\*) فففر الى مففوفاف المففوفة 1 % 5 % 10 %



## 4.4.2. تحليل النتائج

## ➤ التحليل الاحصائي:

تشير نتائج المربعات الصغرى (MCO) إلى أن النموذج معنوي بمان احتمال فيشر Fischer يقترب من الصفر، وهذا ما يدل على أن النماذج القياسية عالية الجودة حيث أن معامل التحديد النموذج الأول  $R^2$  هو 0.63 مما يعني انه يمكن تفسير 63% من المتغير التابع مؤشر مدركات الفساد بواسطة المتغيرات المستقلة التحكم في الفساد وأخلاقيات الشركات والشفافية.

➤ التحليل الاقتصادي: عند اختبار العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري في الجزائر توصلنا إلى نتائج التالية بين متغيرات الأخلاق والفساد.

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن هناك علاقة ارتباط عكسية بين المتغير المستقل مؤشر مدركات الفساد والمتغير المستقل التحكم في الفساد ونتائج ارتباط طردية بين مؤشر مدركات الفساد ومؤشر الشفافية وأخلاقيات الشركات.
- تدل هذه النتائج انه كلما زاد التحكم في الفساد بنسبة 1% نقص مؤشر مدركات الفساد بنسبة 1.96912 و بالتالي زيادة الفساد الإداري لأنه كلما نقص المؤشر زاد الفساد حسب ما حددته منظمة الشفافية العالمية. وهكذا نستنتج أن مراقبة الفساد كسلوك أخلاقي الأعمال لم تكن له فعالية في مواجهة ممارسات الفساد الإداري في الجزائر.
- وكما تدل النتائج انه كلما زاد مؤشر الشفافية بنسبة 1% زاد مؤشر مدركات الفساد بنسبة 0.416860 , وكلما زاد مؤشر أخلاقيات الشركات بنسبة 1% زاد مؤشر مدركات الفساد بنسبة 0.389112 و بالتالي نقص الفساد الإداري حسب ما حددته منظمة الشفافية العالمية. وهكذا للشفافية وأخلاقيات الشركات دور في مواجهة الفساد الإداري. ولكن حسب الجدول رقم(3) فإن المؤشر مدركات الفساد ارتفع إلى نسبة 36% فقط وهي نسبة غير كافية مقارنة مع باقي دول العالم مما يدل على أن الشركات العاملة في الجزائر تتبنى هذا المؤشر ات على مستوى أعمالها واستخدامه لمواجهة الفساد ولكن بمستوى غير كافي.

## 3. الخلاصة

تكمن أهمية هذا البحث في تحديد واستعراض مفهوم أخلاقيات العمل ومدى فعاليته في مواجهة الفساد الإداري في المنظمات الحديثة، حيث لم يعد مفهوم أخلاقيات الإدارة مفهوما ذاتيا يتعلق بالفرد ولا يمكن التأثير به بل أصبحت الإدارة اليوم بأمس الحاجة إلى مغادرة هذا المفهوم والنظر لأخلاقيات العمل بوصفها أحد مصادر التمويل السلوكي التي ستعود بربح اجتماعي ولا تقل شأنًا عن باقي رؤوس أموال المنظمة التي تعتمد عليها في تحقيق الربح، خاصة المؤسسات الاقتصادية منها، فنزاهة العاملين فيها يجنبها قدر كبير من الخسائر. عليه، ومن خلال هذه الدراسة حاولنا الإجابة على الإشكالية التالية: ما مدى فعالية أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد الإداري في الجزائر؟

ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية، قسمت هذه الدراسة إلى جزء نظري تناولنا فيه مفاهيم أساسية حول أخلاقيات الأعمال وأهميتها، وكذلك دور أخلاقيات الأعمال في مواجهة الفساد الإداري. وجزء تطبيقي لهذه

الدراسة، حاولنا فيه أن نحدد مدى فعالية وتأثير أخلاقيات العمل على الفساد الإداري في الجزائر، وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- يوجد علاقة ارتباط عكسية بين مؤشر مراقبة الفساد ومؤشر مدركات الفساد بحيث كلما زاد مراقبة الفساد نقص مؤشر مدركات الفساد وزاد الفساد الإداري. و بالتالي لم يكن لمؤشر مراقبة الفساد كسلوك أخلاقي فعالية الحد من ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر.

- يوجد علاقة ارتباط طردية بين الشفافية وأخلاقيات الشركات بمؤشر مدركات الفساد، بحيث كلما زادت الشفافية و أخلاقيات الشركات زاد مؤشر مدركات الفساد. مما يدل على لهدان المؤشران دور وفعالية في مواجهة الفساد الإداري إلا أن فعاليته ما زالت ضعيفة بحيث لم تتعدى نسبة 36 بالمائة مقارنة بالدول العالمية.

#### التوصيات:

- الاهتمام أكثر بالمعايير الأخلاقية، خاصة عند التوظيف والشروط المعتمدة للحصول على المناصب.
- نشر ثقافة أخلاقيات العمل وتجسيدها الى حقيقة مهنية من أجل ترسيخ تقاليد وأصول المهنة النزيمية.
- يجب أن تتجنب الإدارات العمل بالمنطق المادي ووفق الغاية تبرر الوسيلة.
- وضع برامج فعالة للحد من الفساد الإداري، والاستفادة من الأساليب التكنولوجية الحديثة في هذا المجال.
- ضرورة نشر التوعية الإعلامية بمخاطر الفساد الإداري، وعقد الندوات والمؤتمرات والدراسات التي تتناول هذه الظاهرة وكيفية الحماية منها والقضاء عليها.
- رفع كفاءة الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري بتدعيمها بعناصر بشرية ذات كفاءة وكذا بالوسائل المادية المناسبة.
- تحسين الوضع الاقتصادي داخل الجزائر، بحيث يستطيع الموظف العيش حياة كريمة دون الحاجة الى سلوك مسالك فاسدة.

#### الملاحق:

#### الملحق رقم (1)

Dependent Variable: CPI  
Method: Least Squares  
Date: 03/02/22 Time: 13:25  
Sample: 2007 2019  
Included observations: 13

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.017195	35.80431	-0.056339	0.9563
CC	-1.969122	0.887422	-2.218923	0.0537
EF	0.389112	0.159843	2.434341	0.0377
TR	0.416860	0.256177	1.627231	0.1381

R-squared	0.627842	Meandependent var	25.14615
Adjusted R-squared	0.503790	S.D. dependent var	15.41161
S.E. of regression	10.85628	Akaike info criterion	7.855024
Sumsquaredresid	1060.728	Schwarz criterion	8.028854
Log likelihood	-47.05765	Hannan-Quinn criter.	7.819294
F-statistic	5.061099	Durbin-Watson stat	1.383401
Prob(F-statistic)	0.025227		

## المراجع:

## المراجع العربية:

- أحمد، حبيب ومحمود، البوتي. (2013). أخلاقيات الاعمال واثرها في تقليل الفساد الاداري , مذكرة , معهد التقني, العمادية.
- ابوكاس المعتصم بالله, همني علي. (2015). أخلاقيات المهنة ودورها في الاجلاء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية, مذكرة ماجستير, تخصص الادرة و القيادة, جامعة الاقصى, غزة, 2-35.
- ايمان بوقصة وحيدرة, سعدى. (2018). دور اخلاقيات العمل في قمع الفساد الإداري, *مجلة العلوم القانونية و السياسية*, (17), 584-588.
- بوجنية قوي (2003). ، ثقافة المؤسسة كمدخل أساسي للتنمية الشاملة دراسة في طبيعة العلاقة بين المحددات الثقافية و كفاءة الأداء, *مجلة الباحث* , (2), 74.
- بلال خلف, سكارنة (2014). *أخلاقيات العمل*, دار المسيرة, عمان.
- جليلي, مقدد ورمو, وحيد. (2012). اخلاقيات مهنة المحاسبة و المراجعة و دورها في استراتيجيات الحد من الفساد الإداري, *مجلة تنمية الرافدين*, 34 (106), 6.
- راجحي, مباركة و لطفي, شعباني. (2019). أخلاقيات العمل و أثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية حكيم سعدان, *مجلة دفاتر اقتصادية*, 11(1), 439.
- زكريا مطلق, الدوري و احمد علي, صالح (2009). *إدارة الاعمال الدولية: منظور سلوكي واستراتيجي*, دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع, عمان.
- زروقي يحي و احمد بلبشير محمد. (2017). أخلاقيات الاعمال و الفساد الإداري للموظف العام: دراسة حالة مديرية الضرائب, رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية, جامعة ابي بكر بلقايد, تلمسان, 102.
- زاهم, لخديري. (2017). تأثير مبادئ الحوكمة على أخلاقيات الاعمال, *مجلة العلوم الاقتصادية*, 133.
- سيد شويرحي, عبد المولى (2006). *مواجهة الجرائم الاقتصادية في الدول العربية, مركز الدراسات و البحوث, الرياض*.
- سعيد بن ناصر الغامدي (2010). *أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصالحة شرعية*, الإدارة العامة للإعلام والثقافة, ادارة الثقافة و النشر, مكة المكرمة.
- سامية, يعيسى و ميلو, برني. (2012). دور ثقافة التطوير الداتي للموظفين في تطبيق الفساد الاداري-مدخل التحلي بأخلاقيات العمل. *الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كالية للحد من الفساد المالي و الاداري* , جامعة محمد خيضر, بسكرة, 8-9.
- سالم, السالم. (1431هـ). برنامج تدريبي, الامارات, 04
- صبيح, أحمد مصطفى (2016). *الرقابة المالية و الادارية ودورها في الحد من الفساد الإداري*, مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع, مصر.

- طلال محمد ا, لحجاوي وفؤاد عبد المحسن الجبوري, مشتاق طالب الشمري. (2012). *توظيف الدور الرقابي في مكافحة الفساد الحكومي وتأثيره في الاقتصاد الوطني*, قسم المحاسبة, كلية الادارة و الاقتصاد, كربلاء. 08.
- عبود, نجم (2005). *أخلاقيات الإدارة ومسؤولية العمل في شركات العمل*, الوراق للنشر و التوزيع, عمان.
- عوض, العنزي و عقوب رشيد, العديم. (2006). *إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والاخلاقيات المهنية*, مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية, المجلد 22 (2), 03.
- عبد اللطيف, أسار فخرى. (2006). *أثر الاخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية*, مجلة العلوم الإنسانية, (29), 11-08.
- عبد الرحمان, مخلد سلطان وعريج المطيري. (1012). *قواعد سلوك و اداب مهنة التدقيق و اثرها على جودة عملية التدقيق في الشركات الصناعية الكويتية*, رسالة ماجستير, جامعة الشرق الأوسط, الكويت, 11.
- فاروق, عبد الخالق (2007). *الفساد في مصر دراسة اقتصادية تحليلية*, العربي للنشر, القاهرة .
- ميمون, الطاهر و غلاب, فاتح. (2020). *أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية في مديرية الضرائب*, مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية, 28 (4), 200.
- نور طاهر, الاقرع. (2020). *أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد-دراسة حالة: مدونة السلون لموظفي القطاع العام في فلسطين*, مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية و الاقتصادية, 15(13), 4-5.
- هلال محمد, عبد العني حسن (2007). *مقاومة الفساد القضاء على اسباب الفساد*, مركز تطوير الاداء و التنمية, مصر.
- يوسف عبد عطية بحر ي. (2011). *الفساد الاداري المسببات العلاج*. مجلة جامعة الازهر, 13(2), 10.

➤ المراجع الأجنبية:

- André, b. (2020). *Limposibles éthique des entrprises*. Edition d'organisation.
- J Yadav Gopal ; J. (2005). *corruption in developing countries causes and solution*^ , University of South Florida Florida.
- Oxford. ( 2007 ). *OxfordLearner's poket dictionary*, University press.
- sVakinS. (2003) . *Crime and Corruption*, United Press International, Skopje, Macedonia.