

مدى تمتع القائمين على العملية الإدارية بأخلاقيات المهنة وعلاقته بمستوى مواجهة الفساد الإداري من وجهة نظرهم في الإدارات المحلية

صابر بحري *

منى خرموش **

تاريخ الوصول: 2020/08/17 / تاريخ القبول: 2022/02/08 / تاريخ النشر: 2023/02/20

المؤلف المراسل: bahri.saber43@yahoo.fr

ملخص

يعد الفساد الإداري من بين أهم عوامل فشل الإدارة في تحقيق أهدافها المنوطة بها خاصة ما تعلق بمبدأ الشفافية وتقريب الإدارة من المواطن، ومحاربة الفساد أضحت من المهم الاهتمام بأخلاقيات المهنة لأنها تعتبر الحصن الأول لمحاربة الفساد، لذا فقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تمتع القائمين على العملية الإدارية في الإدارات المحلية بأخلاقيات المهنة، وكذا درجة مواجهتهم للفساد الإداري، بالإضافة إلى اكتشاف تلك العلاقة بين تمتعهم بأخلاقيات المهنة ومواجهة الفساد الإداري من وجهة نظرهم، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة بلغت 60 موظف بالإدارة المحلية أين طُبّق عليهم استبيان الأول خاص بأخلاقيات العمل لدى القائمين بالعملية الإدارية، أما الاستبيان الثاني فهو خاص بمواجهة الفساد الإداري من قبل القائمين على العملية الإدارية، وتم التوصل إلى عدة نتائج أبرزها وجود علاقة إيجابية قوية بين تمتع القائمين بالعملية الإدارية بأخلاقيات المهنة ومستوى مواجهتهم للفساد الإداري حسب وجهة نظرهم أين بلغ معامل الارتباط لبيرسون 0.81، وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة

* المركز الجامعي أحمد بن عبد الرزاق حمودة- سي الحواس، bahri.saber43@yahoo.fr، الجزائر

** جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، amounarym@yahoo.fr، الجزائر

0.05 وهو ما يؤكد لنا أنه كلما زاد تمتع القائمين بالعملية الإدارية بأخلاقيات المهنة كلما زادت مواجهتهم للفساد الإداري.

كلمات مفتاحية: الفساد الإداري، أخلاقيات المهنة، الإدارة المحلية، وجهة النظر، المواجهة.

تصنيف جال: M1

LA MESURE DANS LAQUELLE LES RESPONSABLES DU PROCESSUS ADMINISTRATIF JOUISSENT DE L'ETHIQUE PROFESSIONNELLE ET SON RAPPORT AU NIVEAU DE CONFRONTATION A LA CORRUPTION ADMINISTRATIVE DE LEUR POINT DE VUE DANS LES ADMINISTRATIONS LOCALES

RÉSUMÉ

La corruption administrative est l'un des facteurs les plus importants de l'incapacité de l'administration à atteindre les objectifs qui lui ont été assignés surtout ce qui est lié au principe de transparence et à rapprocher l'administration du citoyen, pour lutter contre la corruption, il est important de prêter attention à l'éthique professionnelle qui constitue le premier rempart contre la corruption cette étude visait à déterminer dans quelle mesure les responsables du processus administratif dans les administrations locales jouissent d'une éthique professionnelle. Outre la mesure dans laquelle ils sont confrontés à la corruption administrative, en plus de découvrir cette relation entre la jouissance de l'éthique professionnelle et la corruption administrative de leur point de vue; cette étude a été appliquée à un échantillon de 60 employés de l'administration locale. Les deux premiers questionnaires relatifs à l'éthique du travail parmi ceux du processus administratif ont été appliqués, quant au second questionnaire, il concerne la lutte contre la corruption administrative des responsables du processus administratif, plusieurs résultats ont été atteints, notamment: qu'il existe une forte relation positive entre

l'éthique professionnelle de ceux qui participent au processus administratif et le niveau de leur confrontation avec la corruption administrative selon leur point de vue. Le coefficient de corrélation de Pearson était de 0,81, il est statistiquement significatif au niveau de signification de 0,05, cela nous assure que plus les responsables du processus administratif bénéficient d'une éthique professionnelle, plus ils sont confrontés à la corruption administrative.

MOTS CLÉS : Corruption administrative, éthique professionnelle, administration locale, point de vue, confrontation.

THE EXTENT TO WHICH THOSE IN CHARGE OF THE ADMINISTRATIVE PROCESS ENJOY PROFESSIONAL ETHICS AND ITS RELATIONSHIP TO THE LEVEL OF FACING ADMINISTRATIVE CORRUPTION FROM THEIR POINT OF VIEW IN LOCAL ADMINISTRATIONS

ABSTRACT

Administrative corruption is among the most important factors in the administration's failure to achieve its assigned goals. Especially what is related to the principle of transparency and bringing the administration closer to the citizen. To combat corruption, it is important to pay attention to professional ethics. Which is the first bulwark against corruption. This study aimed to determine the extent to which those in charge of the administrative process in local administrations enjoy professional ethics. In addition to the degree to which they face administrative corruption, In addition to discovering that relationship between their enjoyment of professional ethics and facing administrative corruption from their point of view. This study was applied to a sample of 60 local administration employees. The first two questionnaires related to work ethics among those in the administrative process were applied to. As for the second questionnaire, it is concerned with confronting administrative corruption by those in charge of the administrative process. Several results were reached, most notably: That there is a strong positive relationship between the professional ethics of those in the administrative process and the level of their confrontation with administrative corruption according to their point of view. Pearson's correlation coefficient was 0.81. It is

statistically significant at the significance level of 0.05, This assures us that the more those in charge of the administrative process enjoy professional ethics, the more they face administrative corruption.

KEY WORDS: Administrative corruption, professional ethics, local administration, point of view, confrontation.

مقدمة

يعد الفساد الإداري من بين أهم الإشكاليات المطروحة اليوم في مختلف الدول والمجالات، والجزائر كغيرها من البلدان تعاني من هذه المشكلة الخطيرة بالنظر لآثارها ونتائجها الوخيمة ليس فقط على التنمية الاقتصادية فقط بل على مستوى التنمية الاجتماعية، ولعل هذا ما جعلها محور اهتمام من قبل كل الفاعلين والقائمين على شؤون الدولة بمحاربة هذه الظاهرة بمختلف الوسائل والطرق، وهو ما يجعلنا نحاول من جهة بحثية تسليط الضوء على أحد الجوانب الأساسية في محاولة لمعرفة تلك العلاقة التي تربط التمتع بأخلاقيات المهنة بمواجهة الفساد الإداري.

يصف الفساد الإداري في واقع الأمر إساءة الاستخدام اليومي للسلطة المنخفضة المستوى التي يتعرض لها المواطنون ورجال الأعمال داخل بيروقراطية الدولة، مثل طلب الرشاوى الصغيرة أو الهدايا قبل تقديم خدمات معينة، التي من المفترض أن تكون مجانية (Atuobi, 2007)

وإن كانت أشكال الفساد تتنوع في مختلف المؤسسات بشتى أنواعها، يعد الفساد الإداري أحد أبرز هذه الأنواع إذ أنه يشكل العصب الأساسي والمحرك لباقي أنواع الفساد، ما جعل الكثير من الدول توليه عناية خاصة/فائقة في سبيل مواجهته لضمان ما يسمى بترقية الخدمة العمومية وهو الرهان الذي أطلقتته وزارة الداخلية والجماعات المحلية من خلال تقريب الإدارة للمواطن وضمان فعالية الخدمات المقدمة له اختصارا للوقت والجهد، لكن الواقع المعيش يؤكد ذلك التباين بين ما هو منشود من جهة وبين ما هو محقق اليوم من جهة أخرى في ظروف متعددة ومتشعبة ساهمت فيها الكثير من

العوامل المتشابكة التي جعلت من الفساد الإداري يبرز في الكثير من نشاطات المؤسسات التابعة للدولة خاصة ما تعلق منها بالإدارة المحلية تلك التي تربطها علاقة جد وثيقة بالمواطن بالدرجة الأولى كونها تتواجد بالقرب من مكان إقامته على شاكلة البلدية والدائرة والولاية.

إن الفساد ليس مجرد ظاهرة محلية تخص دولة دون غيرها، فالواقع يؤكد أنه " أيضاً ظاهرة عالمية، لا يمكن فهمها إلا في سياقها الاجتماعي، وهناك قلق متزايد في جميع أنحاء العالم من انتشاره بسبب العديد من العوامل مثل الفقر والجريمة وانخفاض معدل الادخار والبطالة فعلى سبيل المثال لا الحصر، الفساد في الدول النامية أكثر وضوحاً من الدول المتقدمة، ومن ثم فإنه لا يزال يشكل عقبات أمام الحكم الرشيد والتطورات المستدامة (Kehinde et al., 2015).

ولأن الأخلاقيات المنبع الأساسي لأي عمل فمن شأنها أن تكون عامل وقائي للكثير من المشكلات التي تواجه المجتمعات اليوم، خاصة وأن أخلاقيات المهنة تستقي من الدين والعادات والتقاليد وكل ما هو متعارف عليه من قبل المجتمع والذي يساهم في رقيه وتطوره، لذلك تعتبر ضرورة الاهتمام بالأخلاق والعناية بها من قبل المؤسسات خاصة الإدارية منها أمر حتمي لترسيخ مبادئ التشاركية من جهة في اتخاذ القرار وكذا مبادئ العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملية في سبيل تحقيق العدالة لجميع المواطنين من جهة ثانية، بالإضافة إلى تعميق الهوية الوطنية وتثبيت قيم المواطنة بما يدعم الانتماء الوطني لتحقيق وثبة اقتصادية في جل مجالات حياة المجتمع، وهو الأمر المنشود اليوم.

ما فتأت الدراسات التي تناولت أخلاقيات المهنة بتوصية جل القائمين على أهمية الاهتمام بأخلاقيات العمل كمطلب أساسي لتحقيق أهداف المؤسسة، وانطلاقاً من ذلك جاءت دراساتنا في محاولة لتحديد تلك العلاقة بين تمتع القائمين على العملية الإدارية في الإدارات المحلية بأخلاقيات المهنة ومواجهة الفساد الإداري من وجهة

نظرها، بافتراضنا أن ذلك التمتع بالأخلاقيات سيكون رادعا فعلا أمام الفساد الإداري، ولعل لتحديد ذلك وبدقة كان لزاما علينا القيام بدراسة ميدانية على عينة من الإدارة المحلية على اعتبارهم فاعلين في علاقتهم بالدرجة الأولى بالمواطن، وقد انطلقت دراستنا الميدانية من إعداد استبيانين يقيسان الظاهرة المراد دراستها، ثم العمل على تطبيقهما على عينة الدراسة من أجل التأكد من مدى صحة الفرضيات التي تم افتراضها كمنطلق لدراساتنا، وذلك اعتمادا على الأساليب الإحصائية كالمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، من أجل رصد النتائج لفهم الظاهرة.

مشكلة الدراسة

تعد أخلاقيات العمل اليوم الضامن الوحيد لقيام الموظف بمختلف الواجبات والمسؤوليات المنوطة به في ظل انتشار ظاهرة الفساد الإداري في مختلف المؤسسات وفي مختلف دول العالم، وهو ما جعل الكثير من الأصوات ترتفع منادية "بتعظيم قواعد السلوك الأخلاقي في الحكم والخدمة العامة نتيجة للعديد من الأسباب، حيث يكمن السبب الأول في تزايد الفساد في الحكومة بدرجة كبيرة إذ أن استلام الرشاوي من قبل المسؤولين الحكوميين أصبح ظاهرة عامة في جميع أنحاء العالم، ففي الولايات المتحدة خلال ولاية ريغان أدين أكثر من 100 مسئول فيدرالي بتهمة الفساد، الثاني لا يوارب الناس حول الفساد الحكومي أنه أخلاقي ولا يقره أحد، الثالث الفساد الحكومي مسألة سياسية ذات سعة كبيرة وصل إلى مرحلة التشبع، الرابع تزايد الاتجاه إلى تنظيم المسائل المتعلقة بقواعد السلوك في العمل الحكومي" (العززي وآخرون، 2006).

علاوة على ذلك، فقد أكدت "معظم تقارير التنمية البشرية أن الدول الفقيرة من أكثر الدول التي تعاني من مشكلة غياب الأدوات الحديثة في معالجة أزماتها ولا سيما استغلال الشخصيات العامة المسؤولة في الدولة للمنصب والإثراء على حساب المواطن الفقير محدود الدخل، كما احتلت مجموعة الدول العربية والإفريقية مراكز متواضعة

جدا في مسألة مكافحة الفساد، وذلك بحسب تقرير منظمة الشفافية الدولية لعام 2007، وهي منظمة عالمية غير حكومية تأسست عام 1993 في برلين تعنى بالشفافية وكبح الفساد، ولها فروع في تسعين دولة حول العالم وتعد المنظمة تقريراً سنوياً منذ 1995 (الجاعوني، 2009).

ولقد أثبتت التجارب الكثيرة أنه عندما يترك العاملون على وقف رغبتهم وأمزجتهم فإن مفسدات كثيرة ستتراكم وسوف تحصل منها الخسارة والإفلاس، وتراكم الأعمال، وتنافر العاملين، ونفور العملاء والمراجعين، وإتاحة المجال للمفسدات الإدارية كالإهمال والرشوة والمحسوبية وتمكن الفاسدين وغير الأسوياء على حساب المخلصين الأسوياء، ومع طول المدى يصبح انتهاك أخلاقيات العمل أمراً معتاداً يؤدي إلى صعوبة احترامها، وقد أكدت الأبحاث الإدارية أن الاهتمام بقيم المهنة وأخلاقياتها من أهم أسباب التنمية والتطور لأي مؤسسة وأي مجتمع، كما أن عدم الاكتراث بهذه الأخلاقيات يعد من أهم عوائق النجاح والنهضة والإتقان والانجاز، وأصحاب المهن والأعمال الذين تقتصر مفاهيم العمل عندهم على الحضور والغياب، ويقتصر الدعم لديهم على المادي المشبع للبطون دون الأذهان سوف يوفرون فرص عمل مزيفة، ويوجدون كتلاً بشرية متشعبة بالاتكال وراسخة في التراخي والإهمال (الغامدي، 2010).

ويعتبر "الفساد الإداري من أكبر المشكلات التي تواجه الحكومات والمجتمعات في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، ويقف عائقاً في تحقيق تميزها المستدامة وذلك بسبب ما يحمله الفساد الإداري من صور الانحراف في المعايير الأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية (أبو قاعود، 2013).

وما يمكن ملاحظته في واقعنا المعيش اليومي تلك التأثيرات التي تحدثها أخلاقيات المهنة على سلوك الموظف وهو ما جعلنا نقر أنه "من الطبيعي أن تتأثر الخدمات العامة

التي تقدمها الدولة، بمدى تمسك الموظف العام بمجموعة من الأخلاقيات والسلوكيات الوظيفية، وتأسيسا على هذا حرصت الدول على النص في أنظمتها على عدد من الواجبات والمحظورات السلوكية. بما يتناسب مع ظروفها وبيئتها الخاصة، حيث استهدفت هذه النصوص التنبيه على الموظف العام كإساءة السلطة وقصوره في تحمل المسؤولية واستغلاله للصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها في تحقيق أهدافه وأغراضه الشخصية(القريوي، 2005).

وإن كان الفساد الإداري "يتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح وسد الفراغ لتطوير التشريعات والقوانين التي تغتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناع القرار والمشرعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار وهنا تتمثل مظاهر الفساد الإداري في عدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف أو تمضية الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار والامتناع عن أداء العمل أو التراخي وعدم تحمل المسؤولية وإفشاء أسرار الوظيفة والخروج على العمل الجامعي، ويظهر جليا أن مظاهر الفساد الإداري متعددة ومتداخلة وغالبا ما يكون انتشار أحدها سببا مساعدا على انتشار بعض المظاهر الأخرى (صوفي وآخرون 2012)، فإن الاهتمام بدراسة تنطلق من ما له من تأثيرات كبيرة على مختلف نواحي حياة الفرد خاصة ما تعلق منها بتحسين مستوى معيشة المواطن والتنمية المحلية والمستدامة التي تريد الدول الوصول إليها، ولعل أهم تلك التأثيرات والنتائج تتمثل في "خلخلة القيم الأخلاقية وإلى الإحباط وانتشار اللامبالاة والسلبية بين أفراد المجتمع، وبروز التعصب والتطرف في الآراء وانتشار الجريمة كرد فعل لانحيار القيم وعدم تكافؤ الفرص، كما يؤدي الفساد إلى عدم المهنية وفقدان قيمة العمل والتقبل النفسي لفكرة التفريط في معايير أداء

الواجب الوظيفي والرقابي وتراجع الاهتمام بالحقوق العام، والشعور بالظلم لدى الغالبية مما يؤدي إلى الاحتقان الاجتماعي وانتشار الحقد بين شرائح المجتمع وانتشار الفقر وزيادة حجم المجموعات المهمشة والمتضررة وبشكل خاص النساء والأطفال والشباب (الغنام، 2011).

وانطلاقاً مما سبق الإشارة إليه جاءت دراستنا الحالية في محاولة لمعرفة تلك العلاقة بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري لدى عينة من الإداريين في الإدارة المحلية بالجزائر، حيث تمحورت إشكالية دراستنا في سؤال رئيسي تمثل في: هل هناك علاقة بين تمتع القائمين بالعملية الإدارية بأخلاقيات المهنة ومستوى مواجهتهم للفساد الإداري في الإدارة المحلية؟

وقد تفرع من هذا السؤال سؤالين فرعيين هما:

- ما مستوى تمتع القائمين بالعملية الإدارية بأخلاقيات المهنة حسب وجهة نظرهم؟
 - ما مدى مواجهة القائمين على العملية الإدارية الفساد الإداري المتعلق بالعملية الإدارية التي يقومون بها حسب وجهة نظرهم؟
- ومن هنا انبثقت فرضيات الدراسة التالية:
- يتمتع القائمين بالعملية الإدارية بأخلاقيات المهنة حسب وجهة نظرهم.
 - يواجه القائمين بالعملية الإدارية الفساد الإداري المتعلق بالعملية الإدارية التي يقومون بها حسب وجهة نظرهم بدرجة عالية.
 - هناك علاقة بين تمتع القائمين بالعملية الإدارية بأخلاقيات المهنة ومستوى مواجهتهم للفساد الإداري في الإدارة المحلية.
- وتهدف هذه الدراسة إلى:
- تحديد أهم أخلاقيات المهنة التي يتمتع بها القائمين بالعملية الإدارية.
 - معرفة مستوى أخلاقيات المهنة لدى القائمين بالعملية الإدارية.

- معرفة مدى مواجهة القائمين على العملية الإدارية للفساد الإداري.
- تحديد طبيعة العلاقة الموجودة بين أخلاقيات المهنة ومستوى مواجهة الفساد الإداري.

1- الأدبيات النظرية للدراسة

1.1- أخلاقيات المهنة

تعتبر الأخلاق سمة طبيعية للحياة البشرية، ولأننا ككائنات اجتماعية نشترك في التفاعلات الاجتماعية كبشر، لا يمكننا تجنب إصدار أحكام حول ما هو صواب وما هو خطأ، وما يجب على المرء فعله وما هو قيم، فنحن ننخرط في الأخلاق عندما نبدأ في التفكير في أحكامنا وأفعالنا الأخلاقية: لماذا هذا السلوك صحيح؟ ما هو سبب هذا الفعل؟ هل يمكن تبرير هذا الفعل؟ ومن ثم، فإن الأخلاق هي انعكاس للأخلاق أو، كما يمكن للمرء أن يقول، في نظرية الأخلاق (Collste, 2012)، فالانطلاق دوماً في مجال الأخلاق يبدأ أساساً من تصوراتنا الأساسية حول ما هو صواب وما هو خطأ، ذلك أن الأحكام التي نصدرها هي التي تحدد القواعد الأخلاقية التي نسير وفقها وفي إطارها.

ولأن الأخلاق تشتمل بالفعل على مجموعة من القيم والمبادئ والمعايير التي تحكم التصرفات البشرية فيما يتعلق بالسلوك، فهي تشمل المعايير والقيم والمعتقدات التي تدمج عملية اجتماعية، حيث يسعى المرء للتمييز بين الصواب والخطأ من حيث السلوك، ويؤكد كل من Guilhem و Figueiredo (2008) على أن الأفراد بوعي وطوعية يفترضون مجموعة القواعد أو قواعد السلوك لتنظيم العلاقات بين الأشخاص (Feil et al., 2017)، مع أن القيم هي المعتقدات، والقناعات، والمشاعر القوية التي هي من أسس الشرعية، لذلك فهي تختلف عن السلوكيات، إنها المعايير التي يمكن من خلالها قياس السلوك أو القرار والحكم عليهما على أنه جيد أو سيئ، أو أخلاقي أو مستحق اللوم، بهذا المعنى، تشكل القيم عنصراً مركزياً في الهوية المهنية بقدر ما تمثل

المعايير والمبادئ والمشاعر القوية التي وجدت شرعية المهنة في نظر المجتمع الذي تخدمه، لذلك تشير القيم إلى المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية لأعضاء المهنة (Dione, 2009) ما يمكن تأكيده أنه تم إدخال الأخلاق التطبيقية أو الأخلاقيات العملية التي يتم استخدامها بشكل متبادل في النصوص، لأول مرة في عام 1986 من قبل Childress وتم تعريفها على أنها تطبيق الأخلاق في أنشطة معينة للأفراد مثل الأعمال والسياسة والطب... إلخ، كما تم تحديد عدد من التعريفات الأخرى لهذا المفهوم لاحقاً، لكن النقطة المشتركة في كل هذه التعاريف تنص على أن الأخلاق المهنية هي مجموعة من مبادئ ومعايير السلوك البشري التي تحدد سلوك الأفراد والجماعات داخل الهيكل المهني، و مفهومه مأخوذ من علم الأخلاق، أين تهدف أخلاقيات المهنة إلى المسؤوليات الأخلاقية التي يمتلكها الشخص في وظيفته، حيث تتطلب كل وظيفة مسؤوليات أخلاقية معينة بناءً على متطلباتها، وتتماشى مع ظروفها وواجباتها تجاه المجتمع (Shahram and al., 2016).

فالأخلاق هي مجال علمي يحاول إنشاء مثل وقواعد من خلال التشكيك في السلوكيات الأخلاقية ويهدف إلى مساعدة الأفراد والمؤسسات والخبراء على اتخاذ القرارات من خلال تمكينهم من التمييز بين الصواب والخطأ، وتشمل الأخلاقيات المهنية جميع المبادئ التي وضعتها الجمعيات المهنية وقبلتها المناقشات مع مرور الوقت على أنها صحيحة، والتي أصبحت شرطاً لا غنى عنه للمهنة اليوم. السبب في تأسيس الأخلاقيات المهنية هو زيادة جودة الممارسات المهنية وضمان السلوك الصحيح والصادق في الممارسات (Akcamente, 2017)

ويمكن وصف الأخلاقيات المهنية بأنها مجموعة خاصة من المعايير التي تنطبق بشكل خاص على دور الفرد كمحترف، ويلتزم بها جميع أعضاء المهنة أخلاقياً، غالباً ما تكون "مدونة الأخلاقيات" مكوناً رئيسياً لأخلاقيات المهنة، حيث توفر المبادئ والقواعد

لاتخاذ القرار والسلوك، أين يجب أن تتوافق الأخلاق المهنية مع الأخلاق العامة، ومع ذلك، فإن المعايير الأخلاقية للمهن والجمعيات المختلفة متنوعة، فبعض المعايير هي ببساطة تفسيرات وتطبيقات للأخلاق المشتركة لتفاصيل محددة لمجموعة مهنية معينة، ينقل الآخرون وعياً عالياً وشعوراً بالمسؤولية تجاه المسعى المهني بالإضافة إلى آثاره الإيجابية والسلبية الأوسع على المجتمع والبيئة (Kelly 2010)، خاصة وأن المدونات الأخلاقية الفعالة ليست مجرد نص، بدلا من ذلك، فهي تمثل أساسيات المبادئ وقيم الخدمة العامة (Gilman, 2005).

تعدّ الأخلاق المهنية نوعاً من الالتزام الأخلاقي والوعي تجاه أي عمل وواجب ومسؤولية، أن تكون أخلاقياً في أي وظيفة هو نتيجة المعرفة والمطالبة والأداء (Ghasemzadeh et al., 2018)، كما تعتبر الأخلاقيات المهنية معياراً أخلاقياً للسلوك، وتستخدم للتمييز بين المقبول وغير المقبول (Fredrich, 2001). ويمكن تعريفها أيضاً على أنها مجموعة من القواعد والمبادئ التي تشمل المسؤوليات بين المهنيين (Feil, Liciane et al., 2017).

نقترح التعامل مع موضوع الأخلاقيات المهنية من خلال البدء بشكل أساسي من إشكالية فكرة شائعة جداً حيث يتم دمج الأخلاقيات المهنية مع علم الأخلاق. هذه الفكرة تؤدي إلى بعض الصعوبات، ذلك أن الأخلاق المهنية المرتبطة حصرياً بعلم الأخلاق تولد ازدواجية في الوظيفة المهنية التي تقدم (Salomone et al., 2006)، على العكس من ذلك، تستمد الأخلاق من موقفها الانعكاسي فوائد التحيز الإيجابي، ونبل الوضوح التداولي والديمقراطي، كما أن "الأخلاق المهنية" ستفترض مسبقاً، بطريقة أكثر حداثة، المشاركة الواعية والتفكير في أولئك الذين يهتمون بهذه القواعد، وقدرتهم على المشاركة في إنتاجهم، أي باختصار، استقلاليتهم (Kahn, 2006).

كما أنه من الممكن أن توضح معايير التدريب معايير قياس العتبات التي يجب الوصول إليها من أجل تفويض المهنيين للعمل. ولكن في الممارسة اليومية للمهنة يتم تجسيد الاحتراف بشكل واضح وملحوظ (Jutras, 2019).

إن أخلاقيات المهنة جد هامة في برمجة العمل والسير به نحو تحقيق الأهداف المتوخاة من المنظمة بصفة عامة، ولعل أهمية الأخلاق تنطلق من عدة منطلقات ومعايير يمكن إيجازها فيما يأتي:

- تحدد الأخلاق المهنية المسار السلوكي ضمن الهيكل التنظيمي.
- تقوم أخلاقيات المهنة على تحديد كل ما هو صواب وخطأ من حيث السلوكيات التي يقوم بها العامل.
- تعتبر أخلاقيات المهنة مدخلا أساسيا يساهم في تشكيل الهوية المهنية للأفراد.
- تعمل الأخلاقيات المهنية على المساهمة الفعالة في عملية اتخاذ القرار.
- الأخلاق المهنية هي التزام ومسؤولية تقع على جميع الأفراد العاملين في المنظمة.
- وعلى الرغم من أن أخلاقيات المهنة هي شرط يستوجب توافره لدى جميع العاملين في مختلف المؤسسات، إلا أنه من الصعوبة جدا قياس تلك الأخلاقيات ومعرفة مدى توافرها خاصة وأنها ذاتية يمكن كتمانها وعدم البوح بها، كما أن السلوكيات الأخلاقية التي يمكن ملاحظتها لا تعبر عن ما هو موجود في الواقع.

2.1- الفساد

نظراً لأن الفساد ظاهرة معقدة ومتعددة الأوجه، يتم تعريف المصطلح بعدة طرق مختلفة. وفقاً لقاموس أكسفورد الكندي (Canadian Oxford Dictionary 1998)، فإن كلمة "فساد" تعني: "استخدام ممارسات فاسدة، وخاصة الرشوة أو الاحتيال، مع أن التعريف الأكثر وضوحاً وتقليدياً هو إساءة استخدام الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة (Farida et al., 2017).

يعتبر الأخلاقيون "الفساد ظاهرة غير أخلاقية تحتوي على مجموعة من الانحرافات الأخلاقية عن المعايير الأخلاقية للمجتمع، مما يتسبب في فقدان الاحترام والثقة في السلطة المشكّلة حسب الأصول، كما يشار للفساد على أنه "سلوك ينحرف عن الواجبات الرسمية لدور عام (منتخب أو معين) بسبب الثروة أو مكاسب المكانة الخاصة (الشخصية، أو العائلية، أو الخاصة)، أو ينتهك القواعد التي تمنع ممارسة أنواع معينة من الخصخصة التأثير (Atuobi, 2007)

ويوصف الفساد بأنه "مرض، وسرطان ينخر في النسيج الثقافي والسياسي والاقتصادي للمجتمع، ويدمر عمل الأعضاء الحيوية، وتعتبر منظمة الشفافية الدولية، فإن الفساد هو أحد أعظم تحديات العالم المعاصر، إنه يقوض الحكم الرشيد، ويشوه السياسة العامة بشكل أساسي، ويؤدي إلى سوء تخصيص الموارد، ويلحق الضرر بالقطاع الخاص وتنمية القطاع الخاص ويضر بشكل خاص بالفقراء" (Amundsen, 1999)

يقدم علم النفس الاجتماعي أدلة كبيرة على أنّ طبيعة الإنسان طائفية وأنّ الهوية الاجتماعية ناتجة عن المقارنة بين المجموعات والسلوك الأناني المتحيز، إذ يفضل الناس بطبيعة الحال عائلاتهم أو عشيرتهم أو عرقهم أو مجموعتهم العرقية، فمعاملة بقية العالم بإنصاف هي مسألة تتعلق بالتطور والموارد، ذلك أن المجتمعات التي قطعت أكبر مسافة من هذه الحالة الطبيعية للأشياء وتنتج حالة مستقلة تعامل الجميع على قدم المساواة والعدالة هي استثناء، ونتاج لتطور تاريخي طويل (Mungiu-Pippid et al., 2011).

إن الفساد هو أحد أعراض الضعف والقصور الاقتصادي والسياسي والمؤسسي المتجذر والعميق في بلد ما، ولكي تكون تدابير مكافحة الفساد فعالة يجب أن تعالج الأسباب الكامنة وليس الأعراض، وبالتالي يجب التأكيد على منع الفساد من خلال معالجة الأسباب الجذرية التي تؤدي إليه من خلال إجراء إصلاحات اقتصادية وسياسية ومؤسسية، لن تكون تدابير إنفاذ مكافحة الفساد مثل هيئات الرقابة، وتعزيز قوة

الشرطة، والمحاكم القانونية الأكثر كفاءة، فعالة في غياب الجهود الجادة لمعالجة الأسباب الأساسية (Myint, 2000,)

فالفساد الإداري يشير إلى السلوك الذي يقوم به الفرد من أجل تحقيق منفعه الشخصية وتحقيق المزيد من الرفاهية أو مكانة أفضل، خارج الإطار الرسمي للواجبات كدور حكومي (Darsareh et al., 2016)

يشير كايدن (Caiden, 1988) إلى أنه "يعني شيئاً مدلولاً عند تطبيقه على العلاقات الإنسانية، فإن الفساد هو تأثير سيء، حقنة من التعفن أو الانحلال، تدهور في السلوك الأخلاقي والتزاهة الشخصية يُعزى إلى الفساد أو عدم الأمانة عند تطبيقها على المناصب العام (Economakis 2010)، ذلك أن الفساد ينتج عندما يتم دفع شيء ما عن مساره عمداً إلى شكل أدنى، من أجل تحقيق هدف أناني شخصي أو جماعي، وعندما يتم عمل شيء ما ليبدو معيباً وفساداً، يحدث عندما يكون هناك شيء نجس وأقل قدرة. إنه خروج عن المسار المتوقع، وتراجع عن السلوك الأخلاقي والتزاهة الشخصية من قبل صاحب المكتب، ذلك أن الفساد هو سلوك ينحرف عن الواجبات الرسمية لدور عام بسبب المكاسب المالية أو المكانة الخاصة (الشخصية، والعائلية، والعصبية الخاصة)، إذ ينتهك القواعد ضد ممارسة أنواع معينة من الخصوصية فيما يتعلق بالتأثير (Nwokorie, 2017).

ويظهر الفساد المؤسسي انحرافاً عملياً وأخلاقياً عن القاعدة المعمول بها، إنه يعكس انحرافاً تاماً للنظام الاجتماعي والرقابة الاجتماعية، يتصرف الجميع ضد القاعدة الاجتماعية الراسخة دون معاقبة، بسبب انحراف النظام الاجتماعي والسيطرة على السلطة الجماعية التي تحافظ على الأعراف الاجتماعية واستنكارها، على العكس من ذلك، في هذه الحالة، يصبح الفساد "القاعدة المجتمعية" وأي شخص يحاول الالتزام الصارم بالمعيار المجتمعي (الصدق والتزاهة) يصبح "منحرفاً اجتماعياً" و "غير ملائم"،

يصبح الفساد طريقة منتظمة ومقبولة وعادية ومنهجية وتقليدية للقيام بالأشياء في كل من مؤسسات القطاع العام والمجتمع ككل. في هذه المرحلة، يتم إضفاء الطابع المؤسسي عليها، وتصبح طريقة حياة ومشكلة عامة يصعب تجنبها، لأنها أصبحت طريقة طبيعية لإنجاز الأمور (Nwokorie, 2017).

وفقاً لليسج ورودوين (2013) and Lessig (2013) يحدث الفساد المؤسسي في ظل وجود تأثير منهجي وقانوني واستراتيجي وأخلاقي واسع النطاق، مما يقلل على المدى الطويل من فعالية المنظمة من خلال إبعادها (أي المنظمة) عن عملها، الأهداف والغايات المحددة، ويضعف قدرتها على تحقيق أهدافها، ويضعف ثقة الجمهور في مثل هذه المنظمة (Nwokorie, 2017).

تؤكد الأبحاث الأولية والثانوية أنّ القيادة الأخلاقية يمكن أن تقاوم الفساد إذا تم تطبيقها بشكل صحيح جنباً إلى جنب بالطبع مع الأسلحة الأخرى، أين يمكنه إنهاء الفساد ببطء (Gomaa, 2018).

يمكن خلق عالم خالٍ من الفساد، إذا تعلم الأطفال في المدرسة عن القيادة الأخلاقية، وكيف يصبحون نموذجاً يحتذى به للآخرين ويتوصلون إلى فهم كيفية القيادة بمساعدة الأخلاق (Gomaa, 2018).

ظهر في السنوات الأخيرة، إجماع في كافة أنحاء العالم حول التكاليف الباهظة للفساد من أجل التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، كما كان هناك اتفاق واسع على نهج لمكافحة الفساد يركز على الحد من السلطات التقديرية لمسؤولي الدولة للتدخل في الاقتصاد، ونتيجة لذلك (The World Bank, 2000, p1).

إن إجراء إصلاحات (اقتصادية وسياسية) من خلال الحد من نقاط الضعف المؤسسية يوفر أفضل أمل للتغلب على الفساد، لن يختفي الفساد بسبب الإصلاحات، لكن الإصلاحات ستضعها تحت السيطرة وتقلل من عواقبها السلبية حتى تتمكن الدولة

من الماضي قدماً في جهودها لتصبح دولة حديثة ومتقدمة تتمتع بفرصة جيدة لتحقيق هذا الهدف (Myint, 2000) .

ما يمكن تأكيده أن الفساد، بمختلف أنواعه هو ظاهرة عالمية بامتياز إذ لا يقتصر على دولة دون غيرها حيث تساهم في بروزه العديد من العوامل التي تتعلق بالمناخ العام السائد في أي بلد، ولا ترتبط بالفقر فقط بل بالتصورات والإدراكات حول الفساد نفسه، ويمثل الفساد سلوك انحرافي غير مقبول اجتماعياً بالنظر للأضرار التي تنجم عنه بالنسبة للأفراد والمؤسسات، وهو لا يرتبط كما يتصوره الكثير بقصور في الاقتصاد أو الضعف المالي خاصة وأنه موجود في أكبر الدول قوة من الناحية الاقتصادية، ولأنه مرتبط ارتباطاً واضحاً بتحقيق مصالح ومنافع شخصية بحجة للأفراد، إلا أن تأثيره السلبي واضح جداً من ناحية السلوك الأخلاقي ما يؤكد تلك العلاقة بين الفساد والسلوك الأخلاقي أو أخلاقيات المهنة كمؤثر في تحديد الفساد والتقليل منه. وبالنظر للآثار السلبية للفساد على مختلف الأوجه فإن إيجاد آليات التقليل منه والحد منه مهمة ليست بالسهلة في ظل تنامي الظاهرة وتفاقمها، لذا فإن العمل الأساسي لبلورة مجتمع خال من الفساد يمكن أن ينطلق من تعزيز أخلاقيات المهنة والأخلاق بصفة عامة في جل مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

ما يمكن تأكيده أنه بالرغم من أن الفساد هو جزء لا يتجزأ من الواقع الجزائري المعيش إلا أنه نسجل غياب تلك الإحصائيات الخاصة بحجم الفساد وآثاره على المستويين المحلي والوطين خاصة في ظل قلة الدراسات التطبيقية أين نلاحظ كثرة الدراسات النظرية التحليلية حول الفساد وأسبابه، وهو ما يجعل تناول جزئي فقط، لذا من المهم إجراء الدراسات الميدانية رغم صعوبتها في ظل غياب تلك الإحصائيات المساعدة التي تمثل داعماً أساسياً لفهم الظاهرة بمنظورها الكلي الشمولي.

2- منهجية الدراسة

1.2- حدود الدراسة

تم تطبيق الدراسة على عينة من القائمين على العملية الإدارية في الإدارات المحلية والذين يمارسون عملهم بمؤسسات عمومية بولاية سطيف وذلك خلال السنة الجامعية 2018-2019، أين تم تطبيق استبيان الدراسة بصورة فردية ومباشرة بين الباحث والمبحوثين.

2.2- متغيرات الدراسة

1.2.2. أخلاقيات المهنة

هي مجموعة من الصفات الحسنة التي لابد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل (سعيد بن ناصر الغامدي، 2010، ص33).

2.2.2. القائمين على العملية الإدارية

هم مجموعة الموظفين العاملين في المؤسسة والذين يقومون بمختلف النشاطات الإدارية مهما كان مسمى وظيفتهم الإدارية أو رتبتهم، وهم يمثلون الأسلاك المشتركة في الوظيفة العمومية من أعوان الإدارة، ملحقى الإدارة، مساعدى الإدارة، المتصرفون الإداريون، والمتصرفون الرئيسيون.

3.2.2. الفساد الإداري

هو جميع المحاولات التي يقوم بها المدراء والعاملون أين يضعون من خلالها مصلحتهم الخاصة غير المشروعة فوق المصلحة العامة متجاوزين القيم التي تعهدوا باحترامها وخدمتها والعمل على تطبيقها وفي هذا الإطار فإن هذه الممارسات الفاسدة والمحلة بالمصلحة العامة أو مصلحة المؤسسة يمكن أن تبقى عرضة للاختلاف بسبب عدم الاتفاق عليها (عز الدين بن تركي، منصف شرفي، 2012، ص4).

4.2.2. مواجهة الفساد الإداري

هي السلوكيات التي يقوم بها الفرد للوقوف ضد الفساد الإداري. يختلف أشكاله وأنواعه وذلك عن طريق مقاومة هذا الفساد باتباع طرق فردية أو طرق خاصة بالمؤسسة لمحاربة الفساد الإداري والتقليل من انتشاره.

5.2.2. وجهة النظر

هي عبارة عن مختلف الآراء الواردة من طرف الأشخاص حول شيء معين، أين تتبلور لديهم صورة حول ذلك الشيء وبعض الاتجاهات نحوه، أي هي كل ما يعتقده الفرد وما يراه ويشكل رأيه حول قضية معينة.

3.2- أدوات الدراسة

نظرا لطبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته فقد اعتمدنا على استبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات في الدراسة، أين تم اعداد استبيانين من قبل الباحثين الأول خاص بأخلاقيات العمل لدى القائمين بالعملية الإدارية والذي تم بناءه على أساس التراث النظري واعتمادا على بعض المقاييس التي استخدمت في بعض الدراسات والتي تتمثل في:

- دراسة عوض خلف العتري وعقوب رشيد العديم بعنوان إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية سنة 2006.
- دراسة معراج هواري تحت عنوان دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية.

وقد شمل استبيان أخلاقيات العمل لدى القائمين بالعملية الإدارية على 34 عبارة، وللتأكد من صدق الاستبيان فقد تم عرضه على 6 أساتذة علم النفس بجامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 لتحكيمه وإبداء ملاحظاتهم حوله، ثم بعد ذلك قمنا بحاسب صدق

الاستبيان الذي بلغ 0.72، والثبات 0.83 ومنه فالاستبيان يقيس ما أعد لأجله وقابل للتطبيق على عينة الدراسة.

أما الاستبيان الثاني الخاص بمواجهة الفساد الإداري من قبل القائمين على العملية الإدارية، فتم بناؤه من طرف الباحثين بناءً على التراث النظري الذي كتب حول الفساد الإداري، ومنه فقد شمل 25 عبارة، وللتأكد من صدقه فقد تم عرضه على مجموعة من الأساتذة بجامعة سطيف 02 (6 أساتذة)، ثم تم حساب صدقه الذي بلغ 0.89 ومعامل الثبات ألفا مورنباخ 0.75 ومنه فالاستبيان قابل للتطبيق على عينة الدراسة وهو يقيس ما أعد لأجله.

4.2- عينة الدراسة

لقد تم اختيار عينة بطريقة عشوائية من خلال أسلوب أخذ العينات بطريقة قصدية من بين المجتمع الأصلي للدراسة، يوضح الجدول التالي خصائص عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس، الخبرة، الرتبة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 1. يرصد عينة الدراسة.

السن	الجنس		الخبرة	
	ذكر	أنثى	10-1	20-10
30-20	12	15	20	7
40-30	9	11	6	14
50-40	17	8	5	11
60-50	14	10	1	9
70-60	8	5	0	2
المجموع	60	49	32	43

جدول رقم 1. (تابع)

الأسلاك					
السن	المصرفين	الملحقين	المساعدين	الأعوان	المجموع
30-20	4	7	6	10	27
40-30	2	7	3	8	20
50-40	4	4	5	12	25
60-50	3	5	7	9	24
70-60	2	4	3	4	13
المجموع	15	27	24	43	109

5.2- المنهج المستخدم في الدراسة

لقد كان المنهج المطبق في دراستنا هو المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (بوحوش، الذنبيات، دس، ص140)، ولقد تم استخدام هذا النوع من المناهج لملاءمة دراسته من حيث تعديده حدود جمع البيانات لظاهر ما إلى تحليل هذه الظاهرة وعلاقتها بالظواهر الأخرى.

6.2- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باللجوء إلى الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS 22)، وتم استخدام المقاييس الإحصائية التالية:

1- المتوسط الحسابي

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

حيث:

$$\bar{X} = \text{المتوسط الحسابي.}$$

$$\sum X = \text{مجموع القيم.}$$

$$n = \text{عدد القيم. (محمد بوعلاق، 2009، ص42)}$$

2- الانحراف المعياري

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

حيث:

X = الدرجة.

$\bar{X}$ = متوسط الدرجات.

n = حجم العينة (محمد بوعلاق، 2009، ص64).

3. معامل الارتباط لبيرسون:

$$r = \frac{\text{جذر} [n \text{ مج} (س) - (\text{مج} (س))^2] \cdot \text{جذر} [n \text{ مج} (ص) - (\text{مج} (ص))^2]}{\text{جذر} [n \text{ مج} (ص) - (\text{مج} (ص))^2]}$$

r = معامل الارتباط.

$س$ = درجات الأفراد التي تقيس قلق العولمة.

$ص$ = درجات الأفراد تقيس كل محور في الفرضيات الإجرائية ودرجة جميع المحاور

في الفرضية العامة.

n = عدد العينة (الصيرفي محمد، 2007، ص396).

3- نتائج الدراسة

1.3- عرض نتائج الفرضيات والتعليق عليها:

1.1.1.3. عرض نتائج الفرضيات الإجرائية والتعليق عليها

1.1.1.1.3. عرض نتائج الفرضية الإجرائية الأولى والتعليق عليها

ما مستوى تمتع القائمين على العملية الإدارية في الإدارات المحلية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم:

جدول رقم 2. يرصد نتائج السؤال الأول.

الرقم	العبارة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التجرد في التفكير والحيادية أثناء تأدية الأعمال	75	0.68	0.54
2	مقاومة التأثيرات الجانبية عند القيام بالأعمال	98	0.89	2.75
3	أتسم بالأمانة والاستقامة ومراعاة المصالح	87	0.79	1.70
4	أتسم بالزاهة والشفافية في معالجة مختلف الملفات التي تقع في دائرة عملي.	98	0.89	2.75
5	أجتهد كي أؤدي عملي على أكمل وجه وفق المسؤوليات المتاحة لي.	102	0.93	3.14
6	الأجر الذي أتقاضاه يساوي المهام التي أقوم بها.	35	0.32	3.30
7	أتخلي بالصدق أثناء قيامي بعملي	97	0.88	2.66
8	أحرص على إتقان عملي بدقة متناهية.	78	0.71	0.83
9	أحرص على حضور الدورات التدريبية في العمل كي أطور نفسي في مجال العمل.	45	0.41	2.34
10	أحرص على حسن معاملة المواطنين الذين يطلبون خدماتي.	91	0.83	2.08
11	أحرص على حسن التعامل مع زملائي في العمل.	87	0.79	1.70
12	أسعى لحل مشكلات المواطنين حتى لو كانت خارج تخصص عملي.	46	0.42	2.24
13	أقدم نصائح لزملائي في العمل حينما يطلبونها	73	0.66	0.35
14	لا أنخل على زملائي بتقديم النصائح والإرشادات حول العمل.	89	0.81	1.89
15	أبتعد عن الغش في مختلف واجباتي التي أقوم بها.	67	0.61	0.22

1.79	0.80	88	لا أقوم بتصرفات تتناقى ووظيفتي أخلاقيا.	16
2.95	0.91	100	تجنب أي علاقات قد تبدو أنها تجعل العمل غير موضوعيا.	17
0.25	0.66	72	أنازع المصلحة المؤسسة التي أعمل بها على أي مصلحة أخرى	18
2.34	0.41	45	كشف أسرار العمل أمر مخرج بالنسبة لي.	19
3.39	0.31	34	لا أحدث أصدقائي خارج العمل عن مختلف مشاكل العمل.	20
1.28	0.51	56	عندما أقوم بعملي أراعي حقوق الآخرين والمصلحة العامة.	21
1.50	0.77	85	الاحترام المتبادل مع الزملاء الغير قائم على المصالح.	22
2.08	0.83	91	أحترم جميع التعليمات الواردة لي من رؤسائي وأنفذها في وقتها.	23
4.26	0.22	25	أحاول أن أطور من عملي بتحديد تقنيات العمل.	24
1.76	0.46	51	أنا مستعد للعمل خارج الوقت الرسمي إن رأيت أن عملي بحاجة لذلك حتى لو لم يطلب مني.	25
1.41	0.77	84	الوظيفة العمومية هي خدمة مجتمعية لا بد من أدائها على أحسن وجه.	26
2.14	0.43	47	أشعر من خلال عملي بحجم المسؤولية الملقاة على عاتقي.	27
2.85	0.90	99	أحرص على أن أكون عادلا في تصرفاتي تجاه المواطنين.	28
1.47	0.49	54	من غير وجود المواطنين لا وجود لي.	29
0.93	0.72	79	الوظيفة التي أشغلها بالنسبة لي هي لخدمة المواطنين مهما كانت طبيعتهم.	30
3.00	0.34	38	أشعر بالحرص حينما أتأخر عن مواعيد العمل المعمول بها.	31
2.56	0.88	96	أنفذ كل ما يطلب مني من طرف رؤسائي.	32
1.22	0.75	82	أحرص على الحفاظ على الأمانة في عملي(وسائل العمل، الوظيفة في حد ذاتها، ملفات المواطنين).	33
1.85	0.45	50	أحرص على العمل مع زملائي كفريق واحد.	34
2.24	0.63	69.32	المجموع	

مصدر من إعداد الباحث بناءً على النتائج المتوصل إليها

2.1.1.3- عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثانية والتعليق عليها

مدى مواجهة القائمين على العملية الإدارية للفساد الإداري من وجهة نظرهم.

جدول رقم 3. يبين نتائج الفرضية الإجرائية الثانية.

الرقم	العبرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	لا أقوم أثناء أدائي لواجباتي بأداء أي نشاطات خاصة بي.	68	0.62	1.78
2	أرفض تبادل المنافع والمصالح مع زملاء آخرين في إدارات أخرى.	71	0.65	1.49
3	لا أقدم معارفي في القيام بالخدمة على الذين لا أعرفهم.	84	0.77	0.24
4	أخضع لقانون العمل حتى لو لم يكن متماشيا وتحقيق مصالح.	95	0.87	0.81
5	الملفات التي تربطني بأصحابها علاقات بالدرجة الأولى لا أعطيها الأولوية في المعالجة	56	0.51	2.93
6	لا أقوم بتأخير القيام بمعالجة بعض الملفات حتى يضطر أصحابها لتقديم وساطة لي.	102	0.93	0.88
7	أرفض أي وساطة من طرف معارفي لمعالجة ملف معين.	48	0.44	3.70
8	أجد حرجاً كبير حينما أطلب تقديم خدمات لي مقابل الإسراع في معالجة ملف أحدهم.	75	0.68	1.108
9	أقدم المصلحة العامة على مصالح معارفي.	96	0.88	0.9
10	أقوم بإخاز المعاملات التي فهم الصالح العام قبل معاملاتي الخاصة.	89	0.81	0.23
11	أنا لست ملزم بحكم وظيفتي من تقديم تسهيلات لمعارفي.	100	0.91	1.29
12	الوظيفة التي أشغلها هي لتلبية حاجات المواطنين.	93	0.85	0.62
13	حينما أقوم بالأعمال المطلوبة مني من طرف المواطنين لا أرى أنني صاحب فضل عليهم .	77	0.70	0.91
14	لا أقبل أي هدية من طرف أي كان بسبب إغزاز عملي.	98	0.89	1.104
15	أنصح زملائي بعدم التوسط للآخرين وترك العمل يسير بشكل عادي	45	0.41	3.99
16	أحاول أن أوضح للمواطن حقه في الحصول على الخدمات كي لا يضطر للوساطة	67	0.61	1.878
17	أرى أن معاقبة الموظف الذي يترك الفساد أمر لا بد منه	107	0.98	1.97
18	أعتقد أنّ اللجوء إلى الشفافية في معالجة الملفات الإدارية حتى لا يكون هناك مجال للرشوة.	100	0.91	1.29
19	توفير الخوافز المادية للموظفين يبعدهم عن الفساد الإداري	105	0.96	1.77
20	أرى أن تبسيط الإجراءات الإدارية في معالجة الملفات يساهم في شفافية العمل.	98	0.89	1.104

21	أرى أن زيادة الرقابة الإدارية أمر ضروري لمحاربة الفساد	103	0.94	1.58
22	أعتقد أن تعيين الموظفين الأكفاء من شأنه القضاء على الفساد الإداري	98	0.89	1.104
23	إن إصلاح المرفق العمومي مطلب أساسي للقضاء على الرشوة والمحسوبية في العمل	94	0.86	0.71
24	من الجيد سن قوانين رادعة للفساد الإداري للحفاظ على مبدأ تساوي الفرص بين المواطنين.	106	0.97	1.874
25	لا بد من توعية الموظف حول الفساد الإداري لكي يتجنبه	88	0.80	0.14
	المجموع	86.52	0.79	1.41

مصدر: من إعداد الباحث بناءً على النتائج المتوصل إليها.

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (3) والمذكور أعلاه، نلاحظ أن القائمين على العملية الإدارية يواجهون الفساد الإداري بعدة استراتيجيات اختلفت أولويتها حسب عينة الدراسة وكذا ترتيبها ويرجع ذلك لعوامل كثيرة قد تتعلق بالفرد في حد ذاته، ومن بين أهم الاستراتيجيات التي يستخدمها أفراد العينة لمواجهة الفساد حسب وجهة نظرهم والتي جاءت في الترتيب الأول من حيث متوسط حسابي بلغ 0.98 وانحراف معياري 1.97 وهي ضرورة معاقبة كل موظف يرتكب الفساد والتي رأت العينة أنه أمر لا بد منه، أما في الترتيب الثاني فنجد أن عملية سن القوانين الردعية أولتها عينة الدراسة هي الأخرى أهمية كبرى بحيث بلغ المتوسط الحسابي 0.97 وانحراف معياري 1.874، ولعل توفير الحوافز المادية كاستراتيجية يمكن من خلالها إبعاد الموظفين عن الفساد الإداري حسب عينة الدراسة. بمتوسط حسابي بلغ 0.96 وانحراف معياري بلغ 1.77، كما شكلت زيادة الرقابة الإدارية استراتيجية لدى عينة الدراسة والتي يمكن من خلالها محاربة الفساد حسب وجهة نظر القائمين على العملية الإدارية بمتوسط حسابي بلغ 0.94 وانحراف معياري 1.58، في حين رأت عينة الدراسة أن عدم تأخير معالجة بعض الملفات أمر من شأنه القضاء على الفساد الإداري بمتوسط حسابي بلغ 0.93 وانحراف معياري قدر بـ 0.88، ولعل شعور القائم على العملية الإدارية

بأنه غير ملزم -بحكم وظيفته- بتقديم تسهيلات لمعارفه هو الآخر يساهم في مواجهة الفساد الإداري. بمتوسط حسابي بلغ 0.91 وانحراف معياري قدر بـ1.29، كما أن اللجوء إلى الشفافية في معالجة الملفات الإدارية يكون درعا أمام الرشوة وهو ما رآته عينة الدراسة. بمتوسط حسابي بلغ 0.91 وانحراف معياري قدر بـ 1.29، بالإضافة إلى أن القيام بكل من تبسيط الإجراءات الإدارية في معالجة الملفات الإدارية وعدم قبول أي هدية بسبب العمل، وتعيين الموظفين الأكفاء كلها أمور من شأنها ضمان شفافية العمل بما يقضي على الفساد الإداري وهي الأعمال التي رأت عينة الدراسة أنها مناسبة لمواجهة الفساد الإداري. بمتوسط حسابي بلغ 0.89 وانحراف معياري بلغ 1.104، ومن بين الاستراتيجيات التي رأت عينة الدراسة أهميتها في مواجهة الفساد الإداري تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية (ذاتية أو مصلحة المعارف). بمتوسط حسابي بلغ 0.88 وانحراف معياري قدر بـ 0.9، وكذلك الخضوع لقانون العمل حتى لو لم يكن متمشيا وتحقيق مصالح الموظف. بمتوسط حسابي بلغ 0.87 وانحراف معياري قدر بـ 0.81، وكذا إصلاح المرفق العمومي لمحاربة الرشوة والمحسوبية في العمل. بمتوسط حسابي 0.86 وانحراف معياري 0.71، بالإضافة لاعتبار الوظيفة التي يقوم بها الموظف جاءت تلبية لحاجات المواطنين. بمتوسط حسابي 0.85 وانحراف معياري 0.62، وإضافة لمختلف الاستراتيجيات التي اعتبرتها عينة الدراسة أنها جد مهمة في مواجهة الفساد الإداري وذلك بدرجة عالية فهناك بعض الاستراتيجيات التي ارتأت عينة الدراسة حسب وجهة نظرها أنها تواجه الفساد بدرجة متوسطة أو ضعيفة والتي تأتي على رأسها كل من رفض الوساطات لمعالجة الملفات (بمتوسط حسابي 0.44 وانحراف معياري 3.70، وعدم إعطاء الأولوية في معالجة الملفات التي تربط الموظف بأصحابها علاقات معينة (بمتوسط حسابي 0.51 وانحراف معياري 2.93)، وكذا عدم القيام بأي نشاطات خاصة بالموظف أثناء تأدية واجبات العمل. بمتوسط 0.62 وانحراف معياري

1.87، ورفض تبادل المنافع والمصالح مع زملاء آخرين في إدارات أخرى بمتوسط 0.65 وانحراف معياري 1.49، وهو ما يؤكد لنا أن عينة الدراسة نظرت لمختلف الاستراتيجيات نظرة متباعدة من حيث أهميتها وتأثيرها في مواجهة الفساد الإداري.

3.1.1.3. عرض نتائج الفرضية الإحصائية الثالثة والتعليق عليها

هناك علاقة بين تمتع القائمين بالعملية الإدارية بأخلاقيات المهنة ومستوى مواجهتهم الفساد الإداري في الإدارة المحلية.

جدول رقم 4. يبين نتائج الفرضية الإحصائية الثالثة.

العينة	العدد	معامل الارتباط	النوع	القوة	مستوى الدلالة	الملاحظة
موظفي الإدارة	109	0.81	موجب	قوي	0.05	دال إحصائيا

مصدر: من إعداد الباحث بناءً على النتائج المتوصل إليها

يتبين لنا من خلال النتائج المتوصل إليها المبينة في الجدول رقم (4) أعلاه، أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تمتع القائمين بالعملية الإدارية بأخلاقيات المهنة ومستوى مواجهتهم الفساد الإداري حسب وجهة نظرهم أين بلغ معامل الارتباط لبيرسون 0.81، وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 وهو ما يؤكد لنا أنه كلما زاد تمتع القائمين بالعملية الإدارية بأخلاقيات المهنة كلما زادت مواجهتهم للفساد الإداري حسب عينة الدراسة موضوع البحث.

4- مناقشة النتائج

1.4- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الإحصائية الأولى

من خلال النتائج المتوصل إليها والخاصة بمستوى تمتع القائمين على العملية الإدارية في الإدارات المحلية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، وجدنا أن عينة الدراسة تتمتع

بالعديد من الأخلاقيات في العمل بمتوسط حسابي عام بلغ 0.63 وانحراف معياري قدر بـ 2.24، وهو ما يؤكد لنا أن مستوى أخلاقيات العمل لدى عينة الدراسة كان متوسطا أين تراوح ما بين 0.93 و0.22، وقد اختلفت مستويات رؤية العينة لأخلاقيات المهنة بذلك بين أفراد العينة والذي يرجع لعوامل كثيرة تتعلق بالدرجة الأولى بالفروق الفردية وكذا بعض العوامل الخاصة بالبيئة التي يتواجد فيها الفرد ومسمى الوظيفة والخبرة في العمل، وبالرغم من هذا التباين في نظرة العينة لأخلاقيات العمل، إلا أنها أكدت مدى أهمية أخلاقيات العمل حينما اتفقت على بعض الأخلاقيات التي يجب توافرها وتواجدها في الموظف القائم على العملية الإدارية إذ أن هناك خطأ عريضة مرسومة لا يمكن تجاوزها من أي كان، فطبيعة الإدارة الجزائرية وخصائصها فرضت على الموظفين عليها القيام بسلوكيات معينة تجاه المهام والواجبات التي يقومون بها، كما أن لعامل الرقابة الإدارية وتواجد المسؤولين المحليين في هذه الإدارات يجعل من قيامهم لأعمالهم والتزامهم بنشاطاته وبعض أخلاقيات المهنة أمر ضروري حفاظا على وظائفهم وتجنباً لتقارير تصل ضدهم من طرف المواطنين، كما أن بعض الموظفين يتمتعون بسمعة جيدة وكذا بأخلاقيات رفيعة المستوى وهو ما يجعل الكثير من المواطنين يقصدونهم لتلبية حاجاتهم الإدارية وهو ما وقفنا عليه خلال دراستنا الميدانية، فتمتع الموظف بأخلاقيات العمل يجعل الكثير من المواطنين يقبلون عليه والعكس صحيح فالكثير من المواطنين ينفرون من الموظف الذي تتنافى قيمه مع قيم العمل وأخلاقياته أين نجدهم لا يطلبون منه تقديم خدمات معينة خاصة إذا كانت هناك شائعات تؤكد أنه من الفاسدين إداريا.

ولعل المناخ التنظيمي السائد من جهة وكذا طبيعة المهام التي يقوم بها القائمون على العملية الإدارية في الإدارات المحلية من جهة أخرى جعلت عملهم تتكسر فيه بعض الأخلاقيات التي تفرض وتصبح تقليدا متعارف عليه داخل المؤسسة التي ينشطون فيها،

فالصرامة داخل العمل تجعل من بعض الأخلاقيات تبرز كتأدية العمل خاصة وأن معالجة الكثير من الملفات الإدارية يتطلب وقتا معيناً ولا ينتظر أي تأخير، مما يجعل الموظف ينهي عمله في أقل وقت ممكن، وهو بذلك يقي نفسه التوبيخ المحتمل إن قصر في عمله من طرف المسؤول المباشر عن عمله أو مسؤولي الإدارة المحلية، ولأن الرقابة موجودة فهي تمنع بصورة أو بأخرى أي علاقات تؤكد التصرفات غير العادلة للمواطنين، كما أن المواطن في حد ذاته سيتقدم بشكوى أو يطالب بالعدالة من طرف الموظف عن طريق التعليق عن التصرف أو النهي عنه مباشرة مع الموظف إن أحس أن هناك محسوبية أو لا عدل في التعامل معه وتمييز غيره عنه، وهو ما نشهده كثيرا في مصالح الحالة المدنية بالبلدية في تصرف طبيعي يصدر من طرف المواطنين، ولأن العمل الذي يقوم به القائمون على العملية الإدارية هو في إطار إداري من جهة وفي إطار القوانين المعمول بها من جهة ثانية وهو ما يلزمه بإطاعة أوامر وتعليمات من هم أعلى منهم رتبة تجنباً للعقاب والتوبيخ المتحمل في حالة التراخي في تأدية العمل، وبسبب الجو العملي السائد فإننا نرى روح التعاون أمر ضروري في الإدارات المحلية وذلك بطلب المشورة والنصح والإرشادات ما بين الموظفين من أجل ضمان السير الحسن للعمل على أكمل وجه من دون أي معيقات تذكر، وهو ما لاحظناه من خلال تدخل بعض الموظفين بإعطاء النصائح والإرشادات حينما يكون هناك معالجة جديدة للملف حتى لو لم يطلبها الموظف، أين يحس الموظف هنا أنه مسئول عن ذلك الملف حتى لو أنه خارج دائرته العملية، كما أن طلب الموظفين للنصيحة لا يعد أمراً مخجلاً بالنسبة لديهم بل إن ما يهم الموظف هو معالجة الملف بطريقة قانونية وإدارية فقط، ولعل تمتع القائمين بالعملية الإدارية ببعض الخصائص الأخلاقية هو نابع من بيئتهم الاجتماعية التي تؤثر على مستوى أخلاقيات العمل لديهم، فكلما كان المجتمع يتمتع بالصدق والاستقامة والاحترام المتبادل كلما كانت تلك ميز الإدارة ذلك أن القائم بالعملية

الإدارية هو ابن تلك المنطقة وابن المجتمع يؤثر ويتأثر به، فالموظف حينما يحس أن هناك احترام متبادل في طلب الخدمة فإنه يقدم هذه الخدمة بسهولة وفي بعض الأحيان يعمل فوق طاقته أو يقدم خدمة هو ليس مكلفا بها، فحسن التعامل ييسر قضاء المصلحة بالنسبة للمواطن ويوفر درجة من الرضا لدى الموظف، زد على ذلك أن طبيعة العمل الإداري وخصائصه تفرض على الموظف عملية الإتقان والحرص عليها لأن أي خطأ سيتحمله الموظف في حد ذاته مما يجعله يتمتع بروح المسؤولية والأمانة حفاظا على نفسه قبل أي شيء.

ومن خلال ما ذكرناه سابقا يتبين لنا تلك الأخلاقيات التي يتمتع بها القائمون بالعملية الإدارية في الإدارات المحلية والتي ترسخت لديهم نتيجة عدة عوامل تتعلق بشخصياتهم وكذا عوامل أخرى تتعلق بالبيئة الاجتماعية والتنظيمية التي يتواجدون فيها والتي تدعم ترسيخ الكثير من الأخلاقيات الخاصة بالمهنة، بالإضافة لكون طبيعة الواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتق القائمين بالعملية الإدارية تفرض بعض الأخلاقيات التي يجب احترامها من طرف الموظفين في هذا الإطار.

2.4- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثانية

وجدنا من خلال النتائج المتوصل إليها في الفرضية الإجرائية الثانية أن القائمين بالعملية الإدارية يواجهون الفساد الإداري من خلال عدة استراتيجيات يتبعونها/ ينتهجونها، وإن كان هناك اختلاف وتباين في درجة استخدام هذه الاستراتيجيات من طرف عينة الدراسة فإن مستوى مواجهة الفساد من طرف عينة الدراسة بلغ بمتوسط عام 0.79، وهو ما يؤكد أن القائمين بالعملية الإدارية في الإدارات المحلية يواجهون الفساد ويرفضونه بدرجة عالية، ذلك أن المتوسط الحسابي لكيفية مواجهة الفساد تراوح ما بين 0.98 و 0.65، وهو ما يؤكد لنا القيمة الأساسية التي تتمتع بها عينة الدراسة ونظرها للفساد الإداري. بمختلف أشكاله، فالقائمين على العملية الإدارية لا يرون أي ضرر في

معاقبة كل موظف تثبت إدانته بالفساد الإداري، فهم لا يدافعون عن الفاسدين في الإدارة بقدر ما يدافعون عن الشرفاء في العمل ويشجعون تطهير مختلف الإدارات من الموظفين الفاسدين، ويمكن حسب عينة الدراسة محاربة الفساد من خلال إتباع عدة استراتيجيات كسن القوانين الردعية وتوفير الحوافز المادية ذلك أن الكثير من الموظفين قد يلجئون للفساد والوساطة لتلبية حاجاتهم لكن الواقع يؤكد أن الكثير من الموظفين ورغم عدم تحقيق حاجاتهم إلا أنهم يرفضون الدخول في عالم الفساد تبعا للأخلاقيات والمبادئ التي يسيرون بها حياتهم الخاصة، كما أن طبيعة العمل الإداري ووجود الرقابة في مختلف الملفات المعالجة التي تعالجها في بعض الأحيان أكثر من مصلحة لدراسة مدى قانونيتها واحترامها للقوانين والتنظيمات المعمول بها، أين يعد عمل الموظف بداية للعديد من الخطوات التي يمر بها الملف قبل معالجته وهو ما يجعل من هذه الرقابة نوعا من الاستراتيجيات التي يتم بها محاربة الفساد الإداري ذلك أنه إذا حدث وأن قام الموظف بتمرير ملف غير قانوني فإن عملية الرقابة الإدارية المفروضة تبين لا شرعية ذلك الملف وهو ما سيرفض الموظف للعقوبات الإدارية والقانونية مما يجعله حريصا على تطبيق القانون بحذافيره، ولعل ارتباط معالجة الملفات الإدارية بالوقت يساعد كثيرا - حسب عينة الدراسة - في القضاء على الوساطة والمحسوبية والتدخلات من أطراف خارجية ويضمن شفافية العمل الإداري الذي يخضع للقانون مما يجعله عملا قائما على الموضوعية والمهنية التي يبتغيها الموظف تجنباً لأي مساءلة قد يتعرض لها من المسؤولين المباشرين عليه، ولعل عملية تبسيط الإجراءات الإدارية هو أمر بالغ الأهمية لمحاربة الفساد الإداري وهو ما قامت به وزارة الداخلية الجزائرية أين تم التقليل من الكثير من الإجراءات الإدارية في معالجة الكثير من الملفات منعا للبيروقراطية وتسهيل أداء المواطن للخدمات التي يطلبها دون الحاجة للكثير من الوثائق التي كان الحصول عليها في وقت قريب يتطلب الوقت والوساطة لإنجازها، كما أن إطلاق الكثير من الخدمات الإدارية عن طريق شبكة

الإنترنت بقدر ما بسط الإجراءات فإنه ساهم في تقديم خدمات للمواطنين بدون الحاجة للتنقل للإدارات المحلية، بالإضافة لما تسعى له وزارة الداخلية اليوم من تقريب الإدارة من المواطن عبر العديد من العمليات التي تهدف للقضاء على البيروقراطية والمحسوبية والتي من بينها إطلاق رقم أحضر للوزارة ولمختلف الولايات لتقديم الشكاوي والعرائض التي يتم طرحها على المسؤولين المحليين ومعالجتها.

إن صرامة القانون في محاربة الفساد من خلال العديد من الإجراءات الرقابية من جهة، وكذا طبيعة المناخ السائد في المؤسسة والذي يحارب كل مظاهر الفساد من جهة أخرى تجعل من الموظف يلتزم بذلك التزاماً أخلاقياً وقانونياً، ويمكن تدعيم هذا الالتزام من قبل الإدارات المحلية باختيار العناصر المناسبة لمختلف الوظائف والمناصب العليا التي يتم تقليدها داخلياً لضمان شفافية العمل، فالسيرة التي يتمتع بها الموظف في عمله هي الضامن الوحيد لمدى ترقيته في العمل من جهة، وكذا لتطور مساره المهني من جهة أخرى، وهو ما يجعل الموظف في الإدارة المحلية يختار خطواته بعناية فائقة حفاظاً على مكتسباته وعلى عمله، ولعل إحساس الموظف بأهمية عمله من خلال تقدير المواطنين لما يقوم به يعزز لديه الكثير من القيم ويجعله يقدم مصالح المواطنين (المصلحة العامة) على مصلحته الخاصة، وهو ما يتم رصده يومياً من خلال سلوكيات الموظفين في مختلف الإدارات المحلية، كتفضيل الموظف أداء خدمة لمواطن ما رغم انتهاء العمل من أجل أن لا يتم تعطيل مصالح المواطنين، وتقديم هذه الخدمة يكون برضا من الموظف وليس بسبب خارجي أو بتدخل أي طرف كان، وهو ما ينمي لدى الموظف أهمية عمله الذي يقوم به من جهة ويعزز قيمه الأخلاقية وسط زملائه وطالبي الخدمة من جهة أخرى، كما أن إصلاح المرفق العمومي اليوم أصبح ضرورة ملحة لتفادي كل ما من شأنه أن يعكر السير الحسن لمختلف الخدمات التي توفرها الإدارات المحلية، وهو ما شرعت فيه الوزارة المعنية منذ مدة من خلال إطلاق عدة مبادرات وخدمات تنتهج

أسلوب الإصلاح، والتي من بينها تحديث الأجهزة المستخدمة في العمل خاصة في الحالة المدنية، أين أصبح المواطن بإمكانه الحصول على أي وثيقة من أي بلدية كانت عبر القطر الجزائري.

ومن خلال ما تم ذكره سابقا يتأكد لنا بصورة مباشرة مدى مواجهة الفساد الإداري من قبل القائمين على العملية الإدارية من خلال اتباع عدة استراتيجيات قد تكون ذاتية فردية أو تنظيمية، مع التأكيد أن مختلف هذه الاستراتيجيات يمكن رصدها عن طريق الملاحظة اليومية وكذا المعاينة العشوائية لمختلف الإدارات المحلية العمومية، وهو ما وقفنا عليه، وإن كان هناك فروق في استخدام هذه الاستراتيجيات فإن هناك في المقابل تأكيد على أهميتها في محاربة الفساد.

3.4- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثالثة

يتبين لنا من النتائج المتوصل إليها أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين مستوى تمتع القائمين على العملية الإدارية بالأخلاقيات المهنية ومدى مواجهتهم للفساد الإداري في الإدارات المحلية. بمعامل ارتباط بلغ 0.81، وهو يعني أنه كلما زاد مستوى أخلاقيات العمل لدى القائمين على العملية الإدارية بالإدارات المحلية بالجزائر كلما زادت مواجهتهم للفساد الإداري، فأخلاقيات العمل المختلفة التي يتمتع بها القائمين على العملية الإدارية تعتبر مقاوما للفساد الإداري. بمختلف أشكاله، فأخلاقيات العمل ترفض رفضا شديدا الفساد الإداري مما تجعل الموظف في الإدارة المحلية يشجب كل عمل فاسد من شأنه المساس بأخلاقياته، إذ نجد أن حالة الصراع الداخلي تكون شديدة حينما يقدم الفرد على فعل الفساد مقابل الأخلاقيات التي يتمتع بها، وبهذا تشكل الأخلاقيات حصنا منيعا لدى الموظف ضد الفساد، وهي التي تمنعه من الوقوع فيه مهما كان نوعه، وعلى العكس من ذلك فعند تمتع القائم على العملية الإدارية بأي أخلاقيات داخل العمل تساهم في إقدامه على فعل الفساد بدون أن يكون هناك أي

صراع داخلي، فالضمير الحي للموظف يلعب الدور البارز في تحديد مستوى أخلاقياته ومنه مستوى مواجهته للفساد الإداري، فإدراك الموظف للمخاطر الأساسية للفساد يجعله يحاربه ويتجنب مختلف السلوكيات المتعلقة به، ولم يتوقف سلوك الموظف هنا على مجرد شجب أي سلوك فاسد بل إنه يقوم بالتبليغ عن مختلف السلوكيات الفاسدة، بالإضافة إلى حرصه على تقديم النصائح والإرشادات التي من شأنها ردع الموظف عن أي سلوك يعزز الفساد الإداري داخل المؤسسة، فشعور الموظف بأنه أحد الأطراف الفاعلين في المؤسسة وتمتعته بقيم خدمة المجتمع وغيرها من القيم النبيلة تجعله غير قادر على رؤية الفساد من دون محاربتة ومواجهته بشتى الطرق والوسائل المتاحة.

إن شخصية القائم بالعملية الإدارية تعتبر محددًا لمواجهة الفساد الإداري لديه، فكلما كانت شخصيته قوية ومبنية على أسس أخلاقية متينة كلما زادت مواجهته للفساد الإداري، فطبيعة الموظف هي التي تحدد طريقة تصرفه تجاه الفساد الإداري، ذلك أننا نجد الكثير من الموظفين وبالنظر للوازع الديني والأخلاقي الذي يتمتعون به يرفضون أي سلوك فاسد، لأن قيمهم ومبادئهم لا تسمح لهم بإتيان مثل هذا الفعل غير المقبول، فلقد أكد لنا البعض ممن التقيناهم أنهم لا يقومون بالسلوك الإداري الفاسد ليس خوفاً من القانون لأن هناك رقيب ومحاسب فوق القانون وهو الله، كما أن قيمهم ودينهم يجعلهم يرفضون أن يأكل أولادهم أكلاً حراماً من الرشوة خاصة وأنها محرمة في الإسلام.

مثلت أخلاقيات العمل بالنسبة للقائمين على العملية الإدارية عاملاً مهماً في تجنب الولوج إلى عالم الفساد ومواجهته. بمختلف الاستراتيجيات الخاصة بالفرد أو المنظمة، فالقيم التي يتمتع بها هؤلاء الموظفين هي الرادع الأساسي للفساد، كما أن المناخ التنظيمي السائد وشعور الموظف بالواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتقه تمثل معزراً إيجابياً في وجه الفساد الإداري، وهذا ما لاحظناه خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها.

خاتمة

تعد أخلاقيات العمل من بين الاستراتيجيات الفعالة في محاربة الفساد، ذلك أن تمتع الموظفين بالأخلاقيات والقيم الأخلاقية والمبادئ الأساسية كلها عوامل من شأنها التقليل من سلوكيات الفساد الإداري، ولأن محاربة الفساد الإداري أمر ضروري لتحقيق التنمية الاقتصادية في مختلف المجالات فإن ضرورة الاهتمام بعلاج مختلف مظاهره ومحارب كل سلوكياته يقع على الجميع بدون استثناء بداية بالمواطن البسيط ونهاية بالمسؤولين على شؤون المواطنين.

ولأن أخلاقيات العمل هي الحصن المنيع في وجه الفساد الإداري فإن إبلاؤها العناية اللازمة من طرف الإدارات العمومية أمر جد هام/بالغ الأهمية لمحاربة الفساد، وذلك من خلال تعزيز الأخلاقيات الإيجابية وخلق جو من التنافس بين الموظفين على الأخلاقيات.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم بعض المقترحات التالية:

- القيام بالمزيد من الدراسات حول الفساد الإداري في مختلف الإدارات المحلية، أسبابه وسبل علاجه.
- إجراء دراسة لمعرفة علاقة أخلاقيات العمل والفساد الإداري من وجهة نظر المواطنين.
- القيام بدورات تدريبية للقائمين على العملية الإدارية على أخلاقيات العمل، وسبل علاج الفساد الإداري.
- تعزيز أخلاقيات العمل لدى الموظفين بتحفيز الموظفين التزهاء والشرفاء في العمل.

المراجع البيبليوغرافية

- بوحوش، ع.، و الذنبيات، م.م.، (دس). "مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- الغامدي، س بن ن.، (2010). "أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية"، إدارة الثقافة والنشر، الإدارة العامة للإعلام والثقافة، رابطة العالم الإسلامي، المملكة العربية السعودية.
- صوفي، إ.، و قوراري، م.، (2012). "أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية"، مداخلة مقدمة إلى المنتدى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي مخبر مالية بنوك وإدارة الأعمال جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- الصيرفي، م.، (2007). "الحاسوب والإحصاء الاجتماعي"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر.
- بن تركي، ع ا، و شرفي، م.، (2012). "الفساد الإداري أسبابه وآثاره وطرق مكافحته-إشارة لتجارب بعض الدول"، مداخلة في المنتدى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي، مخبر مالية بنوك وإدارة الأعمال جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- القريوي، ع. بن ن.، (2005). "أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية دراسة تطبيقية على منسوبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض"، ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- العززي، ع. خ، والقديم، ع. ر.، (2006). "إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، م.22، ع.2، سوريا.

أبو قاعدود، ف. م.، (2013). "الوقاية من الفساد الإداري ومكافحته من منظور الفكر الإسلامي"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ع36.

الجماعوي، ف. خ.، (2009). "دراسة إحصائية وصفية تحليلية لمؤشرات الفساد المالي والإداري وأثرها في مؤشر التنمية البشرية (دراسة تطبيقية على واقع البلدان العربي)"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، م.25، ع.2.

الغنام، ف بن م.، (2011). "مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية"، ماجستير في العلوم الإدارية، قسم العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

بوعلاق، م.، (2009). "الموجز في الإحصاء الوصفي والإستدلالي في العلوم النفسية والاجتماعية والتربوية"، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

Ghasemzadeh A., and Esmaeili E., (2018). Professional Ethics and Workplace Safety Behaviors, *International Journal of Ethics & Society* (IJES). vol. 1, n°. 1, pp. 1-8.

Akcamete G., Kayhan N., & Yildirim A. E. S., (2017). Scale of professional ethics for individuals working in the field of special education: validity and reliability study. *Cypriot Journal of Educational Science*. 12(4), pp. 202-217.

André Feil A., Diehl L., José Schuck R., (2017). Professional ethics and accounting students: analysis of the intervening variables, *Cadernos. EBape.Br.* Vol. 15, n° 2, A Arrttiigcole 4 4, R Rioio d dee J aJanneeirioro, pp. 256-273.

Mungiu-Pippidi A., Loncaric M., Vaz Mundo B., Carolina Sponza Braga A., Weinhardt M., Pulido Solares A., Skardziute A., Martini M., Agbele F., Frisk Jensen M., von Soest Ch., Gabedava M., (2011, July). Contextual Choices in Fighting Corruption: Lessons Learned, Report 4/2011 – Study, Evaluation Department, Norad, Norwegian Agency for Development Cooperation, Oslo, Norway.

Dione B., (2009). *Identité et valeurs professionnelles : aux fondements de l'éthique de la profession de bibliothécaire.* Enc. Bibli: R. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf., ISSN 1518-2924, Florianópolis n. esp., 1. sem.

Nwokorie Eth., (2017, August). *Challenges to effective management of public sector organizations in an institutionally corrupt society A study of Nigeria,* Academic Dissertation, To be presented, with the permission of the Board of the Faculty of Philosophy, University of Vaasa.

Faisal F., Jafri A.R., (2017, January - June). *Corruption as a Source of Failure of Good Governance and Management in Pakistan: Proposed Remedial Measures,* JPUHS, Vol.30, No.1, pp. 57-75.

Jutras F., (2019). *La formation à l'éthique professionnelle : une formation holistique de la personne du professionnel, Éthique en éducation et en formation. Les Dossiers du GREE,* no. 6, pp. 80-88.

Economakis G., & Rizopoulos Y., (2010). Dimitrios Sergakis. Patterns of Corruption. *East-West Journal, of Economics and Business,* Université de Picardie, pp. 11–31

Collste G., (2012). *Applied and Professional Ethics, Kemanusiaan.* Vol. 19, n°. 1, (2012), pp. 17–33

Amundsen I., (1999). *Political Corruption: An Introduction to the Issues* Chr. Michelsen Institute Development Studies and Human Rights, Bergen, Norway.

Kelly P. Bannister., (2010). Professional ethics and ethnopharmacology, polis Project on Ecological Governance, *Medical and health sciences*-volume xiii, 2010, p. 131. Faculty of Law and School of Environmental, Studies, University of Victoria, Canada.

Osakede K., Ijimakinwa S., Adesanya T., Ojo A., Ojikutu O., and Abubarka A., (2015, December). *Corruption in the Nigeria public sector: an impediment to good governance and sustainable development,* *Review of Public Administration and Management* Vol. 4, n°. 8, pp. 76-87.

Pierre K., (2006). *Réflexions générales sur l'éthique professionnelle enseignante,* *Recherche et Formation,* journals. Open edition, n° 52-2006, pp. 105-116.

Salomone G.Z., & Domínguez M.E., (2006). *La transmisión de la ética. Clínica y deontología.* vol. I: Fundamento, Faculté de Psychologie, Université de Buenos Aires. Pp. 391-398.

Darsareh S., and Bastanipour M., (2016). Fight against administrative corruption within governmental organizations from motto to practice (case study: Ministry of Economic Affairs and Finance), *Problems and Perspectives in Management*, Volume 14, Issue 3, pp. 307-316.

Atuobi S. M., (2007, December). *Corruption and State Instability in West Africa: An Examination of Policy Options*, KAIPTC Occasional Paper n°.

Yazdani Sh., and Imanipour M., (2016, April). Conceptual Analysis of Professional Ethics, in Teaching, *Indian Journal of Science and Technology*, vol. 9(13), pp. 1-7.

Stuart C. Gilman., (2005). *Ethics codes and codes of conduct as tools for promoting an ethical and professional public service: Comparative Successes and Lessons*, Prepared for the PREM, the World Bank Washington, DC.

The world bank, (2000). *Anti Corruption in Transition A Contribution to the Policy Debate*, The World Bank, Washington, USA.

Myint U., (2000, December). Corruption: causes, consequences and cures, *Asia-Pacific Development Journal*. Vol. 7, No. 2, pp. 33-58.

Gomaa Y., (2018, January). *Leadership and Corruption*, Master in International Management, Supervisor: Prof. Antonio Silva, ISCTE business school, Department of Management.