



TEBESSA UNIVERSITY-LARBI TEBESSI  
UNIVERSITE DE LARBI TEBESSI TEEBSSA

جامعة العربي التبسي - تبسة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: العلوم الاجتماعية

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

العنوان:

# الأخلاقيات الوظيفية وأثرها في التقليل من فرص الفساد الإداري

دراسة ميدانية بمؤسسة الاسمنت الماء الأبيض - تبسة-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة ماستر "ل. م. د"

دفعة: 2020

إشراف الأستاذة:  
د. كريمة حاتي

إعداد الطالبتين:  
أسماء فار  
جهينة مشري

جامعة العربي التبسي - تبسة  
Université Larbi Tébessi - Tébessa  
لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	الاسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر - ب -	فتيحة لبني
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر - ب -	كريمة حاتي
عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر - أ -	أسماء لعموري

السنة الجامعية: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرفان

"ربِّ أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأطع لبي  
في ذريتي إني تبت إليك وإني من المسلمين" (الأحقاف: 15)

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم، الحمد لله رب العالمين الذي يسر لي  
أمري ومنعني العزم والصبر على مواصلة البحث والدراسة والاستفادة من العلم والمعرفة.

لا يسعني وقد أكرمنا الله العلي التقدير بإنجاز هذه الدراسة، إلا أن نتقدم بالشكر والتقدير إلى  
الأستاذة كريمة حاتمي التي لم تدخر جهدا في تقديم النصائح القيمة التي أفادتنا أيما إفادة في  
هذا العمل المتواضع، ولم تبخل علينا بالوقت والجهد في متابعتها لنا وتوجيهينا أثناء قيامي  
بدراستي هذه، فضلا عما تعلمنا منها التواضع، فجزاها الله عنا كل خير وبارك الله فيها.

كما أتوجه بفائق الشكر والتقدير إلى السيد اسماعيل إمامي على مساعدته لنا في الدخول إلى  
مؤسسة الاسمنت تبسة وعلى تقديمه المساعدة في الحصول على الوثائق التي تخص الدراسة،  
وكذلك نتقدم بالشكر الجزيل لعمال المصنع على مساعدتهم لنا وعلى التسميات والمعلومات  
وحسن المعاملة.

كما لا أنسى أن أتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على كل ما قدموه لنا من  
نصائح ومعلومات وهم زاد للمعرفة والعلم واخص بالذكر الاستاذين شوايكي حاتم والأستاذ نصر  
الدين حوايشي.



# قائمة الفهارس

الصفحة	الموضوع
I	فهرس الموضوعات
V	فهرس الجداول
VIII	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة</b>	
04	أولاً: إشكالية الدراسة
06	ثانياً: الفرضيات
07	ثالثاً: أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع
08	رابعاً: أهداف الدراسة
08	خامساً: تحديد المفاهيم
16	سادساً: الدراسات السابقة
35	سابعاً: المقاربة السوسيولوجية
<b>الفصل الثاني: الأخلاقيات الوظيفية</b>	
38	تمهيد
39	أولاً: عناصر ومصادر الأخلاقيات الوظيفية
39	1/ عناصر ومصادر الأخلاقيات الوظيفية
42	2/ أهمية الأخلاقيات الوظيفية
43	3/ أهداف الأخلاقيات الوظيفية

45	ثانيا: الأسس الأخلاقية من منظور فكري وفلسفي
45	1/ أخلاقيات الوظيفية من منظور إسلامي
51	2/ الأخلاقيات الوظيفية من منظور عربي
53	ثالثا: وسائل ترسيخ الأخلاقيات الوظيفية وعواملها
53	1/ وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة
55	2/ العوامل المؤثرة على الأخلاقيات الوظيفية
56	3/ عقبات تطبيق الأخلاقيات الوظيفية
59	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الفساد الإداري	
61	تمهيد:
62	أولا: أنواع الفساد الإداري وأسبابه
62	1/ أنواع الفساد الإداري
64	2/ أسباب ظهور الفساد الإداري
66	3/ خصائص الفساد الإداري
68	ثانيا: الفساد الإداري مظهره وآثاره
78	1/ مظاهر الفساد الإداري
72	2/ آثار الفساد الإداري
75	ثالثا: آليات واستراتيجيات مكافحة الفساد الإداري
75	1/ آليات مكافحة الفساد الإداري

77	2/ استراتيجيات مكافحة الفساد الإداري
80	3/ بعض التجارب الدولية في مكافحة الفساد الإداري
86	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
88	تمهيد
89	أولاً: مجالات الدراسة
89	1/ المجال الجغرافي
89	2/ المجال البشري
97	3/ المجال الزمني
98	ثانياً: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات
98	1/ منهج الدراسة
99	2/ أدوات جمع البيانات
101	3/ عينة الدراسة وخصائصها
109	ثالثاً: أساليب التحليل والتفسير
الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة	
112	تمهيد
113	أولاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
139	ثانياً: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
149	ثالثاً: النتائج العامة للدراسة

152	خاتمة
154	قائمة المراجع
	الملاحق
	الملخص



## قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	عدد العمال في مؤسسة اسمنت الماء الأبيض	96
02	قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة	101
03	يوضح عينة الدراسة	102
04	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	103
05	توزيع أفراد العينة حسب السن	104
06	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	105
07	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	106
08	توزيع أفراد العينة حسب الإقدمية	107
09	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة والرتبة	108
10	توزيع أفراد العينة حسب الإقامة	109
11	مطلع على النظام الداخلي للمؤسسة	114
12	المنصب الذي تشغره في المؤسسة راضي عنه	115
13	تلتزم بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة	116
14	نجاح المؤسسة يرجع الى	117
15	وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يساهم في التقليل من	118
16	تلقي تشجيعات في عملك من طرف مسؤولك	119
17	احترام الزملاء مبني في الاساس على مصالح شخصية	120
18	تملك الإدارة النزاهة والمصداقية في جميع القرارات تعاملاتها الخارجية	121
19	الحفاظ على الأسرار المهنية يساهم في التقليل من انتشار ظاهرة الرشوة في المؤسسة التي تعمل بها	122
20	هناك أوامر تصدر عن المسؤول تتنافى وأخلاقيات المهنة	123
21	تطبيق الأوامر التي تتعارض مع القوانين والأخلاقيات الوظيفية في المؤسسة	124

125	يطلب منك أحد الأقارب التوسط له لتسهيل إحدى تعاملاته مع المؤسسة كيف تقابل ذلك	22
126	قيام أحد زملائك بمخالفة قوانين المؤسسة وإعطائك مبلغ مالي مقابل تتغاضى عن هذا السوك	23
127	عندما تشهد تعديل لبعض النتائج الخاصة بالترقيات أو توزيع امتيازات أو خدمات ما هو حكمك على ذلك	24
128	تقوم بإنجاز مهامك داخل المؤسسة في وقتها دون تأجيل	25
129	تمارس عليكم رقابة داخل المؤسسة	26
130	إجابة المبحوثين حول ما إذا كانت الإجابة بـ: نعم ما طبيعتها؟	27
131	مدى احترام القوانين الداخلية للمؤسسة بقلص أو يضيق من دائرة انتشار الوساطة في بيئة عملك	28
132	تلتزم بأوقات العمل القانونية	29
133	طبيعة الاتصال بين الموظفين في بيئة العمل	30
134	تعتقد أن العمل الجماعي يساهم في تقليل من استغلال النفوذ	31
135	اتخاذ القرارات بصفة تشاركية يقلل من استغلال النفوذ وإفشاء الأسرار العمل	32
136	نوع الاتصال داخل المؤسسة التي تعمل بها	33
137	يتعاون المسؤولون مع العمال من أجل تحقيق أهدافه المهنية	34
138	يوضح الصراع الداخلي في المؤسسة التي تنتمي إليها راجع إلى	35

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
43	مصادر أخلاقيات الوظيفية	01
95	الهيكل التنظيمي للشركة	02
103	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03
104	توزيع أفراد العينة حسب السن	04
105	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	05
106	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	06
107	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	07
108	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة والرتبة	08
109	توزيع أفراد العينة حسب الإقامة	09

# مقدمة

## مقدمة عامة

وكما هو معروف لا تتوقف الاخلاق على المدارس والجامعات فقط بل يأخذ الامر بعدا أكبر في الحياة العملية سواء في القطاع العام او الخاص، وعلى الرغم من التزام المؤسسات بالأخلاق الوظيفية الا انها لا تخلوا من مشاكل داخل الادارات خاصة مشكلة الفساد الإداري الذي يعد ظاهرة عالمية سريعة الانتشار ذات ابعاد واسعة تتداخل فيها عوامل مختلفة يصعب التمييز بينها. وقد حظيت ظاهرة الفساد باهتمام الباحثين من مختلف التخصصات من بينهم علم الاجتماع ولا يكاد يخلو اي مجتمع منها.

هذه الدراسة تأتي امتدادا للدراسات السابقة التي تهتم بدراسة الاخلاقيات الوظيفية والفساد الإداري وسيتم في هذه الدراسة الاعتماد علي جمع المعلومات من عدة مصادر ومراجع علمية.

ولتحقيق هذا المسعى العلمي سيتم تقسيم هذه الدراسة الي 4 فصول حيث يختص الفصل الاول ب: الإطار المفاهيمي والتصوري للدراسة والمتضمن مشكلة البحث، الفرضيات، اهمية واهداف الدراسة، اسباب اختيار الموضوع، المفاهيم المستخدمة في الدراسة، الدراسات السابقة، والمقاربة السوسولوجية.

في حين خصص الفصل الثاني لـ: الاخلاقيات الوظيفية وقد استعرض فيه عناصر ومصادر الاخلاقيات الوظيفية، اهمية الاخلاقيات الوظيفية، أهدافها، الأسس الاخلاقية من منظورات فكرية وفلسفية، وسائل ترسيخ الاخلاقيات الوظيفية والعوامل التي تؤثر عليه بالإضافة إلى عقبات تطبيق الاخلاقيات الوظيفية.

أما فيما يخص الفصل الثالث والمعنون بالفساد الإداري فقد اشتمل علي عدة عناصر اولها انواع الفساد الإداري، اسبابه وخصائصه، ثم التطرق الي مظاهر الفساد الإداري وآثاره، ايضا الي جملة من الآليات والاستراتيجيات لمكافحته واخيرا بعض التجارب الدولية في مكافحة الفساد الإداري. وعن الفصل الرابع والمتضمن الجانب التطبيقي فقد تناول مجالات الدراسة (مجال مكاني، زمني، بشري) ثم منهج الدراسة وادوات جمع البيانات، عينة الدراسة، أما الفصل الخامس فقد عنون عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة وتعرضنا فيه لتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، ثم في ضوء الدراسات السابقة ليختم بالنتائج التي تم التوصل إليها ثم الخاتمة.

# الفصل الأول:

## الإطار المفاهيمي للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: الفرضيات

ثالثاً: أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: تحديد المفاهيم

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: المقاربة السوسيولوجية

أولاً: إشكالية الدراسة:

يرتبط نجاح وتقدم الدول في تحقيق أهدافها ومصالحها ارتباطاً وثيقاً بقدره مؤسساتها على إنجاز الأعمال والوظائف المسندة إليها على أحسن وجه وتتوقف عملية نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها على نوعية المورد البشري وعلى مستوى كفاءاته والقيم والأخلاق التي يتصف بها باعتبارهم الدور المهم في تطوير المنظمات والمؤسسات والتغيرات المطلوبة فيها، فالمؤسسة أصبحت تعتبر الأفراد الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها في تحقيق أهدافها المختلفة، فأخذت تحرص على توفير السبل الكفيلة التي تضمن استمرارهم وبقائهم في المنظمة وبالمقابل فهي تطلب منهم الولاء لها والاحلاص في خدمتها، فالمؤسسة عادة ما تقع تحت تأثير الأفكار والمعتقدات والقيم الغالبة في المجتمع وكذلك البيئة المحيطة بها والتي تنبثق منها مختلف قيم الأفراد والتي قد تعاني في أغلب الأحيان من نقص الاحتياجات الأساسية والتفاوت في توزيع الدخل.

هذه الحالة التي يعيشها معظم أفراد المجتمع قد تؤدي بهم إلى الانزلاق الأخلاقي، فالأخلاق تعد أساسات ديننا الحنيف وتمثل جانبا مهما في بناء شخصية الفرد من قيم، عادات ومعايير، كما أنها تلعب دورا هاما في تشكيل سلوك الأفراد داخل المؤسسات وأيضا تساعده في تخطي الصعوبات التي يتعرض لها داخل وظيفته فالأخلاقيات تعتبر جزءا متينا في الوظيفة، وقد حظيت الأخلاقيات الوظيفية بالاهتمام داخل المجتمعات حيث تمثل النواة الأساسية للمؤسسات الجزائرية والتي يجب على العاملين التقيد والالتزام بها أثناء تأدية واجباتهم الوظيفية بكل إخلاص وأمانة، فهي تعد من أساسيات النجاح والتي تعكس ثقة المؤسسة بعمالها وكذلك ثقة المجتمع فإن الالتزام بها يقود إلى التقدم والإبداع العلمي والتطور ومن هنا يمكن القول أن هناك علاقة بين الأخلاقيات الوظيفية والمعايير السائدة في



المجتمع، فإن غابت الأخلاق أصبح المجتمع يسير وفق قانون الغابة بمعنى البقاء للأقوى وهذا ما يؤدي إلى ظهور مشكلات وانحرافات قد يتحول بعضها إلى ظواهر مقلقة كظاهرة الفساد التي اجتاحت دول العالم حيث يعد الفساد قديم قدم المجتمعات وقد ارتبط وجوده بوجود الأنظمة السياسية والاجتماعية فهي الأنظمة الاستبدادية مثلا تكون هناك بيئة مشجعة أكثر على الفساد بينما تقل في النظم الديمقراطية التي تقوم على احترام حقوق وحرريات الإنسان وأيضا احترام سيادة القانون، ولعل من أهم المجالات التي يكثر فيها الفساد في وقتنا الحاضر هي الإدارة إذ نرى أن الفساد الإداري من بين المشكلات الرئيسية التي تعاني منها بعض المؤسسات والإدارات، فالحديث عن الفساد الإداري لا يخص مجتمع معين أو دولة معينة إنما هو ظاهرة عالمية تشكو منها كل الدول وقد يشكل خطر على الأمن الاجتماعي والأداء الإداري وللأسف فالجزائر من ضمن الدول التي تفشت فيها ظاهرة الفساد الإداري على الرغم من أن المشرع الجزائري تصدى لهذه الظاهرة من خلال سنه لمجموعة من القوانين ولذا وجب على الجزائر والدول الأخرى على محاربة الفساد الإداري والحد من انتشاره.

هناك عدة أساليب متبعة للقضاء أو التقليل من آثار الفساد الإداري من بينها الالتزام بأخلاقيات الوظيفة التي تعتبر وسيلة مهمة عند الموظفين من أجل محاولة ضمان حقوقهم والتقليل من آثار الفساد الإداري أيضا التزامهم بالصدق والأمانة وبالإخلاص في العمل، كذلك تفعيل دور المؤسسات الرقابية وسن القوانين والتنظيمات الإدارية.

وعليه يمكن طرح التساؤل التالي:

إلى أي مدى يساهم التقيد بالأخلاقيات الوظيفية في التقليل من فرص الفساد الإداري؟

وينبثق من هذا التساؤل المركزي التساؤلات التالية:

1. هل يكفي إدراك الموظف لشروط النجاح في العمل لتفادي الوقوع في الفساد

الإداري؟

2. هل يساهم الالتزام بالواجبات المهنية للموظفين في التقليل من فرص الفساد

الإداري؟

3. هل يساهم العمل الجماعي في خلق ضوابط أخلاقية وظيفية تقلل من الوقوع في

الفساد الإداري؟

ثانيا: الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

يساهم التقيد بالأخلاقيات الوظيفية في التقليل من فرص الفساد الإداري.

الفرضيات الفرعية:

1. يكفي إدراك العامل لشروط النجاح في العمل لتفادي الوقوع في الفساد الإداري.

2. يساهم الالتزام بالواجبات المهنية للموظفين في التقليل من فرص الفساد الإداري.

3. يساهم العمل الجماعي في خلق ضوابط أخلاقية وظيفية تقلل من الوقوع في الفساد

الإداري.

ثالثاً: أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع:

### 1/ أهمية الدراسة:

تبين لنا هذه الدراسة التوجهات الحديثة للقطاعات العامة من خلال ما يقدمه من خدمات للمؤسسات العمومية، كما تبين لنا هذه الدراسة مدى تمسك الإدارة بالأخلاقيات الوظيفية ومدى مكافحتها للفساد الإداري وتقليل فرص انتشاره.

### 2/ أسباب اختيار الموضوع:

#### أسباب ذاتية:

- الرغبة في الاطلاع على الموضوع.
- ارتباطه بمجال التخصص
- معرفة حقيقة الأوضاع السائدة داخل الإدارات الجزائرية.

#### أسباب موضوعية:

- نقص اهتمام المؤسسات الجزائرية بالأخلاقيات الوظيفية.
- تراجع أداء المؤسسات الجزائرية قد يعود إلى ضعف قيم أفرادها.
- شغل الموضوع اهتمام المفكرين والعلماء وهذا لما له تأثير على هذه المجالات.
- نقشي ظاهرة الفساد الإداري في الوسط المؤسساتي.
- الموضوع يتماشى والوضع المتدهور في الإدارة.

## رابعاً: أهداف الدراسة:

- معرفة الفساد وأهم أشكاله وكيفية محاربتة.
- الوصول للعلاقة الموجودة بين الفساد الإداري وأخلاقيات الوظيفة في المؤسسات الجزائرية.
- الوصول إلى أهمية الدور الذي تلعبه أخلاقيات الوظيفة للتقليل من ظاهرة الفساد الإداري.
- تحديد دور النزاهة والشفافية في العمل على العمال للتقليل من الفساد الإداري.

## خامساً: تحديد المفاهيم

## 1/ مفهوم الأخلاق:

أ/ لغة: الأخلاق جمع، مفردة (الخلق) والخلق يطلق على الطبع والسجية والمروءة والدين وحقيقته أنه وصف لصورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافه ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة.<sup>1</sup>

يقال فلان حسن الخلق؛ والخلق حسن الباطن والظاهر، فيراد بالخلق الصورة الظاهرة، وبالخلق الصورة الباطنة.

ب/ اصطلاحاً: قام العلماء قديماً وحديثاً بتعريفات للأخلاق كثيرة ومتنوعة ضمن القدماء نختار ما ذكره الإمام الغزالي حيث يقول عن الخلق أنه "هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة وبسر من غير حاجة إلى فكر ورؤية، فإن كانت الهيئة بحيث تصدر عنها

<sup>1</sup> قاموس المحيط لفيروز أبادي ولسان العرب لابن منظور، مادة: خلق، ج2، ص 1244-1245.

الأفعال الجميلة المحمودة عقلا وشرعا سميت خلقا حسنا، وإن كان الصادر عنها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي المصدر خلقا سيئا<sup>1</sup>

❖ عرف الصنيع الأخلاق بأنها: مجموعة السلوكيات التي يظهرها الفرد في تعامله مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة، ويكتسب معظمها من خلال التربية والبيئة التي عاش فيها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة.<sup>2</sup>

❖ اعتبر رشوان أن الأخلاق ما هي إلا تعبيراً عن الضمير الأخلاقي للإنسان وبالتالي فهو ذلك التأثير الذي تمارسه الذات الإرادية على مجموع المحتوى العقلي، بحيث تستطيع أن تتحكم في نشاطه والذي يمثل الرقيب على كل حركة وكل نشاط وكل سلوك.<sup>3</sup>

❖ أشار كيران إلى أن الأخلاق ما هي إلا مجموعة من المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية الإنسانية والتي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات.<sup>4</sup>

## 2/ الأخلاق:

1. يقصد الصنيع من خلال تعريفه للأخلاق أن الفرد يتعامل مع الأحداث والأفراد بالسلوكيات التي يكتسبها من تربيته وبيئته التي يعيش فيها على اختلاف مراحل عمره.

<sup>1</sup> ابن مسكويه، تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، ط2، تقديم حسن تميم دار مكتبة الحياة للطباعة والنشر، بيروت. ص 51 .

<sup>2</sup> الصنيع صالح بن إبراهيم: الإرشاد الأخلاقي "منظور إسلامي"، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد 13، 2001.

<sup>3</sup> رشوان حسين عبد الحميد أحمد، الأخلاق، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 2008، ص 123.

<sup>4</sup> Kiran. D.R –Professional ethics and human values. New Delhi: Hill publishing company Limited-2007.

2. يقصد رشوان بمصطلح الأخلاق أنها تعبر عن الضمير الأخلاقي للفرد وأن إرادة الفرد الذاتية تؤثر على النشاط العقلي وتتحكم فيه، والذي يعتبر رقيب لكل حركة وسلوك ونشاط.

كيران يقصد بتعريفه أن الأخلاق عبارة عن مبادئ وقيم تتحكم في سلوك الأفراد والمنظمات.

### التعريف الإجرائي:

• مجموعة القواعد والقيم التي تضبط سلوك الأفراد داخل المؤسسات كما تضبط تصرفاتهم تجاه المواقف التي يتعرضون لها.

### 3/ تعرف الأخلاقيات الوظيفية:

تعرف بأنها: التزام الموظف بواجباته الوظيفية الموكلة إليه وفقا للقانون، وتتمثل في احترام الموظف للقوانين والأنظمة المعمول بها، وفي احترام قيم وتقاليد المجتمع وعاداته والعدالة وعدم التحيز والعمل من أجل المصلحة العامة، علاوة على صون أسرار المنظمة وعدم إفشائها، وكذلك احترام الوقت والتقييد بساعات الدوام المقررة من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج<sup>1</sup>.

❖ يعرف العثيمين أخلاقيات الوظيفة بأنها: تمثل سلوك العاملين في إطار العمل الإداري، فالسلوك الإداري أو الوظيفي ما هو إلا مظهر من مظاهر السلوك الإنساني الذي يتأثر بما يسود البيئة الاجتماعية من أنظمة وقيم وعادات وتقاليد والمجتمعات البشرية تسعى

<sup>1</sup> COHEN. j. pant l. and sharp d. (2001), an examination of difference in ethical decision – making between canadian business ethics and accounting professionals journal of business ethics, volum 30-319-336.

دائماً إلى تحقيق الفضيلة ومكارم الأخلاق عن طريق ترسيخ وتهذيب الأخلاق والتربية السليمة التي تتادي بغرس القيم والمبادئ الأخلاقية للنفوس وتدريب الجوارح والممارسة اليومية اليقظة الدائمة بما يتفق ونظام المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وإنما يزدهر حضارات الأمم بمقدار تمسكها بأخلاقها وقيمها السائدة.<sup>1</sup>

❖ **وهناك من يقول أنها:** تعني البحث أو دراسة الكيفية التي تؤثر بها قرارات الموظفين على الناس الآخرين، فهي تهتم بدراسة حقوق الناس وواجباتهم والقواعد التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات.<sup>2</sup>

#### 4/ الأخلاقيات الوظيفية:

• **نقصد بالتعريف 01:** أن الموظف يجب أن يلتزم بواجباته تجاه الوظيفة المسندة إليه وذلك بالتقيد بالقوانين المتمثلة بالأنظمة المعمولة بها داخل المؤسسة واحترام قيم وعادات وتقاليد المجتمع وعدم تفضيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، كذلك بالالتزام بالسر المهني وعدم إفشائه واحترام ساعات العمل من أجل تحقيق الإنتاج.

• **يقصد العثيمين في تعريفه:** أن أخلاقيات الوظيفة هي سلوك العاملين داخل الإدارة وأن السلوك الإداري هو أحد مظاهر السلوك الإنساني والذي يتأثر بالبيئة الاجتماعية وما يسودها من قيم وعادات وتقاليد وأن المجتمعات البشرية تعمل على ترسيخ الأخلاق وتهذيبها من خلال غرس القيم والمبادئ الأخلاقية للنفوس بما يتفق ونظام المجتمع الذي يعيش فيه الفرد وأن ازدهار الأمم راجع إلى مقدار تمسكها بأخلاقها وقيمها السائدة.

<sup>1</sup> العثيمين فهد بن سعود بن عبد العزيز، أخلاقيات الإدارة في الوظيفة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1994، ص 485.

<sup>2</sup>Stones J Freeman E. *The EthicsCrisis in American Business, the Ring Lecture in Ethics, University of Florida, and presented to the Hobly Program in Business Ethics, Hapden- Suvdney College, 1991.*

## 5/ الأخلاق الوظيفية:

• التزام الموظف بواجباته الوظيفية من خلال مجموعة من القواعد والقيم التي تميزه بين ما هو جيد وما هو سيء واحترامه للأنظمة والقوانين وعدم التحيز من أجل تحقيق المصلحة العامة.

## 6/ مفهوم الفساد:

## أ/ لغة:

❖ يستخدم مفهوم الفساد في اللغة العربية لمعان متعددة فالمصطلح مصدر وفعله (فَسَدَ) ويشير لسان العرب<sup>1</sup> إلى الفساد على اعتباره نقيض الإصلاح ويُقال فَسَدَ، يَفْسُدُ، فَسَادًا، فُسُودًا.

❖ وفي المصباح المنير<sup>2</sup> يشير المصطلح إلى معان عضوية للفساد فيقال: فسَد اللحم واللبن ويشتق لفظ الفساد (Corruption) لغة إلى الفعل اللاتيني (Rump) أي يكسر وهو ما يعني أن قاعدة سلوك معين قد كسرت.

❖ يعرف قاموس ويبستر كلمة الفساد بأنها: انحراف الشيء (السلوك) عن الأصل أو عن حالة نقائه الأصلية أو عن ما هو صائب.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، ج5، ص 3412.

<sup>2</sup> أحمد بن محمد الفيومي، المصباح المنير، دار المعارف، القاهرة، 1973، ص 155.

<sup>3</sup> Webster (Merriam), webstet sninthew collegiatedictionary. P 294.



## ب/ اصطلاحا:

❖ عرف الفساد تعريف اقتصادي بأنه: المتاجرة غير المشروعة بقدرات المجتمع واستغلال السلطة أو النفوذ بطرق ملتوية لتحقيق منفعة ذاتية مادية كانت أو معنوية بما يتعارض مع مقتضيات المصلحة العامة.<sup>1</sup>

❖ عرف "عطاء الله خيل" الفساد بأنه: سوء استخدام السلطة أو المنصب العام بغيات شخصية ويتدرج الفساد على سبيل المثال لا الحصر من الرشوة وبالابتزاز واستغلال النفوذ والوساطة والمحسوبية والاحتيال والاختلاس والتزوير واستغلال المال.<sup>2</sup>

❖ وأيضا يعرف بروكس كلارك الفساد بأنه: إساءة استعمال الوظيفة الإدارية للحصول على منافع شخصية أو فئوية وأيضا يعرف بروكس Brooks الفساد بأنه سلوك يخرج عن نطاق الوظيفة العامة بهدف الحصول على منافع خاصة.<sup>3</sup>

ويعرف الفساد أيضا:

- يقصد بالتعريف 01: استغلال المصلحة والنفوذ لتحقيق المصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة سواء كان ماديا أو معنويا، وتعتبر أيضا متاجرة غير مشروعة.
- يقصد عطاء الله خيل في تعريفه لظاهرة الفساد سوء استخدام المنصب العام، والسلطة بطرق غير شرعية أي بطرق ملتوية لتحقيق غايات شخصية كاستغلال النفوذ وقبول الرشوة والتزوير واستغلال المال العام.

<sup>1</sup> محمد علي محمد البدوي، الفساد في النسق الاقتصادي وانعكاسه على التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع المصري، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية 1996، ص 3.

<sup>2</sup> صقر أحمد، الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العامة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب الرياضي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 16، العدد 32، 2001.

<sup>3</sup> بوادي حسين المحمدي، الفساد الإداري لغة المصالح، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 17.

- يقصد مايكل كلارك بروكس في تعريفهما أن الفساد الخروج عن الحدود المسموح بها في الوظيفة الإدارية لتحقيق منافع شخصية.

### التعريف الإجرائي للفساد:

1. استخدام السلطة العامة لتحقيق المكاسب والأرباح أو منافع شخصية وذلك بمخالفة القوانين والمعايير الأخلاقية.
2. الخروج عن المعايير المسموح بها في الوظائف العامة لتحقيق المصالح الخاصة.
3. كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق المنفعة الخاصة.

### 5/ مفهوم الفساد الإداري:

- ❖ يعرف البنك الدولي: بأنه سوء استخدام السلطة العامة من أجل الحصول على مكاسب خاصة.
- ❖ يعرف أيضاً بأنه ذلك الاضطراب أو الخلل الذي يصيب الجهاز الإداري أو أجهزة المؤسسات العامة حكومية أم غير حكومية.
- ❖ الفساد الإداري هو سلوك بيروقراطي منحرف يستهدف تحقيق منافع ذاتية بطرق غير مشروعة ودون وجه حق.
- ❖ Caiden 1997 يصفه بأنه السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية محاباة الاعتبارات خاصة كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية أو ارتكاب المخالفات ضد القوانين لاعتبارات شخصية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب، علي الحسين حميدي العامري، إستراتيجية محاربة الفساد الإداري والمالي مدخل تكاملي، دار الأيام، الأردن، الطبعة العربية 2014، ص 23.

- ❖ جوزيف ناي يعرف الفساد الإداري بأنه: "سلوك مخالف للواجب الرسمي بسبب المصلحة الشخصية مثل العائلة أو القرابة أو الصداقة أو الاستفادة المادية واستغلال المراكز وخالفة التعليمات لغرض ممارسة النفوذ والتأثير الشخصي، ويدفع هذا السلوك إلى استعمال الرشوة أو المكافأة لمنع عدالة أو موضوعية شخص معين في مركز محترم وكذا يشمل على سوء استخدام المال العام التوزيع غير القانوني للموارد العامة من أجل الاستفادة الخاصة.<sup>1</sup>
- ❖ الدكتور صلاح الدين فهمي محمود توصل إلى أن الفساد الإداري هو: كل تصرف غير قانوني مادي أو أخلاقي من جانب العاملين، يسود في بيئة بيروقراطية يهدف إلى تحقيق مصالح شخصية على حساب المصلحة العامة، مما يؤدي إلى هدر في موارد الدولة الاقتصادية، الأمر الذي ينعكس بالسلب على عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية يؤدي إلى عدم الاستقرار السياسي.<sup>2</sup>

### الفساد الإداري:

- ❖ يقصد Caiden في تعريفه للفساد الإداري أنه انحراف السلوك عن القوانين والواجبات الرسمية وارتكاب المخالفات وذلك لتحقيق اعتبارات شخصية كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية.
- ❖ جوزيف ناي يقصد بتعريفه للفساد الإداري أنه السلوك الخارج عن الواجب الرسمي واستغلال المراكز والمصالح وممارسة النفوذ بسبب المصالح الشخصية كالعائلة والأصدقاء

<sup>1</sup> نقماري سفيان، مداخلة بعنوان: الإطار الفلسفي والتنظيمي للفساد الإداري والمالي (ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي) الجزائر، جامعة البليدة 6-7 ماي 2012، ص 04.

<sup>2</sup> صلاح الدين فهمي محمود، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب 1994، ص ص، 40-41.

وهذا ما يدفع إلى استعمال الرشوة لمنع العدالة واستخدام المال العام كالتوزيع غير القانوني للموارد العامة من أجل المصلحة الخاصة.

❖ دكتور صلاح الدين فهمي يقصد في تعريفه أنه تصرف يقوم به العاملون خارج النطاق القانوني سواء كان التصرف مادي أو أخلاقي وأن الفساد الإداري يكون في بيئة بيروقراطية أي بيئة تحكمها السلطة التعسفية للأفراد بغرض تحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة مما يؤدي إلى استغلال موارد الدولة الاقتصادية والذي ينعكس سلباً على عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعدم الاستقرار السياسي.

### التعريف الإجرائي للفساد الإداري:

1. تلك السلوكات المخالفة للأنظمة والقوانين والتي تتعارض مع الأخلاقيات الوظيفية لتحقيق المصالح الشخصية على حساب المصالح العامة.
2. هو فعل غير قانوني يستهدف تحقيق المنفعة الشخصية على حساب المصلحة العامة وذلك باستغلال السلطة واستخدام أساليب غير مشروعة مما يؤدي إلى انحراف الفرد عن المعايير والقيم الأخلاقية داخل الإدارة.

سادساً: الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1/ المملكة العربية السعودية:

الفساد الإداري: أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته (نحو بناء نموذج تنظيمي) دراسة تطبيقية على المدانين بممارسته والمعنيين بمكافحته في المملكة العربية السعودية أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، لخالد بن

عبد الرحمان بن حسن بن عمر آل الشيخ، إشراف حزام بن مطر المطيري، في 19-03-2007، قسم العلوم الإدارية، تخصص علوم إدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض/ المملكة العربية السعودية، كلية الدراسات العليا.

انطلق الباحث في هذه الدراسة من خلال مجموعة من التساؤلات:

1. ما أنماط الفساد الإداري السائدة في المملكة العربية السعودية؟
  2. ما أسباب الفساد الإداري السائدة في المملكة العربية السعودية؟
  3. ما سبل مكافحة الفساد الإداري السائدة في المملكة العربية السعودية؟
  4. ما النموذج التنظيمي المقترح لمكافحة الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية؟
- وفي إطار هذه التساؤلات تم تحديد منهج الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي والمسح الاجتماعي، أما عينة الدراسة فقد حددت بـ 907 ضابط وموظف، 170 سجين طبقت عليهم الأدوات العلمية: الاستمارة، المقابلة.

وقد انطلقت هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف:

- التعرف على أنماط الفساد الإداري السائدة في المملكة العربية السعودية.
  - التعرف على أسباب الفساد الإداري السائدة في المملكة العربية السعودية.
  - التعرف على سبل مكافحة الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية.
  - وضع نموذج تنظيمي مقترح لمكافحة الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية.
- وفي الأخير توصلت الدراسة إلى مجموعة من الدراسة:
- عدم وجود تعريف موحد متفق عليه للفساد الإداري وذلك عائد للعديد من الأسباب

منها اختلاف المناهج المتبعة في دراسة هذه الظاهرة.

❖ زيادة حالات عدم الالتزام بأوقات الدوام الرسمي التي رصدتها هيئة الرقابة والتحقيق عام 1423هـ - 1424هـ عام 1419-1420هـ بنسبة بلغت 56.37%.

❖ أكثر السجناء في قضايا الفساد الإداري أدينوا في جرائم تزوير، اختلاس، غسيل أموال على التوالي بينما كان نمط إساءة استعمال السلطة أقل الأنماط التي أدين أفراد بسببها.

❖ أكثر الأسباب التي تؤدي إلى الفساد الإداري من وجهة نظر المعنيين بالمكافحة، عدم تطبيق نظام المساءلة بشكل دقيق على جميع أجهزة الدولة، ضعف الوازع الديني، القصور الإعلامي في توعية الناس بأضرار وأشكال الفساد الإداري.

## 2/ العراق:

الفساد المالي والإداري (مفهومه، أسبابه، أنواعه، وسبل معالجته في العراق)، مذكرة مكملة لنيل رسالة ماجستير، لوائل عذب حاجم، إشراف نوال طارق إبراهيم، سنة 2016، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد.

انطلق الباحث في هذه الدراسة من خلال مجموعة من التساؤلات:

❖ تحديد مفهوم الفساد الإداري والمالي وتسليط الضوء على أبرز العوامل المحفزة

للفساد؟

❖ ما هي الحلول اللازمة لمعالجة الفساد الإداري والمالي والقضاء على مظاهره؟

❖ ما هي طبيعة تخصصات الجهات المختصة في مكافحة الفساد الإداري والمالي

في العراق.

في إطار هذه التساؤلات تم تحديد مجموعة من الفرضيات:

- ❖ الفساد الإداري والمالي يؤثر سلباً على مستوى الأداء الوظيفي والكفاءة، مما يدفع أصحاب الحاجة إلى اتباع أساليب غير قانونية وغير شرعية في سبيل تحقيق أهدافهم.
- ❖ تفعيل دور مؤسسات الدولة الرقابية لحماية المال العام وضمان أداء الوظيفة العامة بكفاءة واستقامة لمكافحة الفساد الإداري والمالي.
- ❖ التكامل والتنسيق بين مؤسسات الدولة الرقابية الثلاثة (هيئات النزاهة، مكاتب التفتيش العموميين، ديوان الرقابة المالية يؤدي إلى الكشف والحد من ظاهرة الفساد الإداري والمالي.

وليتحقق الباحث من هذه الفرضيات لجأ لتحديد منهج الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي وقام بالاعتماد على مجموعة من الأدوات العلمية:

#### الاستمارة، الملاحظة، المقابلة

المقياس الخماسي يصف مستوى الإجابات المتوقعة.

أدوات التحليل الإحصائي SPSS.

أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد حددت بـ 105 موظف من موظفي وزارة المالية/ مكتب المفتش العام.

وقد انطلقت هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف:

- ❖ الوقوف على أبرز مظاهر وأشكال الفساد الإداري والمالي وتشخيصها واقتراح ما يمكن اقتراحه لمعالجتها ووضع الحلول المناسبة وتحديد أبرز مظاهر الفساد الإداري في العراق.

❖ تحديد مسببات ظاهرة الفساد الإداري والمالي والعناصر الرئيسية التي أدت إلى بروزها بشكل واضح في العراق بعد التغيير.

❖ الوقوف على أهم الآثار السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية التي تتجم عن ظاهرة الفساد الإداري والمالي في العراق.

وفي الأخير توصل الباحث للنتائج التالية:

❖ أسباب الفساد الإداري والمالي متعددة منها أسباب (سياسية، إجتماعية، إدارية، اقتصادية... إلخ) كذلك مخالفة القواعد، الأحكام، التعليمات الصادرة من الجهات العليا.

❖ غياب أو ضعف الشفافية والمساءلة القانونية للفسادين.

❖ ضعف العقوبة أو الغرامات المالية التي تحكم بها على المرشحي مقارنة بالمبالغ التي يحصل عليها.

❖ استمرار المدراء الإداريين في مناصبهم الإدارية ولفترات طويلة يؤدي إلى استغلالهم لصلاحياتهم وتحقيق منافعهم الشخصية.

### 3/ الأردن:

أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، لريم ياسر الرواشدة، إشراف سامر عبد المجيد البشاشة، سنة 2007، قسم الإدارة العامة، تخصص إدارة عامة، جامعة مؤتة الأردن، كلية الدراسات العليا.

تتطلق الباحثة في هذه الدراسة من خلال مجموعة من التساؤلات وهي:



1. ما هي تصورات المبحوثين للالتزام بأخلاقيات الوظيفة العام لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية؟

2. ما هي تصورات المبحوثين لمستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية؟

3. هل هناك علاقة ارتباطية بين متغير الدراسة المستقلة (الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة)، وكل بعد من أبعاده والمتغير التابع (الولاء التنظيمي) وكل بعد من أبعاده؟

وفي إطار هذه التساؤلات تم تحديد مجموعة من الفرضيات وهي:

1. لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية للالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة (الواجبات الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية، الحقوق الوظيفية، المناخ الأخلاقي، الاختبار الأخلاقي) في الولاء العاطفي في المؤسسات العامة الأردنية.

2. لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية للالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة (الواجبات الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية، الحقوق الوظيفية، المناخ الأخلاقي، الاختبار الأخلاقي) في الولاء المستمر في المؤسسات العامة الأردنية.

3. لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية للالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة (الواجبات الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية، الحقوق الوظيفية، المناخ الأخلاقي، الاختبار الأخلاقي) في الولاء المعياري في المؤسسات العامة الأردنية.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو (الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة)، تعزى للمتغيرات الديموغرافية ( النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل، الخبرة، المسمى الوظيفي).

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو (الولاء التنظيمي) تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي).

ولتحقق الباحثة من هذه الفرضيات لجأت لتحديد منهج الدراسة والمتمثل في المنهج: المنهج الوصفي الميداني التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري، أما على صعيد البحث الميداني والتحليلي، فقد تم إجراء المسح الاستطلاعي الشامل، وتحليل كافة البيانات، واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة.

أما بالنسبة لعينة الدراسة أخذت عينة عشوائية طبقية تمثلت في 682 مفردة من أصل 6457 من مجتمع الدراسة، أما المجتمع الكلي المقدر بـ 6813، فقد طبقت عليهم الأدوات العلمية الاستبائية.

وقد انطلقت هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف.

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، وينبثق من هذا الهدف الأهداف التالية:

1. بناء إطار نظري فكري لأخلاقيات الوظيفة العامة، وأهميتها في تحقيق الولاء التنظيمي.
2. بناء إطار نظري فكري للولاء التنظيمي وأهميته في تحقيق فاعلية التنظيم.
3. التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة والولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية.
4. قياس مستوى توظيف أخلاقيات الوظيفة العامة بين أوساط العاملين في المؤسسات العامة الأردنية.
5. قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية.

وفي الأخير توصلت الباحثة لمجموعة من النتائج وهي:

1. أشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين لأبعاد الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة (الواجبات الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية، الحقوق الوظيفية، المناخ الأخلاقي، الاختبار الأخلاقي)، جاءت بدرجة مرتفعة وقد احتل بعد إدراك الموظفين لواجباتهم الوظيفية المرتبة الأولى، يلي ذلك بعد إدراك الموظفين المسؤولية الإدارية والاجتماعية، وجاء في المرتبة الثالثة بعد الاختبار الأخلاقي، أما بعد المناخ الأخلاقي فقد جاء في المرتبة الرابعة، في حين جاء في المرتبة الخامسة والأخيرة بعد الحقوق الوظيفية.

ويعزى ذلك إلى كون أخلاقيات الوظيفة وبمختلف أبعادها ذات أصول قيمية ونفسية بالإضافة إلى أصولها القانونية والوضعية، مما يجعلها واسعة الامتداد في الإدراك والشعور، وقد يكون ذلك على حساب معطيات الحقوق الوظيفية الملموسة في الواقع التنظيمي للمؤسسات المبحوثة الأمر الذي جعل المبحوثين يفضلون ضمن الحالة المتوسطة، ليؤكدوا هرمية الرضا المتصاعد كلما تم الابتعاد عن مدركات المعطيات المادية والتقت نتائج هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة ( القطاونة 2006) والتي أشارت نتائجها إلى وجود مبادئ أخلاقية أثناء عمله ومن أبرزها الموضوعية والاستقلالية، والتقت مع دراسة (الكواز والعبادي 2006) والتي أشارت نتائجها إلى أن الأفراد العاملين في المنطقة سواء كانوا موظفين أو مدراء يعملون آراء متباينة وهناك اختلافات هامة بينهم حول مكونات السلوكيات الأخلاقية ومصادر تكوين هذه السلوكيات التي يعملونها.

2. أشارت أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائية، وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة العامة، والولاء التنظيمي، كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى البعد الواحد، وكانت أقوى هذه العلاقات مع البعد

التابع (الولاء المستمر) في حين كانت أضعف هذه العلاقات هي العلاقة في المتغير التابع (الولاء المعياري).

ويرجع ذلك إلى إمكانية استشعار مدى العلاقات السائدة بين الموظفين الإداريين بوصفهم رؤوسين يتعاملون إنسانيا وتنظيميا واجتماعيا، وهي الأقرب إلى مشاعر العاملين، وشعورهم بالتوافق النفسي والتنظيمي إزاء الوظائف التي يشغلونها.

3. أشارت النتائج أن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة تفسر (38.1%) من التباين في بعد (الولاء العاطفي)، كما تفسر أيا (44.2%) من التباين في بعد (الولاء المستمر)، وتفسر أيضا (31.6%) من التباين في بعد (الولاء المعياري)، وجميع ذلك يؤكد دور وأثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في تفسير الأبعاد التابعة للولاء التنظيمي، ويعود تفسير ذلك إلى أن المبحوثين يميلون إلى التعامل الفعلي ذي النتائج المؤثرة عمليا وعاطفيا، وإلى ما يرتبط بالقيم والمعايير الأخلاقية، كونها أبعاد تحتل الحركة والتأويل، ولهذا جاءت أهمية بعد الولاء العاطفي والولاء المستمر قبل بعد الولاء المعياري الذي يرتبط بالمردودات المادية التي لا يمكن تجاهلها.

4. وأشارت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الواجبات الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية، الحقوق الوظيفية والمناخ الأخلاقي) هي أكثر متغيرات الالتزام بأخلاقيات الإدارة تأثيرا في الولاء العاطفي تبعد من أبعاد الولاء التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، وإن متغير الولاء الأخلاقي قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (35.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير إدراك الموظفين لواجباتهم الوظيفية حيث يفسر مع المناخ الأخلاقي (37.2%) من التباين في المتغير التابع، دخل ثالثا متغير إدراك الموظفين بالمسؤولية الإدارية والاجتماعية حيث فسر عن المتغيرات السابقة (37.9%) من التباين في المتغير التالي، ودخل رابعا متغير الحقوق الوظيفية، حيث

فسر مع المتغيرات السابقة ما مقدار (38.1%) من التباين في الولاء العاطفي كمتغير تابع.

5. أشارت النتائج إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو (الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة)، تعزى للمتغيرات الديمغرافية، (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي)، بمعنى أنه كلما زادت خدمة الفرد أصبح أكثر اعتماداً على نفسه بخلاف المعنيين الجدد، فإن مستوى التزامه بأخلاقيات الوظيفة العامة يتأثر بسبب تعلمهم أساسيات العمل، إضافة إلى أنه يوجد هناك تمييز بين أصحاب الخبرات.

6. أشارت النتائج إلى وجود قرارات ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو (الولاء التنظيمي)، تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي كانت الفروق لصالح الذكور، وبالنسبة للمؤهل العلمي كانت لصالح ذوي المؤهل العلمي دراسات عليا، وبالنسبة للخبرة فإن مستوى ولاءه يزداد كلما زادت خبرته، وبالنسبة للعمر لصالح المبحوثين ذوي أعمار (51 سنة فأكثر) المسمى الوظيفي لصالح المدراء.<sup>1</sup>

## ثانياً: الدراسات الجزائرية:

### الدراسة 1:

أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، لـ زروقي يحي، وإشراف الدكتور أحمد بلبشير

<sup>1</sup> ريم ياسر الرواشدة، أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة مقدمة إلى عمارة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، قسم: الإدارة العامة لجامعة مؤتة (الأردن)، السنة 2007.

محمد، سنة 2016-2017، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.<sup>1</sup>

انطلق الباحث في هذه الدراسة على مجموعة من التساؤلات:

- ❖ ما هو مفهوم أخلاقيات الأعمال ودوره الاستراتيجي في المنظمات الحديثة؟
- ❖ ما هو الفساد الإداري وما تأثيراته وتكاليفه على التنمية؟
- ❖ ما تصور وإدراك أخلاقيات الموظف العام في الجزائر على ضوء الدراسة الميدانية المقترحة؟

وفي إطار هذه التساؤلات قام الباحث بتحديد مجموعة من الفرضيات:

- ❖ للتكوين أثر إيجابي على السلوك الوظيفي.
- ❖ للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على السلوك الوظيفي.
- ❖ للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على الرضى الوظيفي.
- ❖ لأخلاقيات المهنة أثر إيجابي على العلاقات العامة لإدارة الضرائب.
- ❖ لإدارة الموارد البشرية أثر إيجابي على تحقيق أهداف إدارة الضرائب.

وليتحقق الباحث من صحة وصدق فرضياته لجأت لتحديد منهج الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي حيث قام في الجانب النظري بدراسة وصفية تبين مفهوم أخلاقيات الأعمال ودورها الاستراتيجي في المنظمة الحديثة، أما الجانب العملي اعتمدت على المنهج التحليلي، أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد اعتمدت الطريقة العشوائية والتي قدرت بـ 90 موظف

<sup>1</sup> زروقي يحيى، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016-2017.

من أصل 359 عونا، جمع الباحث البيانات عن طريق الاستبيان وأخضعها إلى سلسلة من التحاليل الإحصائية في البداية أخضعت البيانات المتعلقة بالمستجوبين لتحاليل إحصائية وصفية لإبراز خصائص العينة ثم حساب Alpha Cronbach's للفقرات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة، وفي الأخير أجريت تحاليل إحصائية وصفية على الفقرات المتعلقة بمختلف المتغيرات.<sup>1</sup>

وقد انطلق الباحث من خلال دراسته لتحقيق مجموعة من الأهداف:

1. تسليط الضوء على مفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري.
2. تبيان نتائج الدراسة التطبيقية على مستوى مديرية الضرائب لولاية تلمسان وما هو مدى ومستوى إدراك أعوان هذا الجهاز لمفهوم الأخلاقيات ضمن إدراك الضرائب.
3. رفع كفاءة الباحث من خلال اطلاعه على الأسس النظرية لمفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري.
4. توفير مادة نظرية وميدانية حول هذا الموضوع لزملائي الباحثين ومن ثم إثراء المكتبة ببحث جديد يكون دعما لمن يريد التعمق في هذا الموضوع.
5. تحديد المجالات التي يمكن عدها مصدرا لمواجهة الفساد الإداري وعلاجه.

وفي الأخير توصل الباحث لمجموعة من النتائج حيث أثبتت النتائج صحة الفرضيات الأربعة الأولى وتتنفي الخامسة، حيث كان غالبية المستجوبين موافقون إلى موافقون بشدة على السلوك الوظيفي لعمال مصالح الضرائب والتأثر بالتربية والتكوين العام، التكوين المتواصل، التكوين في أخلاقيات المهنة والتكوين في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة على

<sup>1</sup> زروقي يحيى، مرجع سابق.

هذا الأساس تؤيد النتائج الفرضية 1، إلى جانب هذا كان غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن أخلاقيات المهنة تؤثر على علاقة موظف مصالح الضرائب بالمكلفين بالضريبة وعلى سلوكه خارج العمل، على أن البيئة الأخلاقية المؤسساتية الخارجية والعلاقات الأخلاقية الناشئة بين الموظف وزملائه في العمل لها دور في السلوك الوظيفي، وعلى أن المعايير الأخلاقية المعتمدة من طرف مديريات الضرائب، العقوبات التأديبية المترتبة عن الإخلال بأخلاقيات المهنة تؤثر على السلوك الوظيفي للموظفين وتساهم في تطويره، تؤيد هذه النتائج الفرضية 2.

إضافة لذلك كان غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن الرضا الوظيفي يزداد كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في مصالح الضرائب وكلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة وعلى أن الصراعات الأخلاقية في محيط العمل تؤثر على الرضى الوظيفي، تؤيد هذه النتائج الفرضية 3.

أيدت النتائج أيضا الفرضية 4 حيث كان غالبية المستجوبين موافقين بشدة على أن مستوى أخلاقيات مهنة موظفي الضرائب يؤثر على مستوى التحضر الجبائي للمكلفين بالضريبة ويلعب دورا في تحسين العلاقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين بالضريبة.

بالنسبة لهذه النظرية جاءت النتائج موافقة للأطر النظرية ولنتائج الدراسات السابقة هذا خلاف للنظرية 5 التي كانت إجابات أفراد العينة لم تعطى دلالة قطعية على الأثر الإيجابي لإدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب، وقد فسر الباحث هذه النتائج



بالمشاكل والضعف اللذان يميزان إدارة الموارد البشرية في الإدارات العامة على العموم، وفي مصالِح إدارات الضرائب على وجه الخصوص.<sup>1</sup>

## الدراسة 02:

دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير، بودراع أمينة، إشراف برحومة عبد الحميد، سنة 2012-2013، قسم علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

انطلقت الباحثة في هذه الدراسة من خلال مجموعة من التساؤلات:

- ❖ ما مدى تبني أخلاقيات الأعمال من قبل المواطنين؟
- ❖ ما مدى التزام العاملين في البنوك التجارية الجزائرية بأخلاقيات الأعمال؟
- ❖ هل هناك علاقة بين كل من أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في البنوك التجارية الجزائرية؟

ومن خلال طرحها لمجموعة من التساؤلات قامت الباحثة بتحديد مجموعة من الفرضيات:

- ❖ هناك تفاوت في تبني أخلاقيات الأعمال لدى المنظمات.
- ❖ هناك التزام ملحوظ للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية بأخلاقيات الأعمال.
- ❖ هناك علاقة إيجابية بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في البنوك التجارية الجزائرية.

ولتتحقق الباحثة من صحة الفرضيات اعتمدت على المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة، أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد اعتمدت على العينة العشوائية التي حددت بـ 74 فردا

<sup>1</sup> زروقي يحيى، مرجع سابق.

من بين 173 عامل، وقد اعتمدت الباحثة على مجموعة من الطرق والأدوات لجمع المعلومات والبيانات وهي الكتب، المجالات، البحوث الجامعية، هذا بالنسبة للجانب النظري أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدت على الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، السجلات والوثائق.

وقد انطلقت هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف:

1. التعريف بالمفهوم الشمولي لأخلاقيات الأعمال، وتوعية إدارات منظمات الأعمال بأهمية تبني المزيد من المبادرات الأخلاقية.
2. التعرف على واقع أخلاقيات الأعمال في المنظمات، ومدى إدراكها لأهمية الالتزام بالأخلاق.
3. دراسة وتحليل أخلاقيات الأعمال ومتغيراتها والعلاقات السببية بين تلك المكونات.
4. التطرق الى العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في المنظمة وهل أن فقدان الأخلاق يمكن أن يكون سببا منيا لانحيار المنظمات.
5. إظهار وتوضيح أخلاقيات الأعمال بصورة عامة وأثر ذلك على أداء العاملين في البنوك.
6. التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن أن تكون ذات فائدة للمنظمات والباحثين والمهتمين بهذا المجال.

وفي الأخير توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج.

- ❖ تفتقد البنوك التجارية الجزائرية خاصة العامة منها إلى سياسات أخلاقية، إستراتيجية تهتم بترسيخ وإرساء مبادئ أخلاقيات الأعمال.
- ❖ إن مفهوم أخلاقيات الأعمال جديد بالنسبة لأغلبية العاملين في البنوك التجارية الجزائرية وبالتحديد العامة منها بالرغم من وجوده من وثائق خاصة في البنوك تدعى

بالمدونات الأخلاقية للبنك، على عكس ذلك نجد أن مفهوم أخلاقيات الأعمال معروف ومتداول بكثرة لدى البنوك الخاصة.

❖ نقص كبير لدى البنوك التجارية الجزائرية في استغلال واستخدام المدونات الأخلاقية والعمل بها بالرغم من توفرها في أغلب البنوك محل للدراسة.

❖ غياب الهدف الأخلاقي لدى البنوك التجارية الجزائرية مقارنة مع هدف تعظيم الربح.

❖ غياب الاهتمام الكافي بعملية تقييم العاملين مما ولد لدى غالبيتهم سلوك لا مبالي.

❖ غياب دور إدارة البنوك التجارية الجزائرية في توعية العاملين حول أهمية أخلاقيات الأعمال، وكذا عدم اهتمامها بتحسين أداء العاملين.

❖ من خلال الدراسة الميدانية التي أجرتها بعينة البنوك محل الدراسة، تبين أن البنوك التجارية الخاصة ملتزمة أخلاقيا وخاصة اتجاه عمالهم وموظفيهم وكذا نحو عملائها وحتى المجتمع، مما جعلها تكتسب العديد من المزايا منها ولاء العملاء.

إن توفر سلوك الأخلاقيات في العاملين يوطد جسور الثقة بين البنوك والعمال ومختلف أصحاب المصالح وخاصة العملاء.<sup>1</sup>

### الدراسة 03:

دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة -دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية أدرار<sup>2</sup> - أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، للطالب لعريبي أحمد، تحت إشراف الدكتور الأزهر العقبلي، 2017-2018، قسم العلوم

<sup>1</sup> بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، قسم علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة المسيلة، المسيلة، الجزائر، 2012-2013.

<sup>2</sup> لعريبي أحمد، دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة -دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية أدرار-، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017-2018.

الاجتماعية تخصص الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

قام الباحث بوضع مجموعة من الفرضيات قسمها إلى فرضية عامة وفرضيات جزئية، فالفرضية العامة لوظائف إدارة الموارد البشرية دور كبير في إرساء قواعد عمل وذلك من خلال الوظائف الإدارية والوظائف المتخصصة مما ينعكس على التزام العاملين بأخلاقيات مهنية داخل المنظمة.

### الفرضيات الجزئية:

- في سعي إرساء قواعد سلوك مهنية يحرص القائمون على إدارة الموارد البشرية على تثبيت الاتجاهات التنظيمية من جهة الحصول على المعلومات واثبات الذات وتحمل المسؤولية في مواقع العمل، والالتزام بالسر المهني فضلا عن تحقيق أهداف وسياسات المنظمة.

- في العملية الإدارية يحرص القائمون على إدارة الموارد البشرية على التعامل بكل شفافية وحيادية وعدالة مع الموظفين داخل المنظمة.

ولكي يتحقق الباحث من فرضيات الدراسة لجأ لتحديد منهج الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي، أما عن عينة الدراسة فقد حددها بـ 287 مفردة باستخدام المسح الشامل وينقسمون بين أمناء عامون ورؤساء مصالح وموظفوا إدارة مخابر ومستشارين وعمال مهنيين.

كما قام الباحث بتطبيق مجموعة من الأدوات العلمية الاستمارة والمقابلة والملاحظة وكذا الوثائق والاحصائيات.

هذه الدراسة تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف:

التعرف على أهم الوظائف العملية والعمليات الأساسية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية وعلى كيفية تسييرها، خاصة وأنها تساهم مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائها.

تحديد دور إدارة الموارد البشرية في المنظمة ودرجة تأثيرها على:

أ- السلوك العام للموظف في المحيط الاجتماعي وعلى مستوى الأداء في المنظمة.

ب- تبيان درجة تأثيرها في الخدمات المقدمة بشكل عام باعتبار أن مجموعة المهن في المجتمع هي الأداة المنفذة لأهداف وتطلعات والأفراد علما أنه إذا فقد العاملون في مختلف التخصصات والقطاعات آداب الأداء وأخلاقياته فإن النتيجة الحتمية ستكون الفشل والتخلف.

تحديد أهم الوظائف المتعلقة بإدارة الموارد البشرية المتحكمة في البيئة الأخلاقية للمنظمة والتي تعد الركيزة التي بها يتشكل البناء التنظيمي للمنظمة.

تحليل الوظيفتين الإدارية والمتخصصة بوصفهما الدورين الأساسيين لإدارة الموارد البشرية في المنظمة وتأثيرهما على الالتزام بأخلاقيات المهنة.

وفي الأخير توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

إن العملية التوظيفية تعكس التزام القائمون على إدارة الموارد البشرية في عمليتي الاختيار والتعيين مبدأ تحقيق الانسجام بين مؤهلات الموظف والوظيفة.

غياب الحرص من طرف القائمون على إدارة الموارد البشرية على عملية تدريب بغية تحقيق الانسجام بين الموظفين والسياسة الخاصة وأهداف المنظمة.

بالنسبة لعملية التقييم المستمر للموظفين تعكس حرص القائمين على مبدأ إثبات الموظف لذاته.

فنجد أنه يتجلى في قدرة القائمون على الربط بين تقييم الأداء وإثبات الموظف ذاته من خلال العمليات التالية:

القدرة على تنشيط الأعمال.

وجود التشجيع من طرف القائمون على المبادرة والأعمال الجيدة.

القدرة على المشاركة في حل مشاكل العمل.

بالنسبة للعملية الإدارية تعكس حرص القائمون على إدارة الموارد البشرية للتعامل بكل شفافية وحيادية وعدالة مع الموظفين داخل المنظمة.

#### تعقيب الدراسات السابقة:

تميزت الدراسات السابقة التي تعرضنا لها في موضوع الدراسة بطابعها العلمي وتنوعها من حيث طبيعة التخصص، وبعد استعراض هذه الدراسات وجدنا انها قد شملت أحد المتغيرين الخاص بموضوع الدراسة الاخلاقيات الوظيفية والفساد الإداري، وقد تنوعت هذه الدراسات بأهدافها ومتغيراتها.

تميزت ايضا بتحديدنا للمفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة، تنوع المناهج المستخدمة كالمنهج الوصفي، المنهج التحليلي، المنهج الاستنباطي، منهج دراسة الحالة، نجد ايضا تنوع في استخدام الادوات العلمية كالاستمارة، الملاحظة، المقابلة، برنامج Spss مقياس الخماسي وغيرهم، امتازت ايضا بالتباعد بين سنوات انجازها.

تتشابه الدراسة الحالية والتي تناولت موضوع الاخلاقيات الوظيفية وأثرها في تقليل فرص الفساد الاداري مع مواضيع الدراسات السابقة في وحدة دراسية جديدة حيث تناولت الموضوع بمتغيريه.

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المادة العلمية كذلك في عينة الدراسة حيث نجد بعض عينات الدراسة لا تتماشى ومجتمع البحث المدروس، ايضا نجد اختلاف في مراحل الدراسة والبلد والبيئة التي اجريت فيها الدراسة. بالرغم من إيجابيات هاته الدراسات إلا أنها لا تخلوا من الأخطاء والنقائص، نجد أن زروقي يحي في دراسته أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري والموظف العام لم يتطرق لنتائج الدراسة ولم يحدد المنهج المتبع في دراسته كذلك هو الحال بالنسبة للطالب لوائل عذب حاجم في دراسته الفساد الإداري والمالي، مفهومه، أنواعه، أسبابه، وسبل معالجته، حيث لم يتطرق الى المنهج المتبع في الدراسة بل اكتفى فقط بذكر أدوات جمع البيانات.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري الخاص بالأخلاقيات الوظيفية والفساد الإداري والتعرف علي الصور المتعددة لمفهوم الفساد الإداري الاخلاقيات الوظيفية كما تمت الاستفادة من الدراسات في اختيار الاساليب الاحصائية المناسبة والاساليب المتبعة في الدراسة.

سابعاً: المقاربة السوسيولوجية:

### 1/ النظرية الأخلاقية:

ينفرد علماء الأخلاق في تناولهم لمشكلة الفساد بروح تستهدف وصف تلك الظاهرة وقياسها وتحليلها، حيث اهتم كل من رونالد وريت Ronald varit، وإدجار سمبكنز

Edger Simpkins وهما من علماء الأخلاق، وحاولا تعريف الفساد فشبهاه بنوع من الشجيرات أو الأعشاب الضارة التي تنمو في التربة الصالحة فتعوق نمو النباتات النافعة، كما يشير إلى أن أي فعل فاسد يعد فاسدا إذا حكم عليه المجتمع بأنه كذلك، وأحس فاعله بالذنب وهو يقترفه وأن السبب الرئيسي لانتشار الفساد يتمثل في ضوء هذا الاتجاه يقتضي تدريب موظفين عموميين غير فاسدين، إلا أنه من الصعب ملاحقة ومراقبة النسيج الأخلاقي للفرد لإرتباطه النيات غير الظاهرة والسلوكيات غير المعلنة فالمجرمون ذو الياقات البيضاء لا يهتمون كثيرا بالقواعد الأخلاقية السائدة، فعندما يتورطون في سلوك منحرف فإن مكانتهم لا تتأثر عند الناس الذين حولهم حيث يجدون تبريرات لتصرفاتهم، كما تقوم الشركات الكبرى بتدريب الشباب على كيفية الريح فقط، لذا فإن هؤلاء لا ينظرون إلى ذواتهم باعتبارهم مجرمين، كما أن نظرة المجتمع إليهم تختلف عن النظرة إلى جرائم الشارع.



# الفصل الثاني:

## الأخلاقيات الوظيفية

تمهيد

المبحث الأول: عناصر ومصادر الأخلاقيات الوظيفية:

المطلب الأول: عناصر ومصادر الأخلاقيات الوظيفية

المطلب الثاني: أهمية الأخلاقيات الوظيفية

المطلب الثالث: أهداف أخلاقيات الوظيفية

المبحث الثاني: الأسس الأخلاقية من منظور فكري وفلسفي

المطلب الأول: أخلاقيات الوظيفية من منظور إسلامي

المطلب الثاني: الأخلاقيات الوظيفية من منظور غربي

المبحث الثالث: وسائل ترسيخ الأخلاقيات الوظيفية وعواملها

المطلب الأول: وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على الأخلاقيات الوظيفية

المطلب الثالث: عقبات تطبيق أخلاقيات الوظيفية

خلاصة الفصل

## تمهيد

أصبح موضوع الأخلاقيات الوظيفية محط الاهتمام وبخاصة في السنوات الأخيرة وذلك لأسباب عديدة في مقدمتها الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه لها وتلك المعايير التي تعتمدها بعيدا عن الإطار الأخلاقي.

لذا احتاجت المنظمات لمعايير أكثر رقيا وتحسينا لأداء موظفيها.

المبحث الأول: عناصر ومصادر الأخلاقيات الوظيفية:

المطلب الأول: عناصر ومصادر الأخلاقيات الوظيفية

أ- عناصر أخلاقيات الوظيفة: إن العناصر التي تقوم عليها الأخلاقيات الوظيفية مختلفة ومتعددة يمكن أن نركز على أبرزها فيما يلي:

(1) الثقافة التنظيمية في الإدارة: تمثل واحدة من أهم مكونات أخلاقيات الإدارة إذ أن

القيم الشخصية والتفسير الأخلاقي الذي يترجم هذه القيم إلى تصرفات هي ظاهرة مهمة خاصة في عملية صنع القرار الأخلاقي في المؤسسة أو المنظمة.<sup>1</sup>

(2) تشكيل أخلاقيات الفرد: يدخل في تكوين أخلاق الأفراد جملة من المصادر لتحديد

ما هو صحيح وما هو خطأ فالقرآن الكريم والسنة النبوية والكتب المقدسة الأخرى والضمير والإبداء وكذا القوانين... إلخ، أين يمنح هذه المصادر القدرة على الحكم على ما هو صحيح وما هو خاطئ إزاء المواقف والحالات التي تواجه الفرد.<sup>2</sup>

(3) أنظمة المنظمة: تساهم الأنظمة والسياسات ومجموع المبادئ الأخلاقية في تشكيل

أخلاقيات الإدارة والتي من شأنها توجه سلوك الفرد باتجاه معين، ولكل نظام تأثير خاص على طبيعة سلوك العادي وهذا التأثير هو الذي يتحكم في السلوك باتجاه يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الإدارة.

<sup>1</sup> أسرار فخري عبد اللطيف، "أكثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد والإدارة في الوظيفة الحكومية"، المديرية العامة للإحصاء والأبحاث، البنك المركزي العراقي، تموز 2006، تم الاطلاع عليه 18-02-2020 على الساعة 21:

<http://www.stoptraining.com> 00

<sup>2</sup> دجلة مهدي محمود، "تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري، بحث ميداني في العينة من المصارف العراقي، مجلة التقى، المجلد السادس والعشرون، العدد 04، 2013، ص 117-118.

4) **الجمهور الخارجي:** يمثل القوة الرابعة في الأنظمة الحكومية والزبائن والجماعات المستفيدة وقوى السوق والتي تسهم في تكوين أخلاقيات الإدارة وتوجهها باتجاه معين دون غيره خاصة في عالمنا اليوم والذي يتميز بزيادة المنافسة ومختلف التحولات والتطورات في مجال التكنولوجيا.<sup>1</sup>

ب- **مصادر أخلاقيات الوظيفة:** تختلف النظم الإدارية في مستوياتها وطبيعتها وطرق تعاملها وهذا لا يعني اختلافها في المصادر من حيث الجوهر، فقد أجمع الكثير من الكتاب والباحثين في تحديد المصادر الأساسية الأخلاقية والمتمثلة فيما يلي:

1) **المصدر الديني:** فما جاءت به الديانات السماوية من أخلاق وفضائل تنعكس على المرء في تعامله مع الله، وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل مع الجميع لأنهم متساوون أمام القانون.

2) **القوانين والأنظمة والتشريعات:** والتي تقوم بوصفها الدولة لنظام الخدمة المدنية، قانون الخدمة المدنية، قانون الخدمة العمومية، أنظمة وقواعد العمل، اللوائح الإدارية.

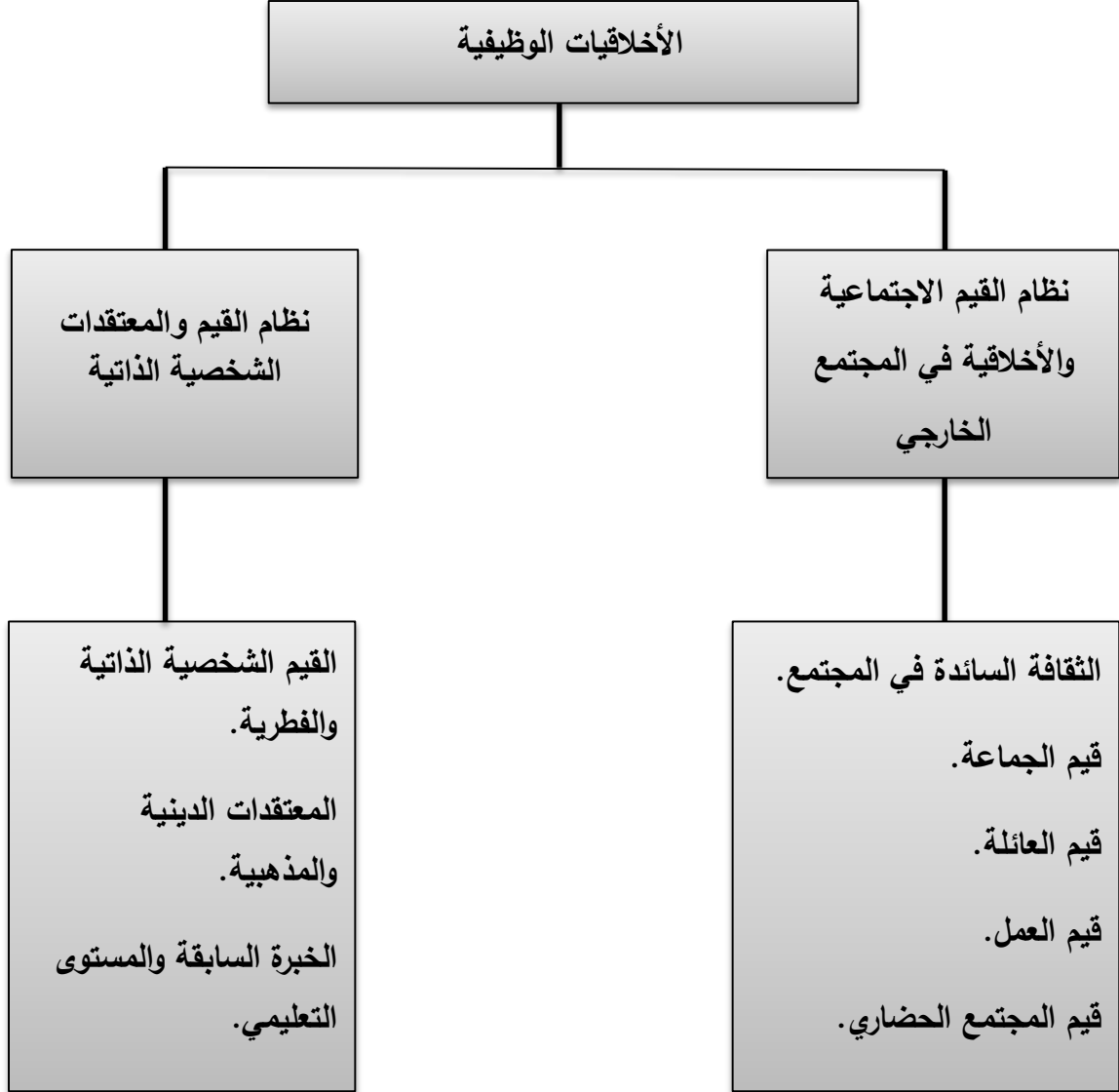
3) **البيئة الاجتماعية:** أين تعد القيم والعادات والتقاليد والأعراف من بين أهم مصادر الأخلاقيات التي تؤثر في الإدارة، وفي مستوى التعامل بين الموظفين، والجمهور من جهة، ومن بين الموظفين أنفسهم داخل المنظمة من جهة أخرى.

4) **نظريات التنظيم والمدارس الفكرية والفلسفية:** حيث حاول العلماء والفلاسفة ورجال الفكر على اختلاف مدارسهم وعلماء الإدارة والسلوك والتاريخ وغيرهم، في مختلف كلياتهم أن ينظروا للعلاقة بين الحاكم والمحكوم.

<sup>1</sup> أسار فخري عبد اللطيف، الموقع السابق.

كما تم تصنيف مصادر أخلاقيات الأعمال في مخطط نوضحه في الشكل التالي: <sup>1</sup>

الشكل 01: مصادر أخلاقيات الوظيفية.<sup>2</sup>



المصدر: مدحت محمد أبو نصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الاتجاهات المعاصرة، القاهرة، مجموعة النيل العربية،

ط1، 2007، ص419

<sup>1</sup> بلال خلف سكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط3، 2013، ص 57.

<sup>2</sup> مدحت محمد أبو نصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الاتجاهات المعاصرة، ط1، القاهرة، مجموعة النيل للعربية، 2007، ص 419.

## المطلب الثاني: أهمية الأخلاقيات الوظيفية

مع التزايد الكبير في الفضاء الأخلاقية واتساع الانتقادات للأعمال ومعاييرها المتمثلة في الربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية لم يعد الصمت سهل إزاء ذلك أصبح من الضرورة والحكمة أن تقابل رؤية الأعمال القائمة في النموذج الاقتصادي برؤية جديدة قائمة على أخلاقيات الإدارة، بمعايير خاصة لا تقل أهمية عن الربح والكفاءة في نموذج يسمى النموذج الاجتماعي الأخلاقي.

وتعد أخلاقيات الوظيفية من الموضوعات التي نالت، وسوف تتال اهتمام الأكاديميين من دول العالم، والسبب يرجع إلى قلة ما كتب عنها من جهة، ومن جهة أخرى ترجع إلى مختلف الدراسات وما نشرته وسائل الإعلام بخصوص حالات الرشوة، التزوير، الاختلاس، توزيع النفوذ... إلخ، وغيرها من الأمور المتعلقة بالانحراف السلوكي لدى الموظف العام، وفشله في التمسك بقواعد السلوك الرسمي.<sup>1</sup>

فإن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي ذو أهمية بالغة بمختلف شرائح المجتمع والمزايا، التي تتوقع أن تصل إليها المنظمة جراء العناية الكبيرة والممارسة الفعلية الأخلاقيات الوظيفية كثيرة نذكر منها ما يلي:

1. الالتزام بالمعايير الأخلاقية ضرورة للدخول إلى السوق العالمي والحصول على

شهادات التميز المعرفة (إيزو 9000 وإيزو 14000).

<sup>1</sup> مدحت محمد أبو نصر، مرجع سابق، ص 419.

2. تراجع المدونات الأخلاقية يعطي تصورا عن كيفية التعامل مع مختلف المواقف كما تساعد على نشر ثقافة تنظيمية نعزز الاهتمام بأبعاد الأخلاقيات لمختلف القرارات وكذلك المواقف والأفعال.
3. خلق التوازن بين هدف المنظمة في تعظيم الربح، وجعل القرارات تأخذ الجانب الاجتماعي والأخلاقيات بعين الاعتبار.
4. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والمواقف والأفعال والذي له مردود إيجابي للمنظمة.<sup>1</sup>
5. الخسائر التي يمكن أن تتحملها منظمات الأعمال جراء تجاهلها بالالتزام بالمعايير الأخلاقية أي أن تجاهل الأخلاقيات في العمل يؤدي إلى وقوع أضرار على المنظمة.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: أهداف أخلاقيات الوظيفة

أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أوردها مقدم (1997) كما يلي:

1. ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة.
2. فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.

<sup>1</sup> دجلة مهدي محمود، المرجع السابق، ص 117.

<sup>2</sup> شراد وافية، "مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري، -دراسة حالة- مؤسستي سوناطراك وسونلغاز"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015، ص

3. ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق

الموظفين والعاملين.

4. إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارتها.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> أسامة محمد خليل الزناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مستشفيات الحكومية الفلسطينية، جامعة الأقصى، 2014، ص 17.



## المبحث الثاني: الأسس الأخلاقية من منظور فكري وفلسفي

اهتم مجموعة من العلماء والباحثين في شتى الميادين والحقول العلمية المعرفية وبخاصة في علم النفس والاجتماع، وعلم الأجناس البشرية، والإدارة بقضية القيم ومحاولة منهم لتفسير السلوك الإنساني وما يصدر عنه من ممارسات صحيحة وخاطئة نتيجة للقيم أو الموروثات التي يحملها الفرد ويؤمن بها، وفي هذا المبحث سنركز على منظورين الإسلاميين والغربيين.

## المطلب الأول: أخلاقيات الوظيفية من منظور إسلامي

يشكل الدين الإسلامي مصدر الأخلاق الأساسي عند المؤمنين، فقد أوجب علينا أخلاقيات كثيرة في العمل، وهدف ذلك هو تنفيذ مقولة أن العمل لا أخلاق فيه، وأن الأخلاق تكون خارج نطاق التجارة، فعلى المسلم أن يتصف بمواصفات جيدة في معاملاته مع من يعمل معهم إذا كان عاملاً أو مع رؤوسه إذا كان مديراً، وأن يكون حريصاً على عمله، وأن يتجنب الرذائل والسلوكيات اللاأخلاقية والأمور الزائلة، وأن يدرك أن تلك المسؤوليات يسأل عنها المرء يوم القيامة وأن الرزق هو من عند الله مادامت خزائن الله لا تنتهي.<sup>1</sup>

فالخداع والغش والاستغلال كلها أمور أمرنا الله عز وجل باجتنابها لقوله عز وجل في محكم تنزيله ﴿يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منكم ولا تقتلوا أنفسكم إن الله كان بكم رحيماً﴾ (29)<sup>2</sup>، وقوله تعالى: ﴿وأقيموا الوزن بالقسط

<sup>1</sup> نعيم إبراهيم الظاهر، أساسيات الإدارة، المبادئ والتطبيقات الحديثة، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن،

ط1، 2009، ص ص 236-242

<sup>2</sup> سورة النساء الآية 29.

ولا تخسروا الميزان (09)<sup>1</sup>، وفي حديث النبي صلى الله عليه وسلم عن أبي هريرة أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "من حمل علينا السلاح فليس منا ومن غشنا فليس منا"، فإن كنت موظفاً أو مديراً أو مستثمراً عليك الالتزام بأخلاقيات العمل، ولا تقوم بتعليم الآخرين الأخلاق السيئة في العمل كي لا تحمل وزرهم، فغاية خلق الله الإنسان هي العبادة والخلافة في الأرض تحقيقاً لقوله تعالى {وما خلقت الجن والإنس إلا ليعبدون (56) ما أريد منهم من رزق وما أريد أن يطعمون (57)}<sup>2</sup>.

كما نجد أن الإدارة في الإسلام تتميز بثلاث مميزات وهي:

- تسعى لخدمة الأهداف المشروعة من خلال الأنشطة الخدمية والسلعية المباحة أين يحكمها في ذلك الإيمان والعقيدة الربانية.
- يؤدي المكلف بالعمل واجبه على أساس أنه قيمة إيمانية يسعى من خلالها للعبادة.
- التعامل في الإدارة يتم على أساس الأخوة، المساواة، احترام الإنسان، ونوع العمل أياً كان.<sup>3</sup>

والوظيفة العامة تتطلب من العاملين سلوكاً لا بد أن يتوافق مع الأخلاقية المتفق عليها في العمل والتي تحددها اللوائح والقوانين السائدة في الأنظمة، كما سبق ذكرنا من الأخلاق والمبادئ الفاضلة التي أرسى قواعدها القرآن والسنة المظهرة، ومن أقوال الحكماء والعلماء والفقهاء والمسلمين،<sup>4</sup> وقد تم تصنيف القيم الأخلاقية في الإسلام إلى مجموعتين.

<sup>1</sup> سورة الرحمن، الآية 09.

<sup>2</sup> سورة الذاريات، الآية 56-57.

<sup>3</sup> نعيم إبراهيم الظاهر، مرجع سابق، ص 237.

<sup>4</sup> بلال خلف السكازنة، مرجع سابق، ص 103.

1. مجموعة القيم التي يتحلى بها العامل المسلم: وهذه القيم تعمل على تحسين بيئة التعامل بين الناس وتسموا بهم إلى الحياة الطيبة الذي ذكرها الله عز وجل في قوله لمن عمل منكم صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون<sup>1</sup>، وتتمثل هذه القيم في:

- **التقوى:** وهي مفتاح سعادة المسلم في الدنيا والآخرة حيث ربطها الرسول صلى الله عليه وسلم بحسن الخلق في حديث أخرجه الإمام أحمد عن أبي هريرة أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "أندرون أكثر ما يدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق".
- **الأمانة:** وهي مفتاح الإيمان، إذ لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له.
- **الصدق:** وأرفعها الصدق مع الله عز وجل ثم الصدق مع الناس.
- **البشاشة وحسن التعامل مع الآخرين:** لقوله صلى الله عليه وسلم: "تبسمك في وجه أخيك لك صدقة".

- **الرقابة الذاتية:** والتي تعتمد على يقظة الضمير، وصحته، وربط الضمير الحي في السر والعلن بخالقه، وهي أسمى أنواع الرقابة الوقائية، وضمان الأمان ضد الفساد، وهذا ما نلاحظه في المنظمات الإدارية في الغرب رغم التطور التكنولوجي الذي حدث في هذه المنظمات، ومستوى الإنتاج إلا أنها تبقى عاجزة عن مواجهة مظاهر الفساد الإداري ذلك أنه يصعب كشفه بضبطه لأنه يتعلق بالضمان لذا اعتنى الإسلام اهتماما بالسلوك الإنساني<sup>2</sup>.
- بالإضافة إلى الصفات المرتبطة بالعمل، والتي تتوفر في المسلم وهي:

<sup>1</sup> سورة النحل، الآية 97.

<sup>2</sup> بلال خلف السكارتة، مرجع سابق، ص 104.

• **الصفات العملية:** حيث اتخذت العلاقة بين العلم والعمل في المجال الإسلامي صورة جدلية إذ أنه كلما أوغل المرء في العلم خرج إلى عمل أصح، وكلما أوغل في العمل خرج إلى علم أنفع أي يفضي العمل إلى العلم كما يفضي العلم إلى العمل.<sup>1</sup>

كما كانت مقالة أبي حامد الغزالي التي بصدد العلاقة بين العلم والعمل جامعة وبالغة إذ يقول في هذا الصدد: "أن العلم بلا عمل جنون، والعمل بغير علم لا يكون".

• **الصفات الجسمية والعقلية:** حيث أن العقل يعد علامة على تحصيل العلم الذي يصحبه التغلغل في العمل، فالفارابي يقول في هذا الصدد: "أن هؤلاء أي الجمهور المسلمين إنما يعنون بالعاقل من كان فاضلاً وحيد الروية في استنباط ما ينبغي أن يثر من خير أو يتجنب من شر ويمتنعون أن يوقعوا هذا الاسم على من كان جيد الروية في استنباط ما هو ستر بل يسمونه ... داهية".<sup>2</sup>

كما أشار القرآن الكريم إلى القوة في قصة موسى عليه السلام عندما قالت ابنة نبي الله شعيب عليه السلام لأبيها كما ذكر الله عز وجل: { قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين (26) }<sup>3</sup>، وأما بالنسبة لشرح الآية قوي فيما ولي، أمين فيما استودع.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> طه عبد الرحمن، سؤال العمل: بحث عن الأصول العلمية في الفكر والعلم، المركز الثقافي العربي، بيروت، لبنان، ط1، 2012، ص 16.

<sup>2</sup> طه عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 58.

<sup>3</sup> صورة القصص، الآية 26.

<sup>4</sup> فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من المنظور الإسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب الإسلامي للتنمية، جدة، ط1، 1999، ص ص 28\_29.

كما أوصى الرسول صلى الله عليه وسلم بالأخذ بالقوة وترك العجز لما جعل من يتصف بها أفضل وأحب إلى الله لقوله صلى الله عليه وسلم: "المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف".

بالإضافة إلى الكفاءة في العمل أي أن يكون الشخص عالماً بالجوانب الشرعية فيه حتى لا يقع في الحرج خاصة في الأمور المتعلقة بالمعاملات والأمور المالية والتجارية.<sup>1</sup>

2. **مجموع القيم المرتبة بالعمل:** وهي لا تقتصر على وظيفة معينة دون أخرى لذا وضع الإسلام منهجا وقائماً مليئاً بالقيم والضوابط لحماية الفرد من الانحرافات وحماية مصالح الفرد، والمنظمة والمجتمع وهي:

أ- **العمل عبادة:** لقوله عز وجل: {وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون}<sup>2</sup>، فالعمل أيًا كان هو شريف وشاغله كذلك مادام يكسب رزقه، وأيًا كان نوعه، فالإسلام حث على العمل والإنتاج وعمارة الأرض وطلب الرزق، ولم يدعو إلى الزهد في الدنيا.

ب- **العمل مقياس للتفاضل في الإسلام:** حيث جعل التفاضل بين الناس في العمل وغير ذلك فهم سواسية فمنزلة المسلم في المجتمع بعمله الذي يبذله لا بحسبه ونسبه، كما أنه أول دين أرسى قواعد ومعايير الجدارة والكفاءة في العمل، وقبل الأنظمة الغربية بـ 14 قرناً من الزمن، فحث على هذا المبدأ رسول الله صلى الله عليه وسلم: "لا يشم رائحة الجنة، قيل من يا رسول الله قال من ولي رجل وهو يعلم أن في الناس خيراً منه"<sup>3</sup>، وهذا الحديث يشير إلى ضرورة إسناد الوظائف إلى الأكفاء.

<sup>1</sup> فؤاد عبد الله العمر، مرجع سابق، ص ص 29-30.

<sup>2</sup> سورة التوبة، الآية 105.

<sup>3</sup> بلال خلف السكازنة، مرجع سابق، ص ص 105-106.

ج- **الإخلاص وإتقان العمل:** في وقتنا الحاضر إن الاهتمام بأساليب الجودة، وهو تطبيق عملي لما يدعو له الإسلام من اتفاق العمل لقوله صلى الله عليه وسلم: "إن الله تعالى أحب من العامل إذا عمل أن يحسن"، وإتقان يقصد به أن يكون شخص متخصص في العمل الذي ينجزه، فالحديث عن الإتقان في الإسلام يقابله الحديث عن الجودة الشاملة، وحلقات الجودة في الفكر الإداري الغربي حيث أن الدولة الإسلامية الناجحة في هذا المجال هي المملكة الماليزية وذلك بإصدارها لميثاق المراجع أو الزبون (مع الحكومة).<sup>1</sup>

د- **أن يستبد بالرأي:** فالمسلم وبخاصة عند اتخاذ القرارات الهامة يجب أن يأخذ بالشورى ولا يستبد برأيه،<sup>2</sup> لقوله تعالى {فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر}.<sup>3</sup>

هـ- **العدل والمساواة في المعاملة:** لأن العدل إذا ساد بين الموظفين ورؤسائهم يؤدي إلى الرفع من حالتهم المعنوية، وفي الوقت نفسه، يمنحونهم ثقتهم، أما إذا ساد عكس ذلك كالحرمان من الحقوق والمعاملة السيئة وإحداث الفرق أو التمييز بين المرؤوسين يؤدي بالضرورة إلى الظلم وفقدان الثقة.

و- **طاعة المرؤوسين للرئيس:** تكون الطاعة بالمعروف، وحتى إن كره الموظف من رئسه شيئاً فيجب أن لا يخلط بين ذلك وبين الطاعة بالمعروف.

ز- **تجنب المحاباة والمحسوبية:** فالمحاباة والمحسوبية أولى خطوات الفساد الإداري وتضييع المصلحة العامة، ومن المحاباة أن يقرب من يرغب، ومن يزين له الأعمال،

<sup>1</sup> بن سعدي لطي، "الأخلاقيات الوظيفية كآلية لتحقيق التنمية الإدارية في المنظمات المعاصرة"، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة وحكامة محلية، جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015-2016، ص ص 12-13.

<sup>2</sup> ريوح ياسين، "طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 19، 2015، ص 195.

<sup>3</sup> سورة آل عمران، الآية 159.

وبالمقابل يبعد من له الحق، لقوله صلى الله عليه وسلم: "إذا أراد الله بالأمير خيرا جعل له وزير صدق إن نسي ذكره، وإن ذكره أعانه، وإذا أراد به غير ذلك جعل له وزير سوء إن نسي لم يذكره وإن ذكر لم يعنه".<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الأخلاقيات الوظيفية من منظور غربي

مع تطور الفكر الإداري الحديث، كان الاهتمام منصبا على زيادة الكفاءة العملية المنظمة لزيادة الإنتاج، وتعظيم الربح ولا يوجد أي اهتمام بأخلاقيات الإدارة، فمع ظهور الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر برزت نزعة تعظيم الربح على حساب الأخلاق وبشكل واضح وهو ما وضحه آدم سميث في كتابه ثروة الأمم في البحث عن الأسباب وطبيعة ثروة الأمم، وقد أكد للمنظمة هدف أساسي هو إنتاج السلع المادية، وحماية رأس المال، وتعظيم الربح بأي طريقة، وهذا ما سبب المشاكل والانحرافات الأخلاقية التي لا مثيل لها على غرار ظلم واستغلال الأطفال وسوء معاملة النساء العاملات.

وهكذا سيطر الاتجاه المادي على الفكر الإداري الغربي الحديث ومنظّماته، متجاهلا دور القيم والأخلاق في بناء النظم الإدارية، والأمر الذي أدى إلى الانحراف الإداري في منظمات اليوم رغم التطور العلمي السائد والرفاه الاجتماعي الذي استطاعت تحقيقه.<sup>2</sup>

لكن مع تزايد الاهتمام بالأخلاقيات مع الثلث الأخير من القرن العشرين حيث بدأ يظهر بقوة ما يسمى بأخلاقيات القيم عند أصحاب فلسفة القيم أمثال ماكس شيلر (Max

<sup>1</sup> ريوح ياسين، مرجع سابق، ص ص 195، 196.

<sup>2</sup> دحيمان لويظة، "تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات تخصص إدارة الموارد البشرية، 2011-2012، ص 17.

(Shelery) (1880-1954)،<sup>1</sup> فيرى هؤلاء أن القيمة (موضوع الميول والرغبات والتقدير) تؤلف ميداناً مستقلاً تماماً عن ميدان الوجود، وتؤسس أحكاماً خاصة تتعلق بالتقدير مردها إلى الانفعال ولا ترجع إلى العقل، وهي في جوهرها خلق مثل أعلى.

وتتمثل قيم المنظمة في الفكر الغربي فيما يسمى بالثقافة التنظيمية، أي يربط ماكس شيلر بين الأخلاق والقيم، ويرى أن القيم الأخلاقية مرتبطة بسلم القيم، فالفعل يكون خيراً إذا حقق قيمة إيجابية، وإذا حقق قيمة عليا، ويكون شريراً إذا حقق قيمة سلبية أو دنيا.<sup>2</sup>

وتتجسد قيم المنظمة في طبيعتها المادية والفنية والتنظيمية، وكذا الجوانب المرتبطة بالموارد البشرية وهي:

- (1) **تحقيق الأهداف:** فقيم أي منظمة تتجسد في رؤى مؤسسيها وأهدافهم حيث تمثل القيم الأساسية في تحقيق الأهداف.
- (2) **الاستقرار:** أي منظمة تسعى لتحقيق الموازنة بين العوائد واستقرارها وعدم تعرضها للمخاطر الشديدة.
- (3) **النمو:** المنظمات ملتزمة بالنمو أكثر ميلاً إلى إعطاء قيمة أكبر للإبداع والمخاطرة والرياح القليل والقدرة العالية على الإنتاج.
- (4) **الاستقلالية:** طبيعة المنظمة هو إعطاء الاستقلالية قيمة ووزن تسعى لتدعيم استقلالها وتقرير مصيرها.
- (5) **السلطة:** حيث تعطي المنظمة قيمة للسلطة وتخصص لها مكاناً في هيكلها التنظيمي.

<sup>1</sup> بلال خلف سكارنة، مرجع سابق، ص 95.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 97.



(6) التعاون: وللتعاون الإداري للفرد قيمة كبيرة في كل المنظمات، أما التعاون الفردي

دليل على الالتزام بالوظيفة العامة.<sup>1</sup>

كما يتحدث فرانسيس فوكوياما في المؤلف الشهير نهاية التاريخ والإنسان الأخير، عن الأخلاق والذي يعتبرها أهم من القوانين، وأن الثقة أهم من رأس المال ولن تتجح أي منظمة أو أي سياسة إذا غاب من العنصر ووصول الإنسان إلى النجاح يعني الالتزام بالأخلاقيات الحميدة، وحتى تتحقق الأقوال والقيم مع الأفعال والسلوكيات كالمناداة بالتحلي بالصدق، الحب، الأمانة ... من قبل المدير.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الرحمان بدوي، الأخلاق النظرية، وكالة المطبوعات، الكويت، دط، 1995، ص 30.

<sup>2</sup> مدحت أبو نصر محمد، مرجع سابق، ص 407.

المبحث الثالث: وسائل ترسيخ الأخلاقيات الوظيفية وعواملها

المطلب الأول: وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

هناك عدة وسائل يمكن استعمالها لترسيخ أخلاقيات المهنة بهدف الوقاية ومكافحة الفساد في المنظمات نذكر منها: <sup>1</sup>

أ/ تنمية الرقابة الذاتية: فالموظف الناجح هو الذي يضع ضميره مراقبا لذاته ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستتجح المنظمة بلا شك، هذه الرقابة تمنع من الخيانة، وتساعد الفرد على تبني مفهوم الأمانة، لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم؛

ب/ وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: لان الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج من ضعف النظام أو عدم وضوحه ويمكن لمنظمة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاقيات المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق، وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل عالي؛ ومن وسائل التوعية هذه الأنظمة ما ورد في نظام العمل والعمال بأنه يجب على صاحب العمل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون كل منهما على بينة من أمره، وعالما بما له وما عليه. كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمنظمة لائحة للجزاءات عن الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العمال؛

ج/ القدوة الحسنة: فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى؛

<sup>1</sup> رياض ضياء عزيز الصفو وعلاء عبد السلام مصطفى العباسي، " دور أخلاقيات العمل في تعزيز فعالية أمن المعلومات، دراسة استطلاعية في جمعية الهلال الأحمر العراقي"، ميسان، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 21، جامعة واسط، العراق، 2016، ص: 7

د/ **تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:** فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة لتنمية الوظيفة، وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل، زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة؛

هـ/ **محاسبة الموظفين والمسؤولين:** فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام؛

و/ **التقييم المستمر للموظفين:** مما يحفز الموظفين على تطوير أنفسهم إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً، وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يساعد المسؤولين على معرفة مستويات موظفيهم وكفاءتهم ونقاط إبداعهم؛

ي/ **تشجيع الموظفين والمواطنين على كشف الانحراف والفساد الإداري:** قد يؤدي الإبلاغ عن الفساد والمفسدين إلى إداء خدمات الموظفين المبلغ عنهم أو التضييق عليهم أو التشدد معهم مما يتوجب وجود نظام يحميهم بل يقدم لهم حوافز على البلاغ.

### المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على الأخلاقيات الوظيفية

هناك العديد من العوامل والمتغيرات التي يصعب حصرها في تأثير وتكوين هذه الأخلاقيات لدى الفرد، ولعل من أهم العوامل المؤثرة التي تساعد في تكوين الاتجاهات نحو سلوك معين، ويمكن عرضها كالتالي:

**1) البيئة الاجتماعية:** يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل والحي والعمل والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد وعادات ومعتقدات وأحوال اقتصادية واجتماعية وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل

سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد.<sup>1</sup>

(2) **البيئة الاقتصادية:** تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى وفقر وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دورا كبيرا في تكوين أخلاقيات الوظيفة من مبادئ واتجاهات وسلوك كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد الأمر الذي يؤدي بأن تعتنق كل جماعة مجموعة من المبادئ والاتجاهات حول الجماعة الأخرى ونوع السلوك الذي يجب اتخاذه حيال كل طبقة.

(3) **البيئة السياسية:** لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها تلعب دورا مهما في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكياته، إذ أن نمط سلوكه أخلاقيا أو لا أخلاقيا يتأثر دون شك بطبيعته وخصائص تلك البيئة السياسية السائدة ومدى فعالية الرقابة على أنماط السلوك الإداري للموظف العام بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: عقبات تطبيق أخلاقيات الوظيفة:

لعل أكبر التحديات التي تواجه المنظمات بشكل عام، في الإعداد الأخلاقي لموظفيها، هي كيفية التعامل مع كثير من الأخلاق السلبية، كالفساد الإداري، وعد تكريس الجهود للقيام بمسؤوليات الوظيفة، وسوء استخدام السلطة وغيرها من الظواهر السلبية.

<sup>1</sup> بوقنور اسماعيل، إستراتيجية التنمية الإدارية لمعالجة الفساد الإداري دراسة حالة الجزائر، 1991-2006، ص: 145  
<sup>2</sup> انتصار زين الدين العابدين شهيناز، أخلاقيات الوظيفة العامة في الاسلام، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية، مجلة كلية الآداب، جامعة بغداد، العدد 101، ص 663.

وتتمثل العقبات التي تواجه أخلاقيات الوظيفة فيما يلي:

- **عدم تطبيق العقوبات:** إن التساهل في التجاوزات الأخلاقية، وعد تطبيق النظام المتبع في إنزال العقوبة على المخالف يؤدي إلى تهاون كبير في الالتزام بأخلاقيات المهنة، وتكرار الانحرافات السلوكية، نتيجة عد وجود رادع يقو بحمايتها والحد من تجاوزها.
- **غياب القدوة الحسنة:** في عصر نفتقد فيه إلى الكثير من القي، لا يختلف اثنان على أن للقدوة الحسنة أثرا كبيرا في تربية الأفراد والجماعات ودور مه في بناء المجتمعات. وغياب القدوة الحسنة من قبل الإدارة يترك المجال مفتوحا أمام الموظفين لاختلاق الذرائع حول عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة، لعد وجود نموذج من الإدارة العليا يلتز بأخلاقيات المهنة ويدعوا للحفاظ.
- **ضعف الحس الديني والوطني:** عند غياب شعور الموظف بقيمة العمل الذي يقو به، ودوره الكبير في التقرب إلى الله به ونيل مرضاته بالالتزام بأخلاقياته، وما له من أثر في تنمية وتطور المجتمع، فإنه ذلك سيحول دونه ودون التطبيق والالتزام بأخلاقيات المهنة.
- **اضطراب العالقة بين الإدارة والعاملين:** من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين، والإدارة لها عالقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل. فالموظف الذي يعل أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله، ر حفز ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا توفي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمرا غير محفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة، لذلك فإن التزا المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما

يؤدي إلى تحفيزه على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>، بلال خلف، السكارنة، أخلاقيا العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال - "دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 33، ص 373-407

## خلاصة الفصل:

تم عرض الإطار المفاهيمي للأخلاقيات الوظيفية من خلال ما تناولناه في المباحث وأهم العناصر المكونة وأهميتها، ولتوضيح أكثر تم عرض مصادر الأخلاقيات، التي من بينها (المصدر الديني) وقد حاولنا إعطائه صورة توضيحية عن الأسس الأخلاقية من منظورات فكرية مختلفة من المنظور الإسلامي باعتباره المصدر الأساسي الأول للأخلاق، والدليل ما جاء به القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة.

ثم ما تحدث عنه الفقهاء والعلماء المسلمين في هذا المجال، وبالمقابل نظرة الغرب كانت تتجه نحو تعظيم الربح والكفاءة. ولم يكن هناك أي اهتمام إلا بعدما بدأت المشاكل والانحرافات تظهر بصورة لا يمكن وصفها وتلك الفضائح أو السكوت عنها، لينطبق هذا المفهوم مع أصحاب فلسفة القيم، وكمحاولة لتفسير الجانب النظري للمفهوم تم عرض أهم نظريات الأخلاقيات الوظيفية.

# الفصل الثالث:

## الفساد الإداري

تمهيد:

المبحث الأول: أنواع الفساد الإداري وأسبابه

المطلب الأول: أنواع الفساد الإداري

المطلب الثاني: أسباب ظهور الفساد الإداري

المطلب الثالث: خصائص الفساد الإداري

المبحث الثاني: الفساد الإداري مظهره وآثاره.

المطلب الأول: مظاهر الفساد الإداري

المطلب الثاني: آثار الفساد الإداري

المبحث الثالث: آليات واستراتيجيات مكافحة الفساد الإداري

المطلب الأول: آليات مكافحة الفساد الإداري

المطلب الثاني: استراتيجيات مكافحة الفساد الإداري

المطلب الثالث: بعض التجارب الدولية في مكافحة الفساد الإداري

خلاصة الفصل



## تمهيد:

أصبحت ظاهرة الفساد الإداري من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد من قبل الباحثين والمنظمات الدولية وذلك لعدة أسباب من بينها الفسائح المالية خاصة في الإدارات وقد فرض على هذه الإدارات وضع برامج ومخططات للحد منه، وقد تمحورت فكرة الفساد حول تتبع مواطن الفساد الإداري في مؤسسات الدولة المختلفة والعمل على تغييرها بالمناقشة حيناً والمتابعة مع ذوي صنع القرارات حيناً آخر والاعتماد على وسائل الإعلام إن لزم الأمر وقد يترتب عليها متاعب عديدة كالتشهير والحبس وغيرها.

المبحث الأول: أنواع الفساد الإداري وأسبابه

المطلب الأول: أنواع الفساد الإداري

تعددت أشكال الفساد الإداري حيث يمكن تصنيفه إلى:

### 1/ الفساد حسب الحجم: <sup>1</sup>

أ/ الفساد الصغير: وهو الفساد الذي يقوم به صغار الموظفين الحكوميين عن طريق انجاز أي معاملة مهما كانت صغيرة تلقى رشوة أو عمولة أو المحاباة والمحسوبية ووضع اليد على المال العام والحصول على مواقع متقدمة للأبناء والأقارب في الجهاز الوظيفي وفي قطاع الأعمال العامة والقطاع الخاص ب كبار المسؤولين (رؤساء الدول والحكومات والوزراء ومن في حكمهم) ويتعلق بقضايا أكبر من مجرد معاملات إدارية.

ب/ الفساد الكبير: مثال ذلك الصفقات الكبرى في عالم المقاولات وتجارة السلاح والحصول على التوكيلات التجارية للشركات الدولية الكبرى المتعددة الجنسية، ويرتبط هذا الشكل من الفساد بصورة كبيرة بالفساد السياسي والفساد المالي حينها تتحول الوظائف البيروقراطية العليا أداة للإثراء الشخصي غير المشروع.

ج/ الفساد الجزئي: هو فساد يتمثل بممارسات محدودة قد تكون صغيرة أو كبيرة في قطاعات أو منظمات بذاتها لذلك يكون العلاج أسهل على اعتبار أن هذه الحالات تكون محصورة النطاق ومؤثرة ومثال ذلك فساد إداري في منظمة ضمن وزارة.

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب، علي الحسين حميدي العامري/إستراتيجية محاربة الفساد الإداري والمالي، مدخل تكاملي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية، 2014، ص ص 26-27.

2/ الفساد من ناحية الاستثمار: <sup>1</sup>

أ/ فساد دولي: هذا النوع من الفساد يأخذ مدى واسع عالمياً يعبر حدود الدول وحتى القارات ضمن ما يطلق عليها بالعولمة بفتح الحدود والمعابر بين البلاد وتحت مظلة ونظام الاقتصاد الحر.

ترتبط المؤسسات الاقتصادية للدول داخل وخارج البلد بالكيان السياسي أو قيادته لتمير منافع اقتصادية نفعية يصعب الفصل بينهما لهذا يكون هذا الفساد أخطبوطي يلف كيانات واقتصادات على مدى واسع ويعتبر الأخطر نوعاً.

ب/ الفساد المحلي: وهو الذي ينتشر داخل البلد الواحد في منشأته وضمن المناصب الصغيرة ومن الذين لا ارتباط لهم خارج الحدود (مع شركات أو كيانات كبرى أو عالمية).<sup>2</sup>

3/ الفساد وفقاً للغرض: <sup>3</sup>

حسب ما ورد في الندوة التي عقدتها دائرة التعاون الفني للتنمية بالأمم المتحدة بعنوان الفساد في الحكومة وطبقاً لهذا التصنيف فإن الفساد يأخذ الأشكال الآتية:

أ- الفساد الناتج عن استخدام الموارد العامة لتحقيق مصالح شخصية، ومن أمثلتها:

❖ التزوير في تقدير الضرائب وتحصيلها.

❖ التدخل في مجرى العدالة.

❖ إقامة مشروعات وهمية.

<sup>1</sup> يوسف حسن يوسف، الفساد الإداري والاقتصادي والكسب غير المشروع وطرق مكافحته، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، ط1، 2014، ص 30.

<sup>2</sup> يوسف حسن يوسف، مرجع سابق، ص 30.

<sup>3</sup> علاء فرحان طالب/ علي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 35.

ب/ الفساد الناتج عن خدمة الأقارب والأصدقاء منها:

- ❖ انتهاك الاجراءات المتبعة لتحقيق مصلحة شخصية.
- ❖ التغاضي عن الأنشطة غير القانونية لصالح الأقارب والأصدقاء.
- ❖ تقديم تسهيلات غير مشروعة.

ج/ الفساد الناتج عن السرقة العامة، وتشمل:

- ❖ التلاعب بالأسعار.
- ❖ التلاعب بالرواتب والأجور.
- ❖ التلاعب بنظام الحوافز والمكافآت.

**المطلب الثاني: أسباب ظهور الفساد الإداري**

- أسباب اجتماعية: وهي جميع الأسباب التي تنشأ نتيجة للتأثيرات البيئية والاجتماعية.
- أسباب قيمية: يحدث الفساد الإداري نتيجة لانهايار النظام القيمي للفرد أو الجماعة.
- أسباب حضرية: ويعني الفجوة الموجودة بين القيم الحضرية السائدة في المجتمع وبين قيم وقواعد العمل الرسمية.
- عدم مراعاة السياسيات الاقتصادية.<sup>1</sup>
- تدني مهنية الأجهزة الرقابية العامة والخاصة في الدولة والمجتمع.
- التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المفاجئة وغير المدروسة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أحمد محمود حبيب اليونى، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، المعهد التقني، العمادية، دون سنة، ص 12.

<sup>2</sup> فيصل محمود الشواورة، قواعد الحوكمة تقييم دورها في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منه في شركات المساهمة العامة الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الثاني، 2009، ص 131.

- انتشار الفقر والجهل وضعف الوازع الثقافي والديني لدى أفراد المجتمع.
  - الفساد الأخلاقي: هو السبب الرئيسي للفساد الإداري وكذا المالي باعتبار أن القيم والمبادئ والأخلاق الحميدة كالأمانة وهي الفاصل بين العمل المشروع والفساد.<sup>1</sup>
- إضافة إلى الأسباب السالفة الذكر يمكن إضافة أسباب أخرى أدت إلى تفشي هذه الظاهرة كما يلي:

### 1/ أسباب بيئية إلى خارجية: وتقسم إلى:

- ❖ أسباب تربوية وسلوكية: وهذا بسبب عدم غرس الأخلاق والقيم الدينية في نفوس الأطفال مما يؤدي إلى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة وعدم احترام القانون.
- ❖ أسباب اقتصادية: أكثر الموظفين خصوصا في الدول النامية يعانون نقص كبير في الرواتب والامتيازات ما يعني عدم القدرة على الوفاء، ومن هنا يجد الموظف نفسه مضطرا لتقبل الهدية (الرشوة) ليسد بها النقص المادي الناتج عن ضعف الرواتب.
- ❖ أسباب سياسية: تواجه بعض الدول وخصوصا الدول النامية تغيرات في الحكومات والنظم الحاكمة فتتقلب من ديمقراطية إلى ديكتاتورية والعكس، الأمر الذي يخلق جوا من عدم الاستقرار السياسي مما يهيئ الجو للفساد الإداري.<sup>2</sup>

### 2/ أسباب بيئية داخلية قانونية:

رجع الانحراف الإداري إلى سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل وذلك نتيجة لغموض مواد القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان الأمر الذي يعطي الموظف فرصة

<sup>1</sup> زياد عربية، الفساد، مجلة دراسات استراتيجية، العدد 16، جامعة دمشق، 2005، ص 2.

<sup>2</sup> بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 284، 285.

للتهرب من تنفيذ القانون أو الذهاب إلى تفسيره بطريقته الخاصة التي قد تتعارض مع مصالح المواطنين.

### المطلب الثالث: خصائص الفساد الإداري

#### 1/ خصائص الفساد الإداري:

يتميز الفساد الإداري بعدة خصائص أهمها:

1. **السرية:** تعد من أهم خصائص الفساد الإداري بسبب ما يتضمنه من ممارسات غير مشروعة من وجهة النظر القانونية أو المجتمعية أو ربما الاثنين معاً، وهي سمة مرافقة للفساد الإداري في أغلب الأحيان إلا أنه من الممكن أن تصبح ممارسته مألوفة في حالة استئثار بعض مظاهر الفساد الإداري في المجتمع وتعايشه معها حتى تصبح شيئاً عادياً غير مستهجن وهذه المرحلة تعد من أخطر المراحل على المجتمع.<sup>1</sup>
2. **يتضمن أكثر من شخص واحد:** إن الفساد الإداري في الغالب يتضمن أكثر من شخص واحد كما تكون هناك علاقة تبادلية للمنافع والالتزامات بين أطراف العملية.
3. **سرعة الانتشار:** هو كالسرطان ينخر أعضاء الجهاز الإداري تدريجياً إذا وجد البيئة الملائمة حيث يزداد نفوذ الفاسدين وسلطتهم مما يعطيهم القوة للضغط على سائر الجهاز الإداري كما أن هذه الخاصية لا تقتصر على حدود الجهاز الإداري بل لها سمة عالية أي أنه قابل للانتقال من دولة إلى أخرى خصوصاً في ظل العولمة.
4. **مرتبط بمظاهر التخلف:** يترافق وجوده أحياناً ببعض مظاهر التخلف الإداري مثل تأخير المعاملات وسوء استغلال الوقت وغيرها من المشاكل التي تشكل الأرضية الخصبة

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب، علي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 54.

للفساد الإداري مما يؤدي إلى ظهور شعور عام لدى العناصر الصالحة في الجهاز الإداري بعدم الراحة وفقدان الحافز للعمل الجاد وخوفهم من أذى العناصر الفاسدة خاصة فيما إذا كانوا من أصحاب القرار، وهذا ما يؤدي إلى حماية المنحرفين وعدم تكشف انحرافاتهم أو التقليل من خطورتهم.

المبحث الثاني: الفساد الإداري مظهره وآثاره.

المطلب الأول: مظاهر الفساد الإداري

1/ مظاهر الفساد الإداري:

توصف السلوكات غير السوية والمخالفة لمتطلبات المهنة الصادرة عن الموظف العمومي أو العامل في القطاع العام بصفة عامة خلال تأديته لمهام وظيفته بالفساد الإداري ومن الصعوبة حصرها نظرا لتنوعها بتنوع المؤسسات والقطاعات التي تشيع وتنتشر فيها وكذا اختلاف المتورطين فيها، ومن أكثر الأشكال انتشارا للفساد الإداري هي:

**1. الرشوة:** تعتبر الرشوة من أبرز مظاهر الفساد الإداري وأكثرها انتشارا وتنوعا ومن

أكثر أدواته فعالية في نشر المزيد من مظاهره في العمل الإداري، الأمر الذي قد يعصف بالمنظمة ويقودها إلى الفشل في تحقيق أهدافها، ورغم أن الرشوة سلوك منحرف لا تقبله القوانين والأعراف والأديان السماوية، إلا أنه حالة و ظاهرة موجودة في جميع المجتمعات وترتبط بممارسة إدارية متنوعة، وفي أغلب حالات الرشوة وخاصة الممارسات الواسعة لها، والتي تصغر فيها قيمة ما يدفع كرشوة نجد تبريرات متعددة لها، وترادف مقولات ومصطلحات متعددة تتعلق بقبول الهدية وعدم ردها،<sup>1</sup> وتأتي الرشوة على رأس الظواهر المنحرفة عند الموظف وكل الظواهر الأخرى أو معظمها إنما تسعى لخدمتها، وإن أسوأ سلوك مشين يلقي بضلاله على علاقة الإدارة بالمواطن هو أسلوب الارتشاء والرشوة التي تضرب عمق الاقتصاد الوطني.

<sup>1</sup> طاهر محسن منصور الغالبية، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط3، 2010، ص 36.



2. **اختلاس المال العام:** تعتبر جريمة اختلاس الأموال العامة أو الخاصة من بين جرائم الأموال المضرة بالمصلحة العامة، فهي تمثل اعتداء الموظف على تخصيص المال العام أو الخاص، ولذلك بتحويله عن الغرض المعد له قانونيا وتصرف فيه على نهج لا ترتضيه المصلحة العامة وغالبا ما يكون خائنا للأمانة الموضوعة بين يديه.<sup>1</sup>

ويأخذ فعل الاختلاس في جريمة اختلاس الممتلكات التي عهد بها الجاني بحكم وظيفته أو بسببها في قانون مكافحة الفساد في الجزائر أربع صور هي:<sup>2</sup>

❖ **الاختلاس:** ويتحقق بتحويل الأمين حيازة المال المؤمن عليه من حيازة وقتية على سبيل الأمانة إلى حيازة نهائية على سبيل التملك.

❖ **الإتلاف:** ويتحقق بهلاك الشيء أي بإعدامه والقضاء عليه أو الإحراق أو التمزيق، أو أي تصرف من شأنه أن يفقد الشيء حجبيته وقيمته نهائيا.

❖ **التبديد:** ويتحقق متى قام الموظف باستهلاك المال الذي أوُتمن عليه أو بالتصرف فيه تصرف المالك في ملكه.

❖ **الاحتجاز دون وجه حق:** لا يشترط دائما الاستلاء على المال وتبديده بل يكفي احتجازه الذي يؤدي الى تعطيل المصلحة التي أعد المال لخدمتها وليس في احتجاز المال اختلاس له بل احتجاز الشيء يفيد نية الجاني ما زالت غير راغبة في التصرف فيه والظهور بمظهر المالك الحقيقي للاستلاء على المال العام.

<sup>1</sup> عصام عبد الفتاح مطر، جرائم الفساد الإداري، دراسة قانونية تحليلية مقارنة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الجنائية وقوانين مكافحة الفساد في الدول العربية والأجنبية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص 91.

<sup>2</sup> عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص ص 103-104.

3. **التزوير والتزييف:** أصبح التزوير من أنماط الفساد الإداري المنتشرة كثيرا في الوقت الحالي بعد أن أصبحت كل المعاملات والعقود والتعاملات بين الأفراد أو بين الأفراد والأجهزة الإدارية المختلفة تعتمد على الكتابة من خلال الوثائق والمستندات الرسمية والنقود الورقية وما يشبهها في القيمة واختفت بذلك الطرق القديمة التي كانت تعتمد على السماع والمشاهدة وقد صاحب الاعتماد المتزايد على الوثائق والمستندات في حياتنا المعاصرة لضبط وتنظيم وإثبات كافة أنواع معاملات وتصرفات الأفراد فيما بينهم، أو بين الأجهزة الحكومية والأفراد، زيادة مطردة في جريمة تزوير المحررات شهد مختلف دول العالم حيث أطلق على هذه الجريمة مسمى جريمة العصر نظرا لما تحدثه من تهديد بالغ الأثر للأمن داخل الدولة.

4. **المحسوبية:** تعد من أكثر مظاهر الفساد الإداري والمالي انتشارا في عصرنا الحالي وفي مؤسسات القطاع العام وبشكل خاص في الدول النامية وقد ساعد المناخ المتسم بعدم الاستقرار الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي على تجذر هذه الظاهرة في ظل غياب آليات للرقابة والمتابعة، وهناك اختلاف النظرة للمحسوبية بين الموظفين العموميين بين من يراها حقا مشروعاً، ومن يراها حقا غير مشروع.

تعرف المحسوبية بأنها: تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جماعة أو جهة ينتمي لها الشخص مثل حزب أو عائلة دون أن يكون مستحقاً أو مستحقين لها.<sup>1</sup>

وطالما هي ترتبط بالموظف العام فيمكن تعريفها بأنها: "سلوك إداري غير مشروع قائم على إسناد الوظائف لغير مستحقيها ودون التلاؤم بين الكفاءات والمنصب المطلوب وذلك بناء على توصية من جهة معينة أو من مصدر ذي نفوذ.

<sup>1</sup> جرائم الموظف العام الجنائية، تاريخ التصفح 21-02-2020، متوفر على الرابط [www.F-Low.net/Low/threads/21209](http://www.F-Low.net/Low/threads/21209)

5. **المحاباة:** تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير وجه حق مثلاً: في منح

المقاولات والعطاءات أو عقود الاستئجار والاستثمار.<sup>1</sup>

6. **الوساطة:** أداة أو وسيلة يستخدمها الفرد أو الأفراد للوصول إلى شخص يملك سلطة

القرار لتحقيق مصلحة لشخص أو أكثر، وهي خارج اللوائح التنظيمية الرسمية، وتعد إحدى مظاهر الفساد المنتشرة في وقتنا الحالي.<sup>2</sup>

7. **غسيل الأموال:** هي عملية يتم تحويل الأموال المكتسبة بطرق غير مشروعة إلى

أموال مشروعة أو إضفاء صفة المشروعية على تملكها وحيازتها والتكتم عليها بحيث تبدو وكأنها اكتسبت بسبل مشروعة بنظر الدولة والمجتمع.

8. **استغلال السلطة والنفوذ:** السلطة ظاهرة طبيعية تمتد جذورها في المجتمعات

الإنسانية منذ القدم وهي ظاهرة مألوفة فقد لعبت القوة الدور الأول في إقامة السلطة، وإن كانت القوة قد تضاعف أثرها في المجتمعات الحديثة في تكوين السلطة، وأصبح عنصر الرضا هو الأساس الذي تقوم عليه السلطة، إلا أن هناك الكثير من الحكام والمسؤولين يلجؤون إلى القوة في تدعيم سلطتهم.<sup>3</sup> والسلطة ضرورة ملحة يتطلبها وجود المجتمع من أجل أن تضبط تصرفات أفرادها وتتسق العلاقات فيما بينهم، وإذا كان الجهاز الإداري يتكون من مستويات إدارية مختلفة تتباين في تركيبها التنظيمي والبشري، وتختلف في تبعاتها ومسؤولياتها تبعاً لموقعها في الهيكل التنظيمي فالسلطة هي حجر الزاوية في مباشرة الإدارة لمسؤولياتها، سواء كانت ظاهرة مجردة تعطي للتنظيم الإداري شكله الرسمي، أم قوة تمكن

<sup>1</sup> أبو ديه، د. أحمد، الفساد الداء والدواء، منشورات الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة، أمان، القدس، 2004، ص 10.  
<sup>2</sup> الجشعبي، حيدر علي عبد الله، الفساد والنزاهة في العراق، دار الدكتور للعلوم الإدارية والاقتصادية للنشر، دون بلد نشر، ط1، 2014، ص 53.

<sup>3</sup> فاروق الكيلاني، جرائم الفساد، دار السالة العالمية، دون بلد النشر، ط1، 2011، ص 445.

أعضاء التنظيم من صنع القرارات وتنفيذها فيما يتعلق بالأعمال والنشاطات المنوطة بهم وفق تقسيم العمل الوظيفي، وبما أن الوظيفة العامة هي وعاء السلطة والموظف العام هو من يعهد إليه بنصيب كبير أو ضئيل من السلطة، فإن السلطة تتسم بطبيعة نفسية وطاعة وقبول في نفس الشخص المكلف بها لكنها رغم اختلاف أنواعها ليست مطلقة ولا ينبغي أن تكون كذلك، وهي تجد حدودها من خلال تحقيق الهدف المبتغى من ممارستها.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: آثار الفساد الإداري

يمكن رصد أهم الآثار التي يخلفها الفساد الإداري في شكل نقاط فيما يلي:<sup>2</sup>

- ❖ الفساد يضعف النمو الاقتصادي للبلاد.
- ❖ يخفض من مستويات الاستثمار، فتهرب الأموال يقلل من ثقة المستثمر الأجنبي وحتى المستثمر الوطني.
- ❖ يعظم انتشار الفساد من هجرة الكفاءات العلمية كنتيجة لتولي غير المؤهلين المناصب الحكومية بسبب آليات المحاباة والمحسوبية والفئوية... إلخ، مما يفسح المجال لتهميش القدرات والإمكانيات ذات التأهيل العلمي والفني من المشاركة في بناء البلد.
- ❖ التوزيع غير العادل للثروة بين أبناء البلاد مما يسهم في شيع حالات الفقر والمجاعات وتردي الأحوال المعيشية والاجتماعية.
- ❖ يقلل من المنافسة والكفاءة.

<sup>1</sup> إبراهيم درويش، الإدارة العامة في النظرية والممارسة، الهيئات المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، ط4، 1978، ص 85.

<sup>2</sup> لهيب توما ميخائيل، التأثيرات السلبية للفساد على التنمية المستدامة ودور الحكم الصالح في مكافحته مع الإشارة إلى البلدان العربية، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة السادسة، العدد 16، 2008، ص ص 129-130.

❖ يخفض الإنتاجية ويحبط الابتكار.

❖ يقلل من سيادة القانون.

إضافة للآثار السابقة الذكر هناك آثار أخرى للفساد الإداري نذكرها فيما يلي:

**1. الآثار السياسية:** مصدر لعدم الاستقرار السياسي فانتشار الفساد داخل المجتمع

يؤدي إلى الإضرار بالاستقرار السياسي، وتدني مستوى الدخل والصراع، فساد الإدارة وتسلطها وتردي الأوضاع على كل الأوجه، الأضرار بمصداقية الدولة وأجهزتها، فانتشار الفساد الإداري يؤدي إلى إضعاف قواعد العمل الرسمية والحيلولة دون تحقيق لأهدافه الرسمية ما يؤدي إلى الإضرار بمصداقية الأجهزة الإدارية وضعف الثقة بها من قبل جمهور المتعاملين، كما أن تسارع دائرة الفساد يؤدي إلى ضعف الهياكل الإدارية الأمر الذي يقضي إلى فشل النظام الإداري.<sup>1</sup>

**2. الآثار الاقتصادية:** الفساد الإداري يؤدي إلى تهديد سمعة الدولة وتبديد الثروات

وإعاقة عملية التنمية وضعف النمو الاقتصادي حيث جاء في تقرير التنمية الصادرة عن البنك الدولي سنة 1997 بأنه في استبيان موجه لقرابة 150 مسؤولاً رئيسياً من 60 دولة نامية حول معوقات التنمية كانت الإجابة أن الفساد أكبر معوق للتنمية والفساد سلوك ضار يؤدي إلى الاضطراب والإخلال، كما تشير الكثير من الدراسات إلى أن للفساد الإداري آثار سلبية على النمو الاقتصادي، فما يرافق الفساد الإداري من دفع الرشاوى يمثل لكثير من

<sup>1</sup> <http://www.bancomundial.org/temas/résédas/corruption.gtm> ... 20/02/2020

رجال الأعمال نوعاً من الضرر مما يدفعهم إلى التقليل من استثماراتهم في الدول التي يوجد فيها فساد.<sup>1</sup>

**3. الآثار الإدارية: الفساد يشع المحاباة والمحسوبية والتحيز في الوظيفة العامة وتدني**

مستوى الأنشطة الخدمية والإنتاجية هذا نتيجة من نتائج الفساد الإداري، ففي دراسة ميدانية لأحد المدن العربية لأوضاع المستشفيات أظهرت النتائج أن الأجور تكاد تكون دون المستوى لممارسي مهنة الطب، فيعتبر من أهم الأسباب التي تؤدي إلى تدني مستوى تقديم الخدمات الطبية في المستشفيات بوجه عام.

**4. الآثار الاجتماعية: الفساد يزيد من عدم المساواة والعدالة الاجتماعية،<sup>2</sup> وظهور طبقة**

تعمل على نشر الفساد وهذا بغرض تحقيق مصالحها الخاصة، حيث يفقد الجهاز الإداري كيانه لصالح المنظومات الفاسدة بداخله عند انتشار الفساد ويتم تحويله لتحقيق مصالحها الخاصة بدلاً من المصلحة العامة.

فالمفسدون من الفساد يعملون على نشر أكبر عدد ممكن من المؤسسات الحكومية يدعمهم في ذلك عدم المحاسبة والمساءلة القانونية ويؤدي الفساد إلى خلخلة القيم الأخلاقية وإلى الإحباط وانتشار اللامبالاة والسلبية بين أفراد المجتمع، وبروز التعصب والتطرف في الآراء وانتشار الجريمة كرد فعل لانهايار القيم وعدم تكافؤ الفرص.

**5. الآثار القانونية: الفساد يبين عدم الامتثال الصارم للقانون وهيبته.**

<sup>1</sup> سعد عبد المؤمن أنعم، الفساد الإداري والمالي، الحالة اليمنية نموذجاً، الدورات والمؤتمرات انعقدت في اليمن، العدد 15، السنة 8، اليمن، 2004، ص 282.

<sup>2</sup> نفس المرجع، نفس الصفحة.

## المبحث الثالث: آليات واستراتيجيات مكافحة الفساد الإداري

## المطلب الأول: آليات مكافحة الفساد الإداري

## 1/ آليات مكافحة الفساد الإداري:

**1. النزاهة:** هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل، وبالرغم من التقارب بين مفهومي النزاهة والشفافية إلا أن الأول يتصل بقيم أخلاقية معنوية، بينما يتصل الثاني بنظم وإجراءات عملية.<sup>1</sup>

**2. الشفافية:** هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع المواطنين المنتفعين من الخدمة أو مموليها وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف وهذا ينطبق على أعمال الحكومة كما ينطبق على أعمال المؤسسات الأخرى غير الحكومية.

**3. المحاسبة:** هي خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم، أي يكون الموظفون الحكوميون مسؤولين أمام رؤسائهم الذين هم في الغالب يشغلون قمة الهرم في المؤسسة أي الوزراء ومن هم في مراتبهم الذين يكونون مسؤولين بدورهم أمام السلطة التشريعية التي تتولى الرقابة على أعمال السلطة التنفيذية.<sup>2</sup>

**4. المساءلة:** هي واجب المسؤولين عن الوظائف العامة، سواء كانوا منتخبين أو معينين، تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم ومدى نجاعتهم في تنفيذها، وحق المواطنين في الحصول على المعلومات اللازمة عن أعمال الإدارات العامة (أعمال النواب، الوزراء،

<sup>1</sup> تغريد داود سلمان داود، الفساد الإداري والمالي في العراق وأثره الاقتصادي والاجتماعي (أسبابه، أنواعه، مظاهره، سبل معالجته)، مجلة الغري لعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 33، السنة 11، المجلد 10، 2015، ص 103.

<sup>2</sup> بلال خلف السكارنة، نفس المرجع السابق، ص ص 293-294.

الموظفين العموميين) حتى يتم التأكد أن أعمال هؤلاء يتفق مع قيم الديمقراطية ومع تعريف القانون لوظائفهم ومهامهم.

وهناك آليات أخرى لمكافحة الفساد الإداري نذكر منها:

- تفعيل دور المؤسسات الرقابية والتي لها الحق في الإشراف ومتابعة حالات الفساد الإداري والمالي وتعزيز المساءلة والمحاسبة للأشخاص الذين يتولون المناصب العامة من خلال نظام قضائي مستقل ونزيه يعزز سيادة القانون.
- سن قوانين واضحة وصريحة وتنظيمات إدارية متطورة، وإنشاء مؤسسات وأجهزة تنفيذية ورقابية عالية الكفاءة تساندها إرادة سياسية حازمة لمتابعة حالات الفساد الإداري والمالي.
- متابعة الموظفين الحكوميين ومساءلتهم واستجوابهم أمام رؤسائهم عن نتائج أعمالهم وأن يكون هؤلاء الرؤساء مسؤولين بدورهم أمام السلطة الأعلى منهم وفقا للتسلسل الإداري.
- الإصلاح الاجتماعي وذلك بالعمل على زيادة وعي الناس بمخاطر الفساد والتأكد على دور الأسرة والمدرسة في غرس القيم الدينية والأخلاقية كالصدق والأمانة والإخلاص والمهنية في العمل وبناء الإنسان القدوة في ممارسته للوظيفة وفضح الفاسدين.<sup>1</sup>
- الإصلاح الإداري وذلك بالتخلص من السلوك الإداري الفاسد وتحسين الإدارة العامة من خلال وضع نظام عادل للتعيين وتقييم أداء الموظفين والمسؤولين وترقيتهم وزيادة رواتب

<sup>1</sup>أقسام علوان سعيد، سهاد عادل أحمد، الفساد الإداري والمالي (المفهوم، الأسباب، الآثار، وسائل مكافحة، مجلة الدراسات التاريخية والحضارية (مجلة علمية محكمة)، المجلد 6، العدد 18، كانون الثاني 2014، ربيع الأول 1435، ص 11.



الموظفين وتحسين مستوى المعيشة والعمل على إصلاح نظام الخدمة المدنية من خلال معالجة الأسباب المنشئة للفساد الإداري والمالي.

**المطلب الثاني: استراتيجيات مكافحة الفساد الإداري**

### 1/ استراتيجية مكافحة الفساد الإداري:

تعددت أشكال ومظاهر الفساد الإداري وكثرت أسباب ظهوره الأمر الذي أدى إلى وضع استراتيجيات لمكافحته، فبالنسبة لسياسة (كتاب نظام النزاهة العربي، 2005) فإنها كانت شاملة كالآتي:

1. تعميق أسس النزاهة في العمل العام: ويتم ذلك من خلال العديد من الأسس

والمعايير وهي:

أ- **المحاسبة:** وهي خضوع اللذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية إزاء قراراتهم وأعمالهم.

ب- **المساءلة:** وهي واجب الموظفين العامين تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم ومدى نجاحهم في تنفيذها للتأكد من أن عملهم يتفق مع القيم وإحكام القانون.

ج- **النزاهة:** وهي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل وتشمل هذه المنظومة من القيم أيضا حرص الموظف العام على تلقي أي مقابل مالي من مصدر خارجي للقيام بأي عمل يؤثر في المصلحة العامة أو يؤدي إلى هدر المال العام.

د- **الافصاح:** عن المعلومات وتعزيز حق المواطن في الحصول على المعلومات اللازمة في أعمال الإدارات العامة الإجراءات وآليات تقديم الخدمة إلى المواطن حتى لا تبقى هذه المعلومات وسيلة من وسائل الاستغلال لهؤلاء المواطنين.

2. خلق الوعي العام بمواجهة الفساد: من خلال بناء تحالف وطني شامل لمواجهة الفساد يتطلب رفع الوعي لدى الجمهور بمخاطر الفساد ونتائجه المدمرة على المجتمع وآليات مواجهته حتى يتم تجنيد أكبر قطاع ممكن من الجمهور لدعم جهود مكافحة الفساد إذ تتعدى الآليات والأساليب التي يمكن اعتمادها لرفع مستوى الوعي المجتمعي لتعزيز قيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد.

3. تعزيز المحاسبة العمومية: أي تعزيز المحاسبة في السلم الوظيفي بمعنى آخر محاسبة من هم بدرجة مدير صعودا إلى القيادات في المستوى الأول.

4. تعزيز مقاومات نظام المحاسبة الأفقية: بموجب هذا النوع من المحاسبة يكون كل من يشغل منصبا عاما "مسؤولا" أمام جهة أخرى على مستوى أفقي إضافة إلى المساءلة العمودية والذي يعني وجود مسؤول أو منظمة خارج نطاق المساءلة في وضع مهيم على سائر المنظمات، حيث يتضمن وجود سلطة أو منظمة لمراقبة سلطة أخرى.<sup>1</sup>

أما تقرير (هيئة النزاهة العامة، 2015) فقد حدد إجراءات الوقاية والمعالجة للفساد الإداري كالتالي:

- إنشاء هيئات رقابية مستقلة للوقاية من الفساد ومكافحته.
- إصلاح القضاء ودعم استقلاليته.
- وضع معايير دقيقة للمحاسبة الحكومية.
- تعزيز دور منظمات المجتمع المدني في كشف حالات الفساد الإداري.
- تفعيل دور الإعلام في مجال التوعية من مخاطر الفساد الإداري.

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب، علي الحسين حميدي العامري، مرجع سبق ذكره، ص ص 228-229.

أما (بوعشة 2007) فقد وضع استراتيجيات متعددة الجوانب تستخدم وسائل شاملة ومتنوعة سياسيا وقانونيا وجماهيرية لمكافحة الفساد وذلك على النحو الآتي:

### 1. الجانب القانوني:

أ- الفصل بين السلطات وسيادة القانون من خلال خضوع الجميع للقانون واحترامه والمساواة أمامهم وتنفيذ أحكامه من جميع الأطراف، نظام يقوم على الشفافية والمساءلة، فالفصل بين السلطات يزيد من الثقة في القواعد المعمول بها.

ب- تأكيد على استقلالية القضاء وفعاليته وذلك من خلال بناء جهاز قضائي مستقل وقوي نزيه، وتحريره من كل المؤثرات التي يمكن أن تضعف عمله، والالتزام من قبل السلطات التنفيذية على احترام أحكامه.

ج- تطبيق القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد على جميع مستويات وتسديد الأحكام المتعلقة بمكافحة الرشوة والمحسوبية واستغلال الوظيفة العامة في قانون العقوبات.

### 2. الجانب الاجتماعي:

أ- التركيز على البعد الأخلاقي في محاربة الفساد في القطاع العمومي من خلال قوانين الخدمة المدنية والأنظمة والمواثيق المتعلقة بشرف ممارسة الوظيفة.

ب- رفع المستوى المعيشي للموظفين العموميين.<sup>1</sup>

ج- رفع الحظر والرقابة على منظمات المجتمع المدني المختلفة، والسماح لتأسيس هذه المنظمات نظرا لدورها الفاعل في مكافحة الفساد الإداري.

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص ص 232-233.

## 3. الجانب الاقتصادي:

- أ- الشفافية في العمليات الحكومية حيث تعتبر الشفافية في العمليات الحكومية أمر ضروري لسلامة المالية العامة وحسن الحكم والإدارة والنزاهة والحد من الفساد.
- ب- المساءلة باعتبارها قيد على سلوك القائمين على شؤون السلطة ويلزمهم باحترام حقوق ورغبات المواطنين وهو مبدأ أصيل من مبادئ الديمقراطية.

## المطلب الثالث: بعض التجارب الدولية في مكافحة الفساد الإداري

يتواجد الفساد الإداري في كل الدول، إلا أن حجم هذه الظاهرة يختلف من دولة لأخرى، ويتفق الجميع على ضرورة مكافحة هذه الظاهرة، وسنتناول من خلال هذا المبحث بعض التجارب في مكافحتها للفساد الإداري.

## أولاً: تجربة سنغافورة:

تتميز سنغافورة بوجود خليط ثقافي وديني للشعب يتكون من 03 ملايين نسمة، كما تعتبر الموارد الطبيعية لهذا البلد محدودة، وترتكز مكافحة الفساد في هذه الدولة على آليتين رئيسيتين، الأولى تتمثل في الاهتمام بالممارسة الديمقراطية والاستقرار السياسي، وتوفير مناخ صحي لمؤسسات المجتمع المدني، لتتمكن من القيام بدورها الاستراتيجي في المجتمع، واهتمام الدولة بتعزيز سلطة القضاء وجعلها مستقلة، أما الآلية الثانية فتتمثل في تعزيز الشفافية والمساءلة لكونها أهم الآليات فعالية وحزما في مكافحة الفساد الإداري.

وفي إطار الشفافية فإن المساءلة لا تقتصر على الإشراف على الإنفاق العام، بل تمتد لتشمل كيفية انجاز النفقات، وفي التجربة السنغافورية فإن الإدارة خاصة في الوزارات والمؤسسات تكون مسؤولة مباشرة أمام البرلمان، وقد أفادت الأجهزة المختصة وجود أنواع

متعددة في الفساد الإداري يقع في مقدمتها الرشوة بصورة متعددة، وتعتبر الدولة نفسها مسؤولة عن مكافحة الفساد، سواء كان في القطاع العام أو الخاص، ومن الناحية القانونية فإن المساءلة والمحاسبة تشمل دافع الرشوة والمستفيد منها، كما أن القانون في سنغافورة يمنع جميع أشكال الإكراميات وغيرها من أشكال الفساد المؤدب والمغلف بهدايا المجاملة.<sup>1</sup>

ولغرض فعالية مكافحة الفساد الإداري، تولى أهمية عظمى لمداخل الموظفين، حيث تعتبر هذه الأخيرة الأعلى في آسيا، وفي إطار هذه الإجراءات فإن سنغافورة هي أقل ثالث دولة في العالم يمارس فيها الفساد بعد نيوزيلاندا والدانمارك، وتولي حكومة هذا البلد أهمية كبيرة لسرعة تطبيق القانون ومحاسبة حالات الفساد دون انتظار، ويعزز في إطار نشاط المؤسسات خصائص النزاهة والأمانة والكرامة واحترام سيادة القانون وتشجيع المؤسسات على أن تدفع للموظفين المتميزين بهذه المزايا.

وتساهم مؤسسات المجتمع المدني في بناء نظام قيمي تسود في إطاره الممارسات الأخلاقية المسؤولة الجماعية وتعزز الشفافية والمساءلة، أضف إلى ذلك تطور شراكة بين الحكومة والمواطنين والاتحادات والنقابات، تقوم هذه الشراكة على أسس الثقة والمصادقية والحوار الصريح والمفتوح وتبادل في الإحصاءات والاستشارات وهذه يمكن أن تكون منفذا للحد من الفساد الإداري.

<sup>1</sup> راجا نجيه في، متى يكون هناك فساد، تجربة سنغافورة، الأهرام الاقتصادي، 06 سبتمبر 1999، ص ص 20-22.

وتأخذ هذه الجهات الثلاث توجهات بعيدة المدى لمتابعة الحالة وليس مجرد آليات قصيرة المدى لمعالجات جزئية، بمعنى الاهتمام بالمعالجات الجذرية للأسباب والنتائج للحالات الفساد الإداري الكبيرة منها والصغيرة<sup>1</sup>.

### ثانياً: التجربة الماليزية:

تعتبر ماليزيا من بين الدول الناجحة بشكل كبير في مكافحة الفساد والحد منه، وهي تحتل المراتب المتقدمة بين الدول النامية الأقل فسادا والأكثر نزاهة وشفافية، حسب منظمة الشفافية العالمية التي تعد تقارير سنوية حول النزاهة والشفافية في دول العالم، وتشغل التجربة الماليزية بال الكثير من المهتمين بملف التغيير والنهضة في العالمين العربي والإسلامي وفي بقية دول العالم، كما يراها الكثيرون نموذجا يحتذي به في مجال التطوير والتنمية وفي مجال مكافحة الفساد خاصة الجانب المؤسسي الذي اعتمدت عليه ماليزيا في مسار مكافحتها للفساد ودعم مبادئ الشفافية والذي يعد الجانب الأهم الذي يرى الباحث ضرورة الاستفادة منه.

بدأت ماليزيا مسار دعم الشفافية ومكافحة الفساد مبكرا، وحتى قبل مرحلة التحرر من الاستعمار البريطاني، ففي 1950 أنشأت الحكومة الاستعمارية "اللجنة تايلور" لكشف ورصد الفساد في مساحة الخدمة العامة بالدولة الماليزية، وخلصت اللجنة عام 1955 إلى أن ممارسة الرشوة وغيرها من أشكال الفساد في جميع الإدارات الضعيفة الموجودة بهيكل الدولة الإداري لابد من مواجهته، بمنظومة أكثر منهجية لإحداث تطور حقيقي في عملية التنمية بماليزيا، ومنذ هذا التاريخ ومع التطور السياسي الحادث في بنية الدولة الماليزية التي تم

<sup>1</sup> راجا نجيه، المرجع السابق، ص 22.

بناؤها من اتحاد جزر مختلفة كان العمل على تأسيس منظومة لمقاومة الفساد هو الشغل الشاغل لحكومتها.

وتوسعت مهمة وكالة مكافحة الفساد لتغطي اختبار سلامة الإجراءات ودقتها في المؤسسات الحكومية وإعطاء التوجيهات والنصائح لمن يحتاجها، ونشر ثقافة منع الفساد وتجديد الرأي العام ضده.

كانت الاستراتيجيات الحكومية المالية في مكافحة الفساد من خلال إتباع عدة أطر قانونية ومؤسسية، إضافة إلى الاستعانة ببعض منظمات المجتمع المدني والإعلام، فهي إستراتيجية تشاركية اعتمدت على الآتي:

- الحد من الفساد.
- الحد من سوء استخدام السلطة.
- زيادة كفاءة تقديم الخدمات العامة.
- تعزيز حوكمة الشركات.
- تنظيم ندوات وورش عمل للمواطنين والشركات بهدف التوعية وتشجيع المشاركة

في أعمال مكافحة الفساد من طرف الجميع.<sup>1</sup>

**ثالثا: تجربة روسيا:**

فرض انتقال روسيا من سياسات التخطيط المركزي ونظام الحزب الواحد واحتكار الدولة لملكية وسائل الإنتاج إلى آليات السوق، على النظام الجديد طرح سياسات إصلاحية

<sup>1</sup> مسكين عبد الحفيظ، محاضرات في الفساد وأخلاقيات العمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017، ص 55.

(البريسترويكا) وظهرت في هذا المجال حتمية توفير محيط قانوني ومؤسسي يساند القطاع الخاص ويدعم مبدأ المنافسة، وقد التجأت الدولة إلى حكم القانون الذي يفرض أن يطبق الشفافية وبشكل متساوي على الجميع كمدخل يمكنها من إحداث هذا الانتقال النوعي. وقد رافقت هذه المرحلة الانتقالية العديد من الإشكالات بسبب عدم كفاءة أجهزة الدولة الروسية وتزايد الفقر والمشاكل الاجتماعية، وهكذا أصبح الباب مفتوحا لظهور حالات الفساد الإداري كانت موجودة سابقا، ولكنها مختلفة بحكم عدم الحديث عنها وقوة الحزب في تلك المرحلة.

ويرتبط الفساد الإداري إلى مستوى كبير بطبيعة الاقتصاد وضعف المؤسسات المسؤولة عن السياسات المالية والنقدية والضريبية، حيث بلغ مستوى العجز في الميزانية سنة 1997 أكثر من 07% وأن التحصيل الضريبي ضعيف جدا مع وجود حجم كبير للتهرب الضريبي بحيث أن 80% من الشركات لديها متأخرات ضريبية للدولة، وقد أدت هذه الأوضاع إلى تدني مستويات المعيشة واختلال في توزيع الثروة حيث وصل عدد فقراء روسيا عام 1998 حوالي 41% من مجمل السكان.

إن أهم عقبة في طريق الإصلاح الاقتصادي واجتثاث الفساد تتمثل في أمرين، أولهما هيمنة قلة فاسدة كانت موجودة في ظل الاتحاد السوفياتي سابقا غيرت شكلها وشكلت نمطا من الرأسمالية المتوحشة، أو ما يطلق عليه الروس (السادة اللصوص) وأما الأمر الثاني، فهو أن النخبة الحاكمة في هذا البلد لا تؤمن بالديمقراطية وهي ليست نخبة ليبرالية، كما أنها لا تشكل نمطا اشتراكيا معينا، بل هي نخبة تهتم فقط بمصالحها، وفي إطار عمليات



الخصوصية في روسيا فتجدر الإشارة إلى وجود حالات فساد إداري واحتيال، بحيث يقال أن أغلب موارد الدولة قد اختلست بشكل كبير.

ومن أسباب زيادة الفساد الإداري في روسيا يمكن ذكر ما يلي:

- تدني مستويات الأجور الرسمية للموظفين.
- انخفاض المخاطر الناتجة عن الممارسات الفاسدة حيث ضعف إشراف الدولة وضعف المساءلة وصعوبة اكتشاف الفساد وإضفاء الطابع الشخصي على العلاقات بين المسؤولين الفاسدين.
- احتفاظ جزء كبير من الثروة بيد الدولة وزوال المسؤولية على سلطاتها مما منح المسؤولين في الدولة سلطات استثنائية وفرصا للرشوة والنهب للأموال العامة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> زروقي يحيى، مرجع سابق، ص ص 172-173.

## خاتمة الفصل:

إن الفساد آفة لها آثار سلبية مدمرة تؤدي إلى تدهور أوضاع المجتمع من النواحي الإدارية والاقتصادية والسياسية، وقد أصبح الفساد الإداري ظاهرة عالمية وذلك نتيجة لفقدان المجتمع لقيمه ومثله ومبادئه، وكذلك لغياب ثقافة حقوق الإنسان حيث أن ممارسته أصبحت ترهق حياة الأفراد اليومية وتفرض عليهم أعباء مادية ومعنوية وكذلك تعمق الفجوة بينهم وبين الدولة، ويستحيل أن يكون المجتمع الفاسد قويا وعادلا، فالفساد الإداري قضية المجتمع ومكافحته نشاط يعني الجميع فهو من أخطر المظاهر السلبية وأكثرها فتكا بالأمن والسلم المجتمعي فالرشوة والمحسوبية واستغلال النفوذ تعتبر العناوين الكبرى في هذه الظاهرة، وقد حازت ظاهرة الفساد الإداري على اهتمام كافة المجتمعات والدول وتعاليت النداءات إلى إدانته والحد من انتشاره وذلك من خلال مؤسسات دولية كالبنك الدولي وهيئة الأمم المتحدة التي وضعت آليات واستراتيجيات واتفاقيات قائمة على أسس قانونية واجتماعية وسياسية واقتصادية لمكافحته وحفظ حق المواطن.

# الفصل الرابع:

## الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: مجالات الدراسة

1/ المجال الجغرافي

2/ المجال البشري

3/ المجال الزمني

ثانياً: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات

1/ منهج الدراسة

2/ أدوات جمع البيانات

3/ عينة الدراسة وخصائصها

ثالثاً: أساليب التحليل والتفسير

تمهيد:

بعدها تم التطرق في الفصول السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وبمعالجة أهم المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بأخلاقيات الوظيفة والفساد الإداري، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية والتي تمثل المنهجية المختارة من طرف الباحث وقد تمت هذه الدراسة بمؤسسة الإسمنت (الماء الابيض) تبسة، حيث سيتم في هذا الفصل اتباع خطوات منهجية لا يمكن الاستغناء عنها:

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

### 1/ المجال الجغرافي:

#### أ/ نظرة عامة حول شركة إسمنت تبسة (مصنع الإسمنت تبسة)

شركة إسمنت تبسة هي مؤسسة عمومية اقتصادية متفرعة عن مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق، الغرب والشلف وتمثل م. إ. م. للشرق الباعث الأساسي للمشروع المنجز بأحدث التكنولوجيا في نظام التحكم ذات أسهم، تأسست بتاريخ 29 نوفمبر 1993 تحت اسم مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق - مصنع الماء الأبيض - ثم انفصلت عن هذه الأخيرة لتصبح شركة قائمة بذاتها برأس مال اجتماعي مقدر 800.000.000 دج ينقسم إلى 8000 سهم قيمة كل منه 100.000 دج وكانت المساهمات من رأس المال الابتدائي 200.000.00 دج على النحو التالي: -

ERCE مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق ب: 1200 سهم أي بنسبة 60 %

ERCO مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للغرب ب: 400 سهم أي بنسبة 20%

ECDE مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشلف ب: 400 سهم أي بنسبة 20%

بينما الباقي كان على شكل قرض من - BAD - البنك الجزائري للتنمية

للإشارة فإن مشروع إنجاز هذه الشركة هو أحد برامج المخطط الرباعي الرابع

(80/67) للتنمية والذي دخل حيز التنفيذ سنة 1985 وذلك تحت إشراف المؤسسة الوطنية

لتوزيع مواد البناء E DIMCO

ويبلغ رأس المال الاجتماعي الحالي: 1.200.000.000 دج - سنة 2000

لكن سنة 1988 تم تحويل الملف إلى مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق بقسنطينة ERCE. وذلك باعتبارها قريبة جغرافيا لمدينة تبسة، وفي سنة 1996 انفصلت الشركة عن المؤسسة الأم تحت اسم - مؤسسة إسمنت تبسة والتي تتولى الإشراف الإداري على الوحدة الإنتاجية الوحيدة - مصنع الماء الأبيض

و لقد أنشأت الشركة SCT بهدف إنتاج وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء في الوطن وخارجه، و تتمثل مهامها في:

- الإشراف الإداري على المصنع

- برمجة البيع لـ 20 % من الإنتاج.

أن كل العمليات التي تجرى داخل المصنع تتم باسمها.

كما تعود فكرة إنشاء واختيار المكان الذي بنى فيه المصنع لعدة عوامل أهمها:

وجود الكلس بالمنطقة والذي يمتد عمر استغلاله حسب تقدير الخبراء لفترة تزيد عن القرن، كما أن دائرة الكلس يبلغ قطرها 10 كلم قرب مورد الطين إذ لا يتعدى بعده عن المصنع مسافة 2 كلم<sup>2</sup>.

تواجد المواد الأولية الأخرى ببلديات مجاورة فالحديد الثلاثي يتم استخراجها من جبال

الونزة وجبل العنق ببئر الكاهنة، والجبس من دائرة بئر العاتر - جبل العنق

كون الأراضي التي بنى عليها غير صالحة للزراعة.

وقد ساهم في إنشاء هذا المصنع المؤسسات الآتية:

FLS هي شركة متعددة الجنسيات - دانماركية، إسبانية - قامت بدراسة تقنية لإنجاز المصنع وكذا تمويله بالسلع والمعدات اللازمة، إضافة إلى عملية الإشراف على تركيب وتسيير الأجهزة الميكانيكية والكهربائية.

MGC هي مؤسسة فرنسية تكفلت بالتركيب الكهربائي

COSIDER هي مؤسسة جزائرية تكفلت بأداء كل الأشغال الهندسية المعمارية.

BATIMETAL والتي تكفلت بتركيب الهياكل المعدنية من مستودعات وورشات

الميكانيك

ENCC اهتمت بتركيب المعدات الميكانيكية بأكملها

SONELGAZ والتي تكفلت بتزويد المصنع بالغاز الطبيعي والكهرباء حيث أن الغاز

الطبيعي يمول عن طريق الخط الجزائري- الإيطالي. ETURAT والتي تكفلت بعملية التزويد

بالماء بقوة ضخ 16ل/ثا، يقع مصنع الإسمنت (\*) وحدة الماء الأبيض- على بعد 26 كلم

جنوب المدينة بمحاذاة الطريق الوطني رقم 16، ويتربع على مساحة تقدر بـ 32 هكتار.

موقع الوحدة: يبعد عن مقر بلدية الماء الأبيض بحوالي 2كلم، يحده من الغرب مركب

الزجاج

SOVEST ومن الشمال والشرق أراضي زراعية .

ملاحظة: تجدر الإشارة إلى أن مدة إنشاء المصنع هي حوالي 67 شهرا أي خمس

سنوات و 7 أشهر من يوم البناء 1990/02/25 إلى غاية 1995/02/11 تاريخ نهاية

الأشغال

و كانت إنطلاقة المشروع كآلاتي

1994/10/11: تاريخ إشعال الفرن.

1994/10/14: تاريخ الحصول على أول كلنكار.

1994/10/16: تاريخ الحصول على مادة الإسمنت لأول مرة.

1995/03/12: تاريخ توزيع أول كمية من مادة الإسمنت.

#### ب/ أهداف الشركة:

تتمثل أهداف الشركة كما جاء في الوثائق القانونية لها: «إن شركة إسمنت تبسة تهدف إلى إنتاج، نقل وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء في الوطن وخارجه وسائر العمليات المالية والعقارية وغير العقارية، الخاصة والمرتبطة ارتباطا مباشرا وغير مباشر بمادة الإسمنت» (1)

إلى جانب ذلك هناك أهداف أخرى - ظاهرة وضمنية - نجملها فيما يلي:

- تدعيم المجهود الوطني في مجال التشغيل.
- تصحيح انحرافات المجهودات التنموية من حيث إعادة التوازن الجهوي في المجال الاقتصادي.
- تغطية العجز - الجهوي خاصة - في مجال الإسمنت ومواد البناء.
- إنتاج منتج يتصف بالمواصفات الدولية يسمح بالمنافسة.



## ج/ إمكانات الشركة:

- الإمكانيات المادية: و نجملها كآتي:

- حيازة الشركة على ثلاثة مقالع: مقلع الحجر الكلسي ويحتوي على ما قيمته 90 مليون طن من مادة الكلس، المقلع الطيني ويحتوي كاحتياطي على 33200 طن من الطين، مقلع الرمل ويحتوي على 9 ملايين طن كاحتياطي.

و تعتبر هذه المقالع المصادر الأولية الأساسية لصناعة الإسمنت بالإضافة إلى:

1. مادة الجبس وتستخرج من وحدة بئر العاتر.

2. الحديد الخام من وحدة منجم بوخضرة.

## د/ نبذة تاريخية عن مادة الإسمنت

تتنمي مادة الإسمنت إلى عائلة هايدروليك ليانت HYDRAULIQUELIANT التي تتميز بأنها إذا تفاعلت مع الماء تعطينا مركب صلب سواء في الهواء أو تحت الماء ومر اكتشاف الإسمنت بالمراحل التالية:

- 1756: أول محاولة لصناعة الإسمنت من خلال الهيدروليك الكلي من طرف

الإنجليزي سميطون -

Smeaton

- 1785: أول محاولة لإدخال مادة الطين في صناعة الإسمنت من طرف الفرنسي

ديمرو Demorreau

• 1796: اكتشاف أول إسمنت سريع - ciment Prompt - من طرف الإنجليزي بار كير 1812parker: أول محاولة حقيقية لدمج مادة الكلس مع السليس والألمنيوم من طرف الفرنسي لويس جوزيف فيكا - louis-j-vicat

• 1824: أول شهادة تمنح لمكتشف الإسمنت البورتلاندي القبرصي: جوزيف أبسد

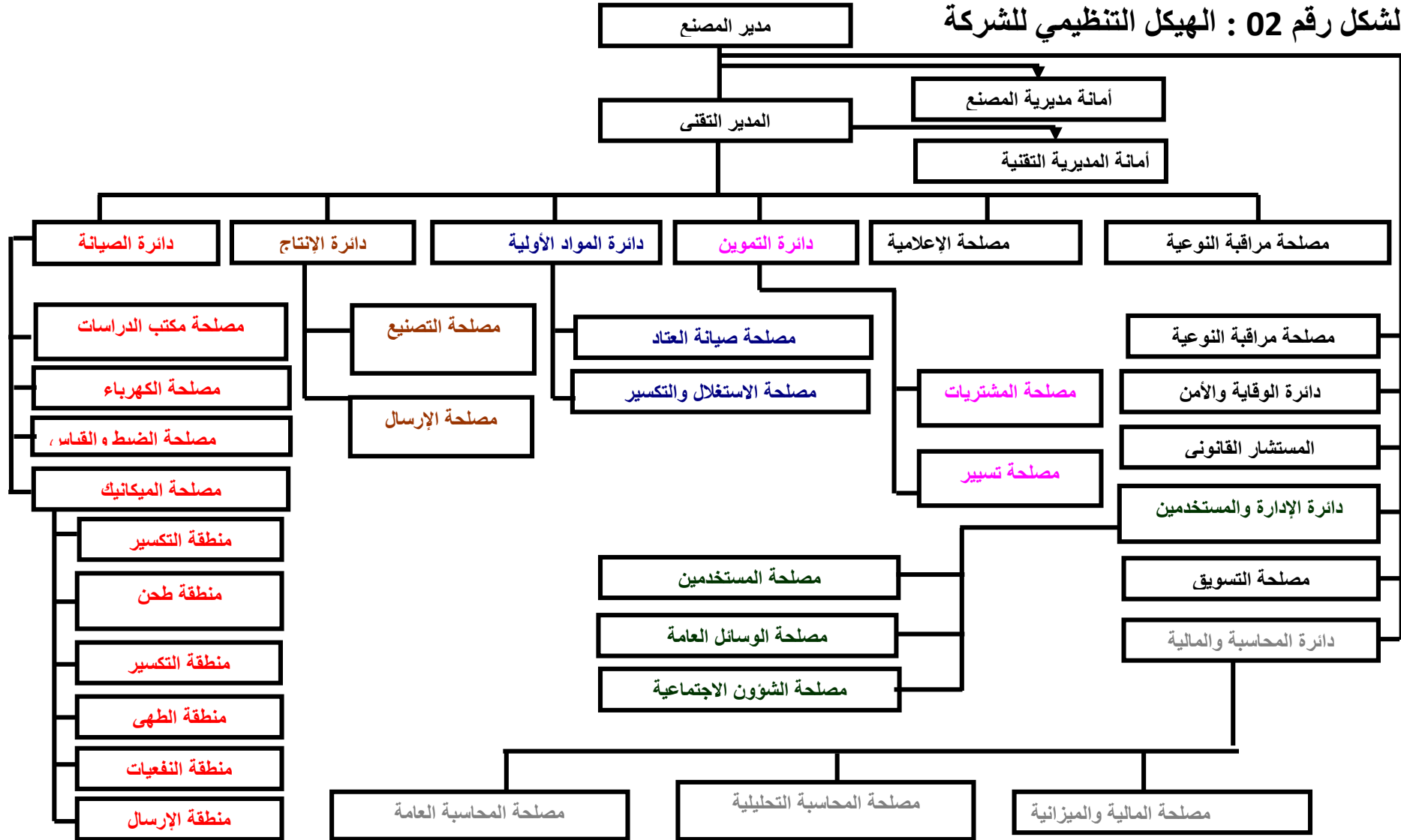
ين J apsadin

ومن هذا التاريخ، توالى الاكتشافات في هذا المجال، حيث اكتشفت أنواع عديدة لهذه المادة (إسمنت يستخدم في بناء القواعد للمنشآت والجسور تحت الماء، إسمنت خاص لبناء الآبار البترولية، إسمنت خاص لبناء المنشآت الاقتصادية والعمارات والمساكن.....). وما زالت البحوث قائمة ليومنا هذا في هذا المجال.

## 2/ المجال البشري:

يقدر العدد الإجمالي للعمال المنخرطين في المؤسسة الاقتصادية لمصنع الاسمنت الماء الأبيض - تبسة بـ 328 عامل لسنة 2019-2020، من جميع المستويات والفروع. قد ضم المصنع عدة قطاعات مختلفة حيث تم توزيع العمال على هذه الفروع حسب الشكل التالي الذي يوضح توزيع العمال المنخرطين داخل المصنع.

الشكل رقم 02 : الهيكل التنظيمي للشركة



اختلفت نسبة تزايد العمال في السنوات التالية 2006-2011، 2011-2015، 2015-2020

والجدول التالي يوضح عدد تطور العمال خلال هاته السنوات:

الجدول رقم (01) يوضح عدد العمال في مؤسسة اسمنت الماء الأبيض

SCT CIMENTERIE EL-MALABIOD						
تطور عدد العمال في المؤسسة (2006-2020)						
GROUPE	2006	2007	2008	2009	2010	2011
CADRES Dérigent	5	5	5	3	5	5
CADRES Supérieurs	37	35	37	32	33	33
CADRES	28	28	28	28	23	21
Agents de maitrise	159	156	157	161	156	155
Agents d'execution	86	88	82	64	48	42
Occasionnels	6	6	1	1	1	4
<b>TOTAL Général</b>	<b>321</b>	<b>318</b>	<b>310</b>	<b>289</b>	<b>266</b>	<b>260</b>
				2015	332	
				2020	328	

المصدر: إدارة المؤسسة.

## 3/ المجال الزمني:

## أ- الفترة الزمنية الأولى: من نوفمبر إلى غاية 29 أبريل:

في هذه الفترة قمنا بجمع المعلومات اللازمة من أجل الدراسة، وذلك بجمع المعلومات ومختلف جوانب المادة العلمية من كتب ومجلات ومذكرات وأيضاً من الأنترنت، بقصد وضع خطة مبدئية والانطلاق في تحرير هذا المذكرة.

## ب- الفترة الزمنية الثانية: 21 جوان 2020

قمنا بزيارة استطلاعية تمت بتاريخ 30 أكتوبر إلى غاية 29 جوان 2020، من أجل التعرف على مقر المصنع والتحقق من مدى ملائمة موضوع الدراسة مع مجال البحث، وكذلك الحصول على بعض الأرقام فيما يخص عدد العمال المنخرطين في المصنع وهم يعتبرون عينة الدراسة التي بصددتها سيتم البحث، كذلك تم إجراء مقابلة مع حفظ الله نجيب حيث اتضح الغموض في العديد من العناصر.

## ب- الفترة الزمنية الثالثة: 27 جوان إلى غاية 02 جويلية 2020

تم إجراء مقابلة ثانية مع حفظ الله نجيب وفي هذه الفترة تم جمع العديد من المعلومات الخاصة بالشركة (المصنع) كالتعريف بالشركة، أهداف الشركة وامكانياتها، نبذة تاريخية عن مادة الاسمنت كما لا ننسى الهيكل التنظيمي الخاص بالشركة، رغم ضيق الوقت والفترة الحرجة التي كانا نمر بها خاصة وان هذه الفترة جاءت مع الحجر الصحي والاجراءات الصارمة التي تلتزم بها الشركة ضد فيروس كورونا إلا أنهم أبدوا تعاونهم وعدم كتم المعلومات علينا.

## ج- الفترة الزمنية الرابعة: 09 جويلية 2020

بعد تعديل الاستثمارة وتحكيمها والوصول الي شكلها النهائي، تم الاتصال بالمصنع وبدء عملية توزيع الاستثمارات والتي اخذت منا بعض الوقت نظرا لكبر المصنع وتعدد فروعه، امتدت عملية توزيع الاستثمارات قرابة الثماني ساعات، حيث تم خلال هذه الفترة توزيع وجمع الاستثمارات والتي قدرت بـ 50 استثمارة من أصل 50 استثمارة.

## د- الفترة الزمنية الخامسة: 10-13 جويلية 2020

امتدت هذه الفترة ما بين 10-13 جويلية 2020، هنا تمت عملية تفرغ البيانات وترميزها وتحويلها الي معطيات كمية يمكن قياسها وذلك بالاعتماد علي برنامج التحليل الاحصائي Spss لتأتي عملية التعليق علي الجداول الاحصائية.

ثانيا: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات

## 1/ منهج الدراسة:

يستلزم البحث العلمي الدقة التي تحتم على الباحث تقديم وصف دقيق لإجراءات دراسة الظاهرة، حيث يمثل المنهج العنصر الرئيسي في تصميم البحث، من خلال استخدام مجموعة من الطرق والقواعد التي تساعد الباحث في الإجابة على التساؤلات المطروحة في الاشكالية، ولا تتم عملية اختيار المنهج بالصدفة وإنما حسب طبيعة الظاهرة المدروسة والموضوع المراد بحثه.

وتسعى الدراسة الحالية إلى محاولة وصف ظاهرة (الأخلاقيات الوظيفية وأثرها في تقليل فرص الفساد الإداري)<sup>1</sup>، والتعرف على واقعها في المؤسسة الجزائرية، والسعي إلى الوصول إلى العلاقة التي تربطهما، فالمنهج المستخدم هو المنهج الوصفي الذي يمكننا من وصف الموضوع محل البحث والوقوف على خصائصه وكشف العلاقة بينها. ويعرف المنهج الوصفي بأنه: "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية إجتماعية معينة، أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة".

كما أن الوصف لا يكتمل إلا بالتحليل، كان لزامًا على الباحثين تحليل البيانات قصد تفسيرها وإستخلاص النتائج منها، إضافة إلى المعالجة الإحصائية من خلال حساب النسب المئوية ومعامل الارتباط لتسهيل وتنظيم وتحليل وتفسير البيانات ومن ثم إختبار الفرضيات والكشف عن العلاقة بين متغيري الدراسة. وعليه تم استخدام المنهج الإحصائي والذي يعرف بأنه فرع من الدراسات الرياضية التي تعتمد على جميع المعلومات والبيانات وتنظيمها وتبويبها وعرضها جدولياً والتي تم تحليلها رياضياً واستخلاص النتائج بشأنها والعمل على تفسيرها<sup>2</sup>.

## 2/ أدوات جمع البيانات

ان البحث عبارة عن بناء ينقسم الى مراحل فهناك بناء منهجي وبناء نظري وتقني، فكل مرحلة لها خصائصها المتميزة وتعد عملية البناء التقني للبحث مرحلة حاسمة في اختيار

<sup>1</sup> صلاح الدين شروح: منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 23

<sup>2</sup> عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 213.

ومعالجة اشكالية البحث وفرضياتها، فهي تجبره علي اختيار التقنيات الانسب والاكثر فعالية في جمع المعطيات من الواقع اذا فالتقنيات ليست واحدة في جميع البحوث فهي تتكيف مع طبيعة هذه البحوث من مكان لآخر ومن وقت لآخر، حيث تفرض طبيعة البحث وكذا خصائص الظاهرة المدروسة والمنهج المعتمد ونوعية الادوات المستعملة في البحث<sup>1</sup>، وعليه فقد تم تحديد الادوات العلمية الاستثمارية والاساليب الاحصائية.

فالاستثمار تم اعدادها لدراسة مدى تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع حيث تم توزيع الاستبيان علي عينة الدراسة التي شملت كافة المستويات<sup>2</sup>.

وتعرف الاستثمارة علي انها اسئلة منظمة ومقننة ومنسقة ومرتبطة للكشف عن جانب من جوانب الظاهرة المدروسة، وهي ايضا تقنية مباشرة للتقصي العلمي وهي الوسيلة الملائمة لما يراد الاتصال بعدد كبير من الافراد في وقت قصير لهدف الحصول علي معلومات دقيقة وبسيطة تستخدم لجمع المعلومات من المبحوثين عن طريق اسئلة مكتوبة، ومختبرة بواسطة الاستثمارة يقدمها الباحث نفسه او بواسطة البريد

شملت الاستثمارة اربعة محاور:

- محور البيانات الشخصية

- محور خاص بالفرضية الاولى (ادراك الموظف لشروط النجاح في العمل تكفي

لتفادي الوقوع فالفساد الإداري)

<sup>1</sup> حاتي كريمة، تمثلات الاطارات النقابية للمسألة الاجتماعية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه Lmd في علم اجتماع تنظيم وعمل، غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2، 2017-2018، ص226.

<sup>2</sup> موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ص213.



-محور خاص بالفرضية الثانية (يساهم الالتزام بالواجبات المهنية في التقليل من

الوقوع في الفساد الإداري)

- محور خاص بالفرضية الثالثة (مساهمة العمل الجماعي في خلق ضوابط اخلاقية

وظيفية للتقليل من الوقوع في الفساد الإداري).

وقد تضمن كل محور مجموعة من الاسئلة.

وهنا تم عرضها على مجموعة من المحكمين وهم مجموعة من أساتذة الكلية كما يبينه

الجدول التالي:

الجدول رقم (02) قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	المؤسسة الجامعية
حاتم شبايكي	أستاذ في التخصص	جامعة تبسة
بن دار نسيمة	أستاذ محاضر -ب-	جامعة تبسة
معط الله أحمد	أستاذ محاضر -ب-	جامعة تبسة
مالك محمد	أستاذ محاضر -أ-	جامعة تبسة
بدر الدين مسعودي	أستاذ محاضر -ب-	جامعة تبسة

المصدر: إعداد الطالبتين

3/ عينة الدراسة وخصائصها:

#### • العينة:

تعرف العينة بانها جزء من الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية وتعتبر جزء من

الكل وشرطها ان الجزء يحمل مواصفات وخصائص الكل ولما كانت الظاهرة الاجتماعية

تعاش مع عدد كبير من الافراد ويتفاعل مع ظواهر اخرى محيطة بها ولا يمكن القيام بمسح شامل لمعرفة خصائص مجتمع معين لما يتطلب من وسائل مادية وبشرية ووقت طويل<sup>1</sup>  
تعرف أيضا: هي مجموعة جزئية من المجتمع الاصلي وبحجم معين لها نفس الفرصة (الاحتمال) لتختار كعينة من ذلك المجتمع<sup>2</sup>.

بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتكون من 50 عامل من بين 328 عامل، وقد شملت هذه العينة جميع المستويات (إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ)  
فالعينة العشوائية البسيطة يعتمد اختيارها علي تساوي احتمال اختيار جميع افراد مجتمع البحث ولمنع حدوث التحيز في اختيار افراد العينة يتم الاستعانة ببعض الطرق مثل القرعة وجداول الاعداد العشوائية، ويمكن توضيح عينة الدراسة وفقا للجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح عينة الدراسة

النسبة	العدد	البيانات
%100	50	عدد الاستبيانات الموزعة
%100	50	عدد الاستبيانات المسترجعة

المصدر: اعداد الطالبتين

تعتبر البيانات الشخصية ذات أهمية بالغة في تحديد خلفيات وأبعاد إجابات أفراد العينة، وقد اخترنا بيانات شخصية نراها ذات أهمية وصلة بموضوع البحث وهي الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الخبرة، الوظيفة، الإقامة.

<sup>1</sup> حاتي كريمة، مرجع سابق، ص 230.

<sup>2</sup> شراد وافية، مرجع سابق، ص 75.

## جدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب الجنس



النسبة	التكرارات	احتمالات
80	40	ذكر
20	10	أنثى
100	50	المجموع

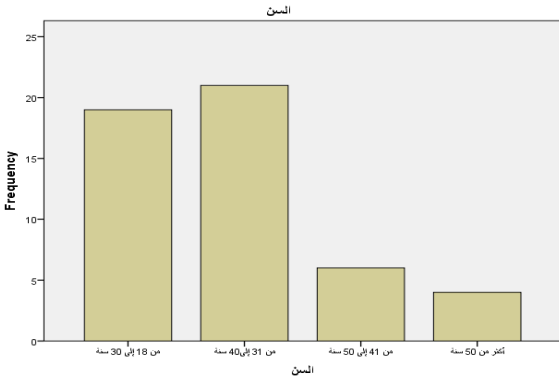
المصدر: معطيات spss

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه، أن معظم أفراد العينة المبحوثة من فئة الذكور، حيث يمثلون نسبة 80% من إجمالي أفراد العينة، يرجع ذلك إلى طبيعة العمل الذي يتطلب إشرافاً وحضوراً مستمراً، أين لا يستهوي العنصر النسوي، وإلى تفضيلهن للعمل في ميادين أخرى كالتعليم، والتمريض.

ولكن رغم هذا فإن هناك نسبة 20% تمثل الإناث يشغلن مناصب إدارات لا تقل أهمية عما يشغله الذكور.

ومنه يمكن القول أن نسبة الإناث داخل المؤسسة الاقتصادية يكاد يخلو وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمع أو عدم الاهتمام بالمرأة خاصة مع كثرة الالتزامات والمسؤولية الأسرية.

جدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب السن



النسب	التكرارات	احتمالات
38	19	من 18 إلى 30 سنة
42	21	من 31 إلى 40 سنة
12	6	من 41 إلى 50 سنة
08	4	أكثر من 50 سنة
100	50	المجموع

الشكل رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

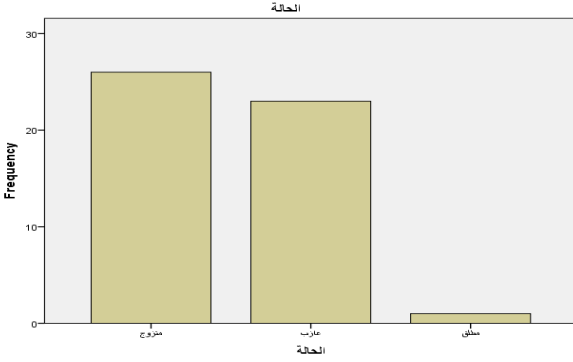
المصدر: معطيات spss

يتبين لنا من خلال الجدول أن أكبر عدد من أفراد العينة المبحوثة هم من الفئة العمرية الممتدة بين 31 و 40 سنة، حيث يشكلون نسبة 42% من إجمالي عينة الدراسة، ثم الفئة الممتدة بين 18 إلى 30 سنة بنسبة 38% فيما تأتي الفئة العمرية الممتدة بين 41 و 45 سنة بنسبة تصل إلى 12% في المرتبة الثالثة، لتليها الفئة العمرية أكثر من 50 سنة فأكثر بنسبة 08%.

إن هذه المعطيات تكشف لنا بوضوح أن النسبة الكبيرة من أفراد عينة الدراسة، قد ألتحق معظمهم بالمؤسسة منذ مدة زمنية طويلة، مما يعكس الخبرة الكبيرة التي يتمتعون بها، ومن ثم أهليتهم لاحتلال المناصب التي يشغلونها حالياً بالمؤسسة، وهو ما يوحي بوجود نشاط و طاقة حيوية لممارسة هذا العمل عكس الفئة أكثر من 50 سنة التي تشكل النسبة

الأقل من إجمالي أفراد العينة والتي يعكس سنها محدودة واضحة في سنوات الخدمة وبدل أيضا على الأهمية التي توليها المؤسسة في تشغيل عمال جدد لضمان إستمراريتها.

جدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية



الشكل رقم 05: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

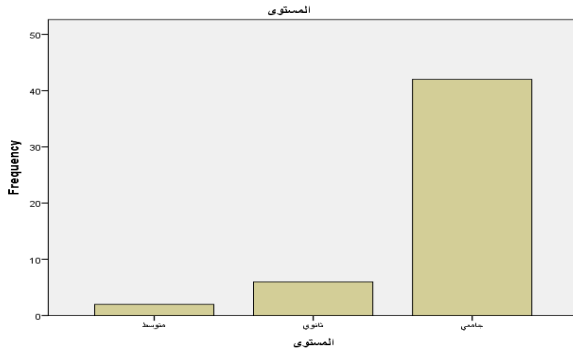
النسب	التكرارات	احتمالات
52	26	متزوج
46	23	عازب
02	1	مطلق
100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

يتبين لنا من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة متزوجون حيث تشكل نسبتهم 52% بينما بلغت نسبة العزاب 46% وبطبيعة الحال يتعلق الأمر بالنسبة للمتزوجين بالاستقرار والأمان الوظيفيين في العمل خاصة من الناحية المادية، مما سمح لهم بالتحرك من العزوبية، أما العزاب فيرجع لعامل السن وحادثة التحاقهم بالمؤسسة مكان العمل، وإما لعدم استقرارهم وظيفيا، فيما كانت نسبة المطلقين 02%.

من خلال ما ذكرناه في الجدول أن معظم أفراد العينة يتمتعون بالاستقرار الوظيفي، مما يساهم في تكوين استقرارهم النابع أساسا من الاستقرار العائلي، فكما هو معلوم من الصعب الفصل بين الحياة العائلية والحياة العملية.

جدول رقم (07) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



الشكل رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسب	التكرارات	احتمالات
04	2	متوسط
12	6	ثانوي
84	42	جامعي
100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن حاملي الشهادات الجامعية بنسبة 84.0% يمثلون أغلبية العينة المبحوثة، حيث يشكلون نسبة 12% ثانوي وهو رقم يدل على أن غالبيتهم يملكون مؤهل علمي أهلهم لتولي المناصب الموكلة لهم، يليهم حاملي الشهادات المتوسطة بنسبة 4%.

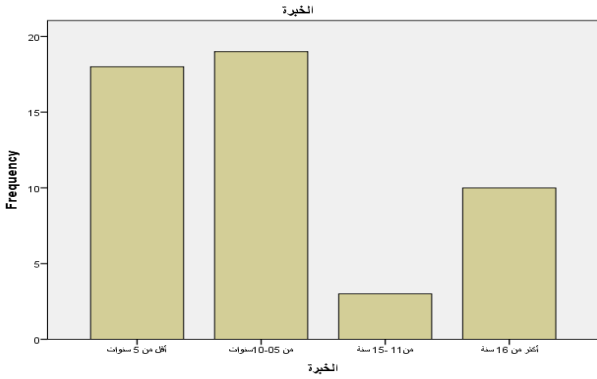
إن هذه المعطيات تكشف بوضوح أن مجتمع البحث الذي أجرينا دراستنا عليه، قد أولى للمؤهلات العلمية أهمية قصوى في عملية التوظيف وإسناد المسؤوليات.

كذلك نستخلص أن معظم العمال ذو مستوى تعليمي جيد يسمح بممارسة هذا العمل.

جدول رقم (08) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

النسب	التكرارات	احتمالات
36	18	أقل من 5 سنوات
38	19	من 05-10 سنوات
06	3	من 11-15 سنة
20	10	أكثر من 16 سنة
100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss



الشكل رقم 07: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

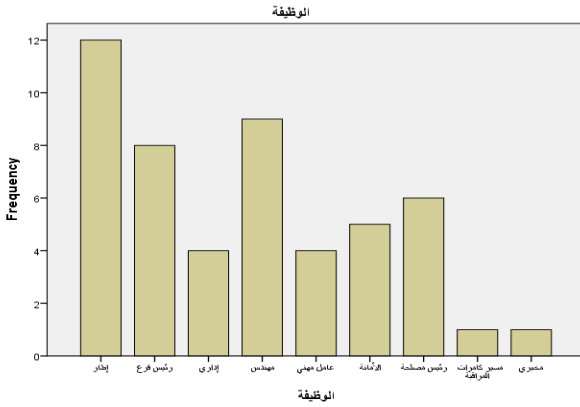
تعتبر الأقدمية في العمل من أهم المؤشرات على وجود ارتباط وثيق بين الموظف والمؤسسة، فكلما زادت الأقدمية زاد اندماجه واعتياده على متغيرات العمل.

يتبين لنا من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة قد اشتغلوا أقل من 05 إلى 10 سنوات، حيث شكلت نسبة 38%، تليها الفئة الأقل من 5 سنوات بنسبة 36%، وتليها الفئة الأكثر من 16 سنة بنسبة 20%، بينما نجد من 11 - 15 سنة نسبة ضئيلة 06% والتي تمثل أقل السنوات.

إن هذه المعطيات تكشف لنا بوضوح، أن معظم أفراد العينة بالمؤسسة محل الدراسة، قد التحقوا قديماً بالمؤسسة، مما يعكس الأهمية التي توليها المؤسسة.

ومنه تشكل الأقدمية في العمل أحد العناصر الأساسية فمدة العمل لها دور بارز في وظيفة العمال بشكل متميز وإلى إقامة علاقات جيدة داخل المؤسسة.

جدول رقم (09) توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة والرتبة



الشكل رقم 08: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة والرتبة

النسب	التكرارات	احتمالات
24	12	إطار
16	8	رئيس فرع
8	4	إداري
18	9	مهندس
08	4	عامل مهني
10	5	الأمانة
12	6	رئيس مصلحة
02	1	مسير كاميرات المراقبة
02	1	مخبري
100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

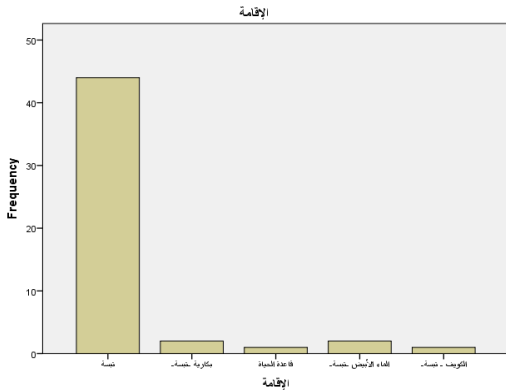
تبين لنا من الجدول أن رتبة إطار هي أكبر نسبة حيث قدرت بـ 24%، بينما تليها مهندس بنسبة 16%، في حين نجد نسبة 16% رئيس فرع، بينما تليها نسبة 12% رئيس مصلحة كما نجد أقل نسبة بين المخبري ومسير كاميرات المراقبة 02% وعددهم واحد.



جدول رقم (10) توزيع أفراد العينة حسب الإقامة

النسب	التكرارات	احتمالات
88	44	تبسة
04	2	بكرية -تبسة-
02	1	قاعدة الحياة
04	2	الماء الأبيض -تبسة-
02	1	الكويف -تبسة-
100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss



الشكل رقم 09: يوضح توزيع أفراد

العينة حسب الإقامة

تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة من تبسة حيث قدرت نسبتهم 88%، بينما تليها نسبتي بكرية والماء الأبيض 08%، وتليها نسبة قاعدة الحياة والكويف بنسبة 4% وعدادهم 02.

ثالثاً: أساليب التحليل والتفسير:

يقوم الكثير من الباحثين بإجراء التحليلات الإحصائية لبياناتهم المختلفة بهدف إيجاد مقاييس النزعة المركزية مثل الوسط الحسابي لمجموعة من البيانات، وحساب مقاييس التشتت، وحساب معاملات الارتباط وغير ذلك من التحليلات الإحصائية بالطرق اليدوية، ولكن الامر لا يكون سهلاً اذا كان حجم البيانات كبيراً ومن هنا كان ظهور برنامج spss

حلا لهذه المشكلة وغيرها من المشكلات في التحليل الإحصائي ومن أهم مزاياه أنه يناسب الباحث المبتدئ والباحث الخبير على حد سواء.

ويعرف برنامج spss هو اختصار لـ statistical package for social sciences i ; هو ما يعني الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية وهو أحد التطبيقات الإحصائية التي تعمل تحت مظلة ويندوز وهو عبارة عن مجموعة من القوائم والأدوات التي يمكن عن طريقها إدخال البيانات التي يحصل عليها الباحث العلمي عن طريق الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظات، ومن ثم القيام بتحليلها التحليل الإحصائي ويعتمد النظام الإحصائي spss على المعلومات الرقمية ويتميز البرنامج بقدرته الكبيرة على معالجة البيانات التي يتم مدتها بها ويمكن استخدامه في جميع مناهج البحث العلمي.

وبناء على ذلك تمت عملية تفرغ البيانات اعتمادا على الجداول البسيطة، تكرارات ونسب مئوية من أجل وصف الظاهرة وتحليلها تحويل البيانات الكيفية الإجابات إلى بيانات كمية أما ك<sup>2</sup> فقد تم استخدامها بغرض المطابقة.

# الفصل الخامس:

## عرض وتحليل وتفسير

## نتائج الدراسة

تمهيد

سأولاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

ثانياً: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

ثالثاً: النتائج العامة للدراسة

تمهيد:

يشمل هذا الفصل على عدة مراحل لا يمكن تجاوزها فعرض وتحليل البيانات من أهم المراحل البحث الاجتماعي بالدرجة الأولى والتي تخدم إطاره النظري بما يشمل من أهداف وفرضيات والتي من خلالها يمكن بلورة نتائج علمية تأخذ معناها الحقيقي ومناقشتها على ضوء ما تبناه الباحث من فرضيات ودراسات متشابهة.

أولاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

1/ نتائج الدراسة في ضوء المحور الثاني: إدراك الموظف لشروط النجاح في العمل تكفي لتفادي الوقوع في الفساد الإداري.

جدول رقم (11) هل أنت مطلع على النظام الداخلي للمؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مطلع	46	92	32.362	1	0.000
غير مطلع	4	08			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

تبين من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة كانت إجاباتهم بمطلع بنسبة 92% بينما تليها نسبة 08% غير مطلع على النظام الداخلي للمؤسسة.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين مطلعين على النظام الداخلي للمؤسسة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 32.362 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.000 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومنه يمكن القول أن اكتساب المهارات والمعارف والكفاءات التي تؤهلهم لتحمل التزاماتهم لان النظام الداخلي يحدد الحقوق والواجبات وكذا الضوابط التي يلتزمون بها ويضمن السير الحسن وتحقيق الأهداف المسطرة.

الضبط الداخلي للمؤسسة يساعد على تقليل فرص عدم حدوث الأخطاء ويصبح من السهل اكتشافها فور حدوثها.

جدول رقم (12) هل أنت مطلع على النظام الداخلي للمؤسسة

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.000	1	29.128	90	45	ملتزم
			10	5	غير ملتزم
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد المبحوثين كانت إجاباتهم ملتزمين بالنظام الداخلي للمؤسسة إذ تبين لنا أن معظم أفراد العينة ملتزمين بنسبة 90%، بينما تليها نسبة 10% غير ملتزمين ومطلعين على نظام المؤسسة.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين مطلعين على النظام الداخلي للمؤسسة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 29.126 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.000 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومنه يمكن القول أن هاته المؤسسة تعرف إساء وانضباط.

جدول رقم (13) المنصب الذي تشغره في المؤسسة راضي عنه

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	38	76	11.255	1	0.000
لا	12	24			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

من خلال القراءة العددية للجدول تبين لنا أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم بنسبة 76% وهذا يدل على أنهم راضين عن مناصبهم في المؤسسة، بينما تليها نسبة 24% من المبحوثين كانت إجاباتهم بـ لا وكان عددهم 12 غير راضون عن مناصبهم في المؤسسة.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين راضون على المنصب الذي يشغلونه وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 11.255 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.000 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

## جدول رقم (14) تلتزم بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.000	1	32.362	92	46	نعم
			08	4	لا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

تبين من خلال معطيات الجدول أن نسبة 92% من المبحوثين ملتزمون بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة، بينما تليها نسبة 08% من المبحوثين كانت إجابتهم بـ لا غير ملتزمون بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يلتزمون بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 32.362 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 00.00 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

وهذا راجع إلى انضباط والصرامة التي تتميز بها المؤسسة.



## جدول رقم (15) نجاح المؤسسة يرجع الى

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.03	1	49.766	70	35	النزاهة في العمل
			20.0	10	الحفاظ على السر المهني
			4.0	2	عدم تلقي الرشوة
			6.0	3	جميعا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم النزاهة في العمل بنسبة 70% بينما تليها نسبة 20% الحفاظ على السر المهني في نجاح المؤسسة في حين نجد نسبة 06% جميعا وكأقل نسبة 04% عدم تلقي الرشوة.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يلتزمون بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 49.766 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.03 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ومنه نستخلص أن كافة موظفي مؤسسة الاسمنت الماء الابيض يعملون علي إرساء مبادئ الانضباط والنزاهة والكفاءة في سلوكهم أثناء تأديتهم لواجباتهم ومهامهم الوظيفية فلا يشوب سلوكهم المهني أي مأخذ بل يتميزون بمبدأ الالتزام بالترفع عن الانحياز.

جدول رقم (16) وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يساهم في التقليل من

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.00	02	17.766	48	24	استغلال السلطة والنفوذ
			12	6	منع تلقي الرشاوي
			32	16	منع استغلال ممتلكات الشركة
			06	3	جميعا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

تبين من الجدول أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم استغلال السلطة والنفوذ في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بسبة 48%، بينما تليها نسبة 32% منع استغلال ممتلكات الشخص، في حين نجد نسبة 12% منع تلقي الرشاوي، وكأقل نسبة 06% جميعا. وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع العمال يقرون وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يساهم في التقليل من الفساد الإداري وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 17.766 وهي دالة عند درجة الحرية 02 بمستوى دلالة قدره 0.00 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

## جدول رقم (17) تلقي تشجيعات في عملك من طرف مسؤولك

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.114	02	3.876	22	11	ألقى
			34	17	لا ألقى
			44	22	أحيانا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 44% من المبحوثين أحيانا ما يلقون تشجيعات في عملهم من طرف المسؤول، في حين نجد نسبة 34% من المبحوثين لا يلقون تشجيعات في عملهم من طرف المسؤول، وكأقل نسبة 22% ألقى تشجيعات من طرف المسؤول.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين أحيانا ما يلقون تشجيعات في عملهم من طرف المسؤولين، وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 3.876 وهي دالة عند درجة الحرية 02 بمستوى دلالة قدره 0.11 وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ومن هنا يمكن القول أن التشجيع من طرف المسؤول يزيد من الاستمرارية في العمل ويزيد من دافعيته على التحفيز والقيام بجميع المهام الموكلة إليه دون تراخي بل تكون بالتزام.

إجابة المبحوثين حول السؤال المتعلق بـ حسب رأيك هل تعتقد ان هذه التشجيعات تساعد في التقليل من الوقوع في الفساد الإداري؟

من خلال إجابات المبحوثين تبين لنا أن المبحوثين كانت إجاباتهم أن هذه التشجيعات تساعد في التقليل من الوقوع في الفساد الإداري.

جدول رقم (18) احترام الزملاء مبني في الاساس على مصالح شخصية

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	421	42	1.043	1	0.307
لا	29	58			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 58% من إجابات المبحوثين أن احترام الزملاء ليس مبني على مصالح شخصية، وكان عددهم 29، بينما تليها نسبة 42% من المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم احترام الزملاء مبني على أساس مصالح الشخصية.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يقرون ان احترام الزملاء مبني في الاساس على مصالح شخصية، وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 1.043 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.307، وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول رقم (19) تملك الإدارة النزاهة والمصادقية في جميع القرارات تعاملاتها الخارجية

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	12	24	11.255	1	0.010
لا	38	76			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يمتلكون النزاهة والمصادقية في جميع القرارات وتعاملاتها الخارجية بنسبة 76%، بينما تليها نسبة 24% لا يمتلكون النزاهة والمصادقية في تعاملاتهم الخارجية.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب أغلبية الموظفين يقرون ان الإدارة تملك النزاهة والمصادقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية.

وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 11.255 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.01، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

إجابة المبحوثين حول السؤال المتعلق بـ كيف يساهم ولاء الموظفين وطاعتهم للأوامر في التقليل من الوقوع في الفساد الإداري؟

تبين من خلال إجابات المبحوثين أن مساهمة ولاء الموظفين وطاعتهم للأوامر في التقليل من الوقوع في الفساد الإداري أغلبيتهم كانت إجابتهم أن يكون اختيار الشخص

المناسب في المكان المناسب، وهذا راجع إلى الاحتفاظ بالسر المهني وعدم تلقي الرشاوي والتقييد الاتقان في وظيفته، من خلال التنفيذ والحرص على تطبيق قوانين وقواعد المؤسسة، وبالتالي كلما زادت دافعيتهم وعطائهم للمؤسسة كلما كانت المصادقية وجودة في العمل.

جدول رقم (20) الحفاظ على الأسرار المهنية يساهم في التقليل من انتشار ظاهرة الرشوة في المؤسسة التي تعمل بها

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.10	1	2.574	62	31	نعم
			38	19	لا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم بنسبة 62% يحافظون على الأسرار المهنية ويساهمون في التقليل من انتشار ظاهرة الرشوة، بينما تليها نسبة 38% لا يحافظون على الأسرار المهنية.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب أغلبية الموظفين يحافظون على الأسرار المهنية التي تساهم في التقليل من انتشار ظاهرة الرشوة في المؤسسة التي يعمل بها.

وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 2.574 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.10 وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

فالأسرار المهنية هي أعمال سرية ويحظر على كافة الموظفين افشاء المعلومات والبيانات المتعلقة بالمؤسسة من أجل التقليل من انتشار ظاهرة الرشوة في المؤسسة.

جدول رقم(21) هناك أوامر تصدر عن المسؤول تتنافى واخلاقيات المهنة

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.00	1	28.128	68	34	نعم
			32	16	لا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

تبين من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة كانت إجاباتهم بنعم بنسبة 68% تصدر أوامر عن المسؤول تتنافى اخلاقيات المهنة بينما تليها نسبة 26% كانت إجاباتهم بـ لا وكأقل نسبة 06% لا تصدر عن المسؤول اخلاقيات المهنة.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين أن هناك أوامر تصدر عن المسؤول تتنافى اخلاقيات المهنة.

وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 28.126 وهي دالة عند درجة الحرية 02 بمستوى دلالة قدره 0.00، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول رقم (22) تطبيق الأوامر التي تتعارض مع القوانين والأخلاقيات الوظيفية في المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	19	38	2.574	01	0.10
لا	31	62			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

تبين لنا من الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بـ لا تطبيق الأوامر التي تتعارض مع قوانين الوظيفة والأخلاقيات الوظيفية في المؤسسة بينما تليها نسبة 38% كانت إجاباتهم بنعم وعددهم 19 بنسبة 38%، وتطبق الأوامر التي تتعارض مع قوانين والأخلاقيات الوظيفية في المؤسسة.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يلتزمون بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 2.574 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.10 وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.



جدول رقم (23) يطلب منك أحد الأقارب التوسط له لتسهيل إحدى تعاملاته مع المؤسسة

### كيف تقابل ذلك

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.05	02	5.566	48	24	أرفض ذلك وأدعوه للحصول على خدمات المؤسسة وفق القوانين المعمول بها
			24	12	أتوسط له إذا كانت الحالة مستعجلة وتستدعي التدخل وعدم التأجيل
			28	14	أتوسط له حسب مناصبي وطبيعة علاقتي مع مدير المؤسسة
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأفراد كانت إجاباتهم بـ أرفض ذلك وأدعوه للحصول على خدمات المؤسسة وفق القوانين المعمول بها بنسبة 48%، بينما تليها نسبة 28% التوسط في حالة مستعجلة وتستدعي التدخل وعدم التأجيل في حين نجد التوسط حسب المنصب وطبيعة العلاقات مع مدير المؤسسة بنسبة 24%.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب أغلبية الموظفين لا يتوسطون للأقارب لتسهيل إحدى تعاملاتهم مع المؤسسة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 5.566 وهي دالة عند درجة الحرية 02 بمستوى دلالة قدره 0.05 وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول رقم (24) حسب رأيك إذا قام أحد زملائك بمخالفة قوانين المؤسسة وإعطائك مبلغ مالي مقابل تتغاضى عن هذا السوك

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.00	02	32.368	92	46	أعتبره رشوة ولم يسبق لي إن تغاضيت عن مثل هاته السلوكيات
			8	4	أعتبره أمر طبيعي إذا كان ذلك السلوك لا يؤثر بشكل كبير على استقرار المؤسسة
			00	00	كل عامل معرض للوقوع في المخالفات وبما أنني واحد من المجموعة أبل ذلك كهدية
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم أعتبره رشوة ولم يسبق لي ان تغاضيت عن مثل هاته السلوكيات بنسبة 92%، بينما نجد نسبة 08% وهي

فئة قليلة جدا ما تعتبره أمر طبيعي إذا كان السلوك لا يؤثر بشكل كبير على استقرار المؤسسة.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب يقرون بأنهم يعتبرونه رشوة ولم يسبق لهم إن تغاضوا عن مثل هاته السلوكات وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 32.368 وهي دالة عند درجة الحرية 02 مستوى دلالة قدره 0.00 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول رقم (25) عندما تشهد تعديل لبعض النتائج الخاصة بالترقيات أو توزيع امتيازات أو خدمات ما هو حكمك على ذلك

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0.09	01	9.489	54	27	أعتبره تزوير ولا يمد لأخلاق الوظيفة بصلة
			30	15	هذا يتوقف على صلتني بالمدير ومدى ثقتي في قراراته
			16	08	لا أجهد نفسي بالتقصي عن مصداقية النتائج بقدر ما يهمني استفادتي من تلك الامتيازات
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

نلاحظ من خلال إجابات أفراد العينة أن أغلبية المبحوثين كانوا يعتبرون التزوير لا يمد لأخلاق الوظيفة بصلة بنسبة 54%، بينما تليها نسبة 30% يتوقف على صلتى بالمدير ومدى ثقتي في قراراته وكأقل نسبة 16% مصداقية النتائج بقدر ما يهمني الاستفادة من تلك الامتيازات.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يعتبرونه تزوير ولا يمد لأخلاق الوظيفة بصلة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 9.489 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.09 وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

2/ نتائج الدراسة في ضوء المحور الثالث: يساهم الإلتزام بالواجبات المهنية في التقليل من الوقوع الفساد الإداري.

جدول رقم (26) تقوم بإنجاز مهامك داخل المؤسسة في وقتها دون تأجيل

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	37	94	35.766	01	0.00
لا	3	6.0			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

تبين من معطيات الجدول أن نسبة 94% من الإجابات المبحوثين يقومون بإنجاز المهام في وقتها بينما تليها نسبة 06% لا يقومون بإنجاز المهام في وقتها وعددهم 03.

وعليه يمكن القول أن أغلبية الموظفين يقومون بإنجاز مهامهم داخل المؤسسة في وقتها دون تأجيل

وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 35.766 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.00 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول رقم (27) تمارس عليكم رقابة داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	27	54	14.085	02	0.01
لا	5	10			
أحيانا	18	36			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة تمارس عليهم رقابة داخل المؤسسة بنسبة 54%، بينما تليها نسبة 36% أحيانا وكأقل نسبة 10% ما تمارس رقابة عليهم.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين تمارس عليهم رقابة داخل المؤسسة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 14.085 وهي دالة عند درجة الحرية 02 بمستوى دلالة قدره 0.01 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ومنه يمكن القول الرقابة داخل المؤسسة عنصر هام فهو يدل على انضباط مدير المؤسسة والمسؤول من أجل نجاح العمل فكلما كانت رقابة كلما زاد الالتزام الوظيفي للعمال.

الجدول رقم (28) إجابة المبحوثين حول ما إذا كانت الإجابة بـ: نعم ما طبيعتها؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
رقابة إدارية مستمرة	28	56	2,085 <sup>b</sup>	02	0.35
رقابة بصفة دورية	22	44			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

تبين من خلال الإجابات المبحوثين أنها رقابة إدارية مستمرة بنسبة 56% بينما تليها نسبة 44% رقابة بصفة دورية.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يقرون بالرقابة الادارية المستمرة، وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 2.085 غير دالة عند درجة الحرية 02 بمستوى دلالة قدره 0.35 وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

إجابة المبحوثين حول حسب رأيك فيما تساهم العقوبات الادارية المتخذة من طرف

المؤسسة؟

من خلال إجابات المبحوثين تبين لنا بأنها تساهم بالزامية تطبيق واحترام القوانين.

جدول رقم (29) حسب رأيك احترام القوانين الداخلية للمؤسسة بقلص أو يضيق من دائرة انتشار الوساطة في بيئة عملك.

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	30	60	2,574 <sup>d</sup>	01	0,109
لا	20	40			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم بنسبة 60% يحترمون القوانين الداخلية للمؤسسة ويقلص من دائرة انتشار الوساطة في بيئة العمل، بينما تليها نسبة 40% كانت إجاباتهم ب لا تقلص من انتشار الوساطة في بيئة العمل.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يضيق من دائرة انتشار الوساطة في بيئة العمل وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 2.574 وهي غير دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.109 وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

إجابة المبحوثين حول السؤال: حسب رأيك كيف يمكن للشفافية في المناخ التنظيمي

أن تزيد من مستويات أدائك؟

يكون الاحترام والتقدير بين العمال وكذلك القانون الداخلي للمؤسسة يقلص من الوقوع في الفساد الاداري، ومن خلال النزاهة في العمل الذي يساهم في تطويره وتكوين خبرة مهنية.

جدول رقم (30) تلتزم بأوقات العمل القانونية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
0,000	01	32,362 <sup>e</sup>	92	46	ألتزم
			08	4	أحيانا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

تبين من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين تلتزم بأوقات العمل القانونية بنسبة 92% بينما تليها نسبة 8% أحيانا ما يلتزمون بأوقات العمل القانونية.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يلتزمون بأوقات العمل القانونية وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 32.362 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.00 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

28- إجابة المبحوثين حول السؤال: كيف تواجه الأمر إذا أدركت أن مسؤولك في

العمل يمارس الفساد الإداري بأشكاله؟

تبين من خلال إجابات المبحوثين لكل مسؤولياته في العمل ولكل واحد ضمير مهني إذا كان هناك فساد فهناك قانون يتصدى لمثل هذه الممارسات.



3/ نتائج الدراسة في ضوء المحور الرابع: يساهم العمل الجماعي في خلق ضوابط أخلاقية وظيفية للتقليل من الوقوع في الفساد الإداري

جدول رقم (31) طبيعة الاتصال بين الموظفين في بيئة العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
اتصال مباشر	160	32	4,787 <sup>a</sup>	03	0,029
الإثنين معا	34	68			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين على اتصال مباشر وغير مباشر في بيئة العمل بنسبة 68% بينما تليها نسبة 32% على اتصال مباشر.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يلتزمون بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 4.787 وهي دالة عند درجة الحرية 03 بمستوى دلالة قدره 0.02 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ومنه يمكن القول أن جميع الموظفين على اتصال ببعضهم من خلال تبادل الآراء أو وجهات النظر والتعاون بينهم وهذا ما يزيد من توطيد العلاقات بينهم.

## جدول رقم (32) تعتقد أن العمل الجماعي يساهم في تقليل من استغلال النفوذ

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
00	01	23,170 <sup>b</sup>	86	43	نعم
			14	7	لا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم بنسبة 86% يعتقدون أن العمل الجماعي يساهم في تقليل من استغلال النفوذ بينما تليها نسبة 14% لا يساهمون في استغلال النفوذ.

وعليه يمكن القول أن اغليبيتهم يعتقدون أن العمل الجماعي يساهم في تقليل من استغلال النفوذ وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 23.170 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.00 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول رقم (33) اتخاذ القرارات بصفة تشاركية يقلل من استغلال النفوذ وإفشاء الأسرار العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسب	كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	44	88	26,064 <sup>c</sup>	02	00
لا	6	12			
المجموع	50	100			

المصدر: معطيات spss

تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم بنسبة 88% يتخذون القرار بصفة تشاركية، بينما تليها نسبة 12% كانت إجاباتهم بـ لا يتخذون القرارات بصفة تشاركية يقلل من استغلال النفوذ وإفشاء أسرار العمل.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يلتزمون بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 26.064 وهي دالة عند درجة الحرية 02 بمستوى دلالة قدره 00.00 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

**إجابة المبحوثين حول السؤال:** يساهم من خلال مشاركة المعلومات العامة والخاصة بالإدارة من خلال الخبرة وزيادة التعاون وفضح أي سلوك مخالف له ويساهم في ردع الموظفين وعدم التقدير في الانحراف الاخلاقي.

## جدول رقم (34) نوع الاتصال داخل المؤسسة التي تعمل بها

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
,0000	01	33,745 <sup>c</sup>	20	10	اتصال عمودي
			06	3	اتصال أفقي
			74	37	الإثنين معا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

تبين من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة على اتصال عمودي وأفقي بنسبة 74% بينما تليها نسبة 20% اتصال عمودي وكأقل نسبة 06% اتصال أفقي.

وعليه يمكن القول أن أغلبية نوعية الاتصال داخل المؤسسة عمودية وأفقية معا وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 33.745 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.00 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول رقم (35) يتعاون المسؤولون مع العمال من أجل تحقيق أهدافه المهنية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
,0010	01	11,255 <sup>b</sup>	76	38	نعم
			24	12	لا
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

تبين من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة يتعاون المسؤولون مع العمال من أجل تحقيق أهدافه المهنية بنسبة 76% بينما تليها نسبة 24% لا يتعاون مع العمال من أجل تحقيق أهداف المهنية.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يلتزمون بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 11.255 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.01 وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول رقم (36) يوضح الصراع الداخلي في المؤسسة التي تنتمي إليها راجع إلى

مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	النسب	التكرارات	الاحتمالات
,0030	01	11,787 <sup>d</sup>	56	28	عدم تماشي أفكار العمال ذوي الخبرة مع العمال الشباب الموظف حديثا
			30	15	سوء العلاقة المستمر بين الرئيس والمرؤوسين
			14	7	لم ألاحظ أن هناك صراع داخل المؤسسة
			100	50	المجموع

المصدر: معطيات spss

نلاحظ من خلال المعطيات أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بعدم تماشي أفكار العمال ذوي خبرة مع عمال الشباب الموظف حديثا بنسبة 56%، بينما تليها نسبة 30% سوء العلاقة المستمرة بين الرئيس والمرؤوسين، وكأقل نسبة 14% لم يلاحظ بأن هناك صراع داخل المؤسسة.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب جميع الموظفين يقرون بأن الصراع الداخلي في المؤسسة ينتمي إلى عدم تماشي أفكار العمال ذوي الخبرة مع العمال الشباب الموظف حديثا وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> المقدرة بـ 11.787 وهي دالة عند درجة الحرية 01 بمستوى دلالة قدره 0.03، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ثانيا: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

### 1/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى:

مفادها: "يكفي إدراك العامل لشروط النجاح في العمل لتفادي الوقوع في الفساد

الإداري"

تشير البيانات الواقعية والبيانات الاحصائية التي تم عرضها إلى ما يلي:

- توصلت الدراسة إلى أن أغلبية الموظفين راضيين عن المناصب التي يشغلونها على مستوى مؤسسة الاسمنت ما يؤكد ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة العاملين.

- بينت الدراسة أيضا أن غالبية الموظفين على مستوى مؤسسة الاسمنت تبسة يلتزمون بالحضور لمكان عملهم وفي الأوقات المحددة وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية من خلال إجابات المبحوثين.

- كما تشير الدراسة إلى أن أغلب الموظفين يقررون بأن النزاهة في العمل هي أحد أهم أسباب نجاح المؤسسة وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الاحتمالات المقترحة في نظرة العمال.

- وكما تشير الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين يوافقون على أن وضع الموظف المناسب في مكان عمله المناسب.

- يساهم في التقليل من استغلال السلطة والنفوذ وهذا ما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة العمال حسب الاحتمالات المقترحة.

- كما كشفت الدراسة أن أغلب الموظفين أحياناً ما يتلقون تشجيعات وتحفيزات في عملهم من طرف مسؤوليهم وذلك ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- كما بينت الدراسة أن أغلب المبحوثين يقرون بأن المؤسسة محل الدراسة لا تملك النزاهة والمصداقية في جمع القرارات وتعاملاتها الخارجية مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- كما أكدت الدراسة على أن معظم الموظفين في مؤسسة الاسمنت يرون بأن الحفاظ على الاسس المهنية يساهم في التقليل من انتشار ظاهرة الرشوة مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة الموظفين.
- تبينت الدراسة أن معظم الموظفين يقرون بأن المؤسسة لا تطبق الاوامر التي تتعارض مع القوانين والأخلاقيات الوظيفية الموضوعة على مستواها مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

## 2/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

مفادها: " يساهم الالتزام بالواجبات المهنية للموظفين في التقليل من فرص الفساد الإداري "

- تشير البيانات الواقعية والبيانات الاحصائية التي تم عرضها إلى ما يلي:
- توصلت الدراسة إلى أن معظم الموظفين مطلعين وملتزمين بالنظام الداخلي للمؤسسة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة موظفي مؤسسة الاسمنت.
- كما تشير الدراسة إلى أن أغلبية المبحوثين يرفضون التوسط للأقارب لتسهيل



تعاملاتهم مع المؤسسة ويرون بأن دعوتهم للحصول على الخدمات وفق القوانين المعمول بها داخل المؤسسة أفضل، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة العاملين حسب الاحتمالات المتوفرة.

- بينت الدراسة أيضا أن غالبية الموظفين يعتبرون قبول مبلغ مالية من طرف الزميل في العمل مقابل التعاضي على مخالفة قوانين المؤسسة رشوة وما يؤكد أنه وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

- توصلت الدراسة أيضا إلى أن أغلب الموظفين يعتبرون تعديل النتائج الخاصة بالترقيات أو توزيع بعض الامتيازات تزوير ووسيلة صلة تمس بأخلاق الوظيفة مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

- تشير الدراسة أن أغلب الموظفين يقومون بإنجاز مهامهم وفي وقتها دون تأجيل وهو ما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

### 3/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة:

مفادها: " يساهم العمل الجماعي في خلق ضوابط أخلاقية وظيفية تقلل من الوقوع في الفساد الإداري "

تشير البيانات الواقعية والبيانات الاحصائية التي تم عرضها إلى ما يلي:

- كما توصلت الدراسة إلى أن معظم المبحوثين على مستوى المؤسسة يقررون بأن هناك رقابة داخل المؤسسة.

- وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي المبحوثين وعلى أنها

رقابة إدارية مستمرة.

- كما تشير الدراسة إلى أن أغلب الموظفين يرون بأن احترام القوانين الداخلية للمؤسسة يقلص من دائرة انتشار الوساطة على مستوى بيئة العمل مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

- بينت الدراسة أن أغلبية الموظفين في المؤسسة يلتزمون بأوقات العمل القانونية وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

- أكدت الدراسة أن النسبة الأكبر من الموظفين يؤكدون على طبيعة الاتصال بينهم في بيئة عملهم وذلك بوجود نوعين من الاتصال مباشر وغير مباشر وهو ما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية كذلك نوع الاتصال عمودي وأفقي.

- كما بينت الدراسة أن اغلبية العاملين يعتقدون أن العمل الجماعي يساهم في التقليل من استغلال النفوذ وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

- كما وضحت الدراسة أن معظم المبحوثين على مستوى مؤسسة الاسمنت يرون أن اتخاذ القرارات بصفة تشاركية يقلل من استغلال النفوذ وافشاء أسرار العمل وهذا ما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

- توصلت الدراسة أيضا الى ان اغلبية أفراد العينة يقرون بالتعاون المتبادل بين المسؤولين والعمال وذلك من أجل تحقيق أهداف المهنة وهو ما يؤكد وجود فروق ذات دلالة احصائية.

- بينت الدراسة أن أغلبية المبحوثين على مستوى المؤسسة يرون أن الصراع الداخلي في المؤسسة راجع إلى عدم تماشي أفكار العمال ذوي الخبرة مع العاملين الشباب الموظفين

حديثاً وهو ما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

وعليه مما سبق يمكن القول ان فرضيات الدراسة تحققت مع الاختلاف في درجة

تحقيقها حيث نجد:

**فرضية 01:** فقد تحققت هذه الفرضية بدرجة عالية وبالتالي نقبلها.

**فرضية 02:** فقد تحققت جزئياً بدرجة عالية وبالتالي نقبلها.

**فرضية 03:** فقد تحققت جزئياً بدرجة عالية وبالتالي نقبلها.

ومن هنا نستنتج أن الفرضية الرئيسية قد تحققت بدرجة عالية.

#### 4/ مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

إن عملية المقارنة بين نتائج الدراسة الراهنة ومختلف الدراسات التي تم التطرق إليها أمر تفرضه طبيعة البحث العلمي، وفي وجه من أوجه التشابه بين الدراسة الراهنة و الدراسات السابقة ، فبعد التطرق والاطلاع على الدراسات السابقة تبين أن موضوع الدراسة لها أهمية كبيرة في الحياة فقد ساعدت هذه الدراسات الباحث في عدة جوانب ابتداء من طرح الإشكالية وتحديد المفاهيم وتبويب الدراسة بفصولها ، بالإضافة إلى بناء الإطار النظري الخاص بالمتغير التابع والمستقل كما تم الاستفادة من هذه الدراسات بكيفية اختيار العينة والمنهج المستخدم، واختيار أدوات جمع البيانات، والاستفادة منها في الجانب النظري باعتمادها كمراجع والاستفادة من طرق صياغة أسئلة الاستمارة المستعملة في الدراسات والاستعانة بها لوضع تصور للاستمارة من خلال اقتباس بعض الأسئلة.

كما تتفق هاته الدراسة مع دراسة:

الفساد المالي والإداري (مفهومه، أسبابه، أنواعه، وسبل معالجته في العراق)، مذكرة  
مكملة لنيل رسالة ماجستير، لوائل عذب حاجم، إشراف نوال طارق إبراهيم، سنة 2016،  
جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد.

انطلق الباحث في هذه الدراسة من خلال مجموعة من التساؤلات:

❖ تحديد مفهوم الفساد الإداري والمالي وتسليط الضوء على أبرز العوامل المحفزة

للفساد؟

❖ ما هي الحلول اللازمة لمعالجة الفساد الإداري والمالي والقضاء على مظاهره؟

❖ ما هي طبيعة تخصصات الجهات المختصة في مكافحة الفساد الإداري والمالي

في العراق.

في إطار هذه التساؤلات تم تحديد مجموعة من الفرضيات:

❖ الفساد الإداري والمالي يؤثر سلبا على مستوى الأداء الوظيفي والكفاءة، مما يدفع

أصحاب الحاجة إلى اتباع أساليب غير قانونية وغير شرعية في سبيل تحقيق أهدافهم.

❖ تفعيل دور مؤسسات الدولة الرقابية لحماية المال العام وضمان أداء الوظيفة العامة

بكفاءة واستقامة لمكافحة الفساد الإداري والمالي.

❖ التكامل والتنسيق بين مؤسسات الدولة الرقابية الثلاثة (هيئات النزاهة، مكاتب

التفتيش العموميين، ديوان الرقابة المالية يؤدي إلى الكشف والحد من ظاهرة الفساد الإداري

والمالي.

وليتحقق الباحث من هذه الفرضيات لجأ لتحديد منهج الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي وقام بالاعتماد على مجموعة من الأدوات العلمية: الاستمارة، ملاحظة.

### كما تشابهت في النتائج:

- ❖ أسباب الفساد الإداري والمالي متعددة منها أسباب (سياسية، إجتماعية، إدارية، اقتصادية... إلخ) كذلك مخالفة القواعد، الأحكام، التعليمات الصادرة من الجهات العليا.
- ❖ غياب أو ضعف الشفافية والمساءلة القانونية للفاستدين.
- ❖ ضعف العقوبة أو الغرامات المالية التي تحكم بها على المرشسي مقارنة بالمبالغ التي يحصل عليها.

- ❖ استمرار المدراء الإداريين في مناصبهم الإدارية ولفترات طويلة يؤدي إلى استغلالهم لصلاحياتهم وتحقيق منافعهم الشخصية.
- وتختلف في أدوات جمع البيانات والعينة.

### كما تتشابه مع دراسة:

دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية أدرار، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع للباحث لعريبي أحمد إشراف الدكتور الأزهر العقبي، سنة 2017-2018، قسم العلوم الاجتماعية تخصص تنمية الموارد البشرية جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

تشابهت معها في منهج الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي وفي أدوات جمع البيانات الاستمارة والمقابلة إلا أنها اختلفت في عينة ومجتمع الدراسة وكذلك في النتائج العامة للدراسة.

### كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة:

دور اخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير للطالبة بودراع أمينة، إشراف الأستاذ برحومة عبد الحميد سنة 2012-2013، قسم علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

حيث انطلقت لمجموعة من التساؤلات ما مدى تبني أخلاقيات الأعمال من قبل المنظمات؟

ما مدى التزام العاملين في البنوك التجارية الجزائرية بأخلاقيات الأعمال؟

هل هناك علاقة بين كل من أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في البنوك التجارية؟

تشابهت هذه الدراسة في المنهج المتمثل في المنهج الوصفي أيضاً في الاعتماد على طريقة اختيار العينة العشوائية، أيضاً تتشابه في الأدوات العلمية الاستبيان والملاحظة، اختلفت في حجم المفردة المدروسة ومكان إجراء الدراسة، واختلفت كذلك مع نتائج الدراسة.

### تتشابه مع دراسة:

أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات

الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، لريم ياسر الرواشدة، إشراف سامر عبد المجيد البشاشة، سنة 2007، قسم الإدارة العامة، تخصص إدارة عامة، جامعة مؤتة، الأردن، كلية الدراسات العليا.

تشابه في المنهج وأدوات جمع البيانات والطرق الإحصائية برنامج spss، كذلك في طريقة اختيار العينة العشوائية التطبيقية، إلا أنها اختلفت عنها في حجم المفردة ومجتمع الدراسة وأيضا في النتائج.

#### كما تتشابه مع دراسة:

أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، لـ زروقي يحي، وإشراف الدكتور أحمد بالبشير محمد، سنة 2016-2017، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أبي بكر بالفايد-تلمسان-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

أوجه التشابه: تم التوصل إلى نفس النتائج مع دراستنا.

1. تبيان نتائج الدراسة التطبيقية على مستوى مديرية الضرائب لولاية تلمسان وما هو مدى ومستوى إدراك أعوان هذا الجهاز لمفهوم الأخلاقيات ضمن إدراك الضرائب.
2. رفع كفاءة الباحث من خلال اطلاعه على الأسس النظرية لمفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري.
3. توفير مادة نظرية وميدانية حول هذا الموضوع لزملائي الباحثين ومن ثم إثراء المكتبة ببحث جديد يكون دعما لمن يريد التعمق في هذا الموضوع.
4. تحديد المجالات التي يمكن عدها مصدرا لمواجهة الفساد الإداري وعلاجه.

وفي الأخير توصل الباحث لمجموعة من النتائج حيث أثبتت النتائج صحة الفرضيات الأربعة الأولى وتتفى الخامسة، حيث كان غالبية المستجوبين موافقون إلى موافقون بشدة على السلوك الوظيفي لعمال مصالح الضرائب والتأثر بالتربية والتكوين العام، التكوين المتواصل، التكوين في أخلاقيات المهنة والتكوين في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة على هذا الأساس تؤيد النتائج الفرضية 1، إلى جانب هذا كان غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن أخلاقيات المهنة تؤثر على علاقة موظف مصالح الضرائب بالمكلفين بالضريبة وعلى سلوكه خارج العمل، على أن البيئة الأخلاقية المؤسسية الخارجية والعلاقات الأخلاقية الناشئة بين الموظف وزملائه في العمل لها دور في السلوك الوظيفي، وعلى أن المعايير الأخلاقية المعتمدة من طرف مديريات الضرائب، العقوبات التأديبية المترتبة عن الإخلال بأخلاقيات المهنة تؤثر على السلوك الوظيفي للموظفين وتساهم في تطويره، تؤيد هذه النتائج الفرضية 2.

إضافة لذلك كان غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن الرضا الوظيفي يزداد كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في مصالح الضرائب وكلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة وعلى أن الصراعات الأخلاقية في محيط العمل تؤثر على الرضى الوظيفي، تؤيد هذه النتائج الفرضية 3.

أيدت النتائج أيضا الفرضية 4 حيث كان غالبية المستجوبين موافقين بشدة على أن مستوى أخلاقيات مهنة موظفي الضرائب يؤثر على مستوى التحضر الجبائي للمكلفين بالضريبة ويلعب دورا في تحسين العلاقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين بالضريبة.



## 5/ الاقتراحات والتوصيات:

- تطبيق وتعزيز اللوائح التي تضمن معاملة المسؤولين للموظفين بالعدل دون تمييز.
- حث المسؤولين على الاجتماع بالموظفين بشكل دوري وذلك حتى يتلاقى الاخطاء التي من الممكن ان يقع بها الموظفون وحتى تسود روح التعاون بين المسؤولين والموظفين.
- وضع حوافز معنوية ومادية للموظفين.
- تعزيز على مبدأ التعاون والتكامل بين الموظفين.

## النتائج العامة للدراسة:

1. تبين لنا من خلال دراستنا ان الفساد الإداري لا ينشا من لا شيء بل ينشا من قيم المجتمع وافراده فهو يتأثر بالمحيط الخارجي والداخلي
2. تركز الاخلاقيات الوظيفية على عدة مبادئ كالنزاهة والصدق والحفاظ على السر المهني
3. اوضحت الدراسة ان الفساد الإداري يتأثر بعدة عوامل اولها الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية
4. اشارت النتائج الى وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين القيم الفردية والذاتية للموظفين في مصنع الاسمنت والاخلاقيات الوظيفية
5. يجب على المؤسسة اخضاع العامل انظام تأديبي من خلال وضع جهة مختصة بسلطة التأديب.

6.فساد القائمين يؤثر سلبا على تحقيق اهداف المؤسسة والغرض الذي وجدت من أجله.

7.تفعيل دور الرقابة الإدارية في المؤسسات لتحقيق الردع الكافي للموظفين.

**خاتمة**

## خاتمة:

إلى هنا نكون قد وصلنا إلى المرحلة الأخيرة من مراحل البحث، والذي كان ثمرة عمل كلفنا كثير الجهد، ولا نزعم أننا أحطنا بكل مقتضيات البحث العلمي كما ينبغي لأن ذلك أمر بعيد المنال خاصة في العلوم الاجتماعية، ولكننا استوفينا أهم الشروط والقواعد المطلوبة في أي بحث، وأن الكمال المنشود في العلم كمال يتحقق بتراكم العمل العلمي، أما الثغرات فهي متروكة لمن يأتي من بعدنا من الباحثين لاستكمال النقص، فالعلم في تطور مستمر، ووسائله كذلك.

وقد حاولنا في هذا البحث أن نناقش موضوع الأخلاقيات الوظيفية وأثرها في التقليل من فرص الفساد الإداري، بدءاً بالإطار النظري للدراسة والذي تناولنا فيه الخطوط العريضة والمنهجية التي سار العمل على ضوئها، كما تطرقنا إلى بعض القضايا النظرية والدراسات ذات الصلة بموضوعنا، وقد ساعدنا ذلك في تكوين تصور واضح حول موضوع الدراسة الذي مكننا من تناول متغيرات البحث.

وكانت محاولتنا هذه تهدف إلى التعرف على الأخلاقيات الوظيفية وأثرها في التقليل من الفساد الإداري في مؤسسة الإسمنت الماء الأبيض -تبسه- وكان ذلك كله من أجل التأكد من مدى صدق الفرضيات وقد قادتنا هذه الدراسة إلى التوصل إلى بعض النتائج وما تحمله من مؤشرات متعددة.

هذه النتائج التي تعكس واقعا اجتماعيا يقترب أو يبتعد عن نتائج الدراسات المشابهة، وعليه تبقى مثل هذه الموضوعات تثير مزيدا من التساؤل، وبالتالي مزيدا من التقصي والبحث.

# قائمة المراجع

❖ القرآن الكريم

أولاً: الكتب:

1/ باللغة العربية:

- 1) إبراهيم درويش، الإدارة العامة في النظرية والممارسة، الهيئات المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، ط4، 1978.
- 2) ابن مسكويه، تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، ط2، تقديم حسن تميم دار مكتبة الحياة للطباعة والنشر، بيروت.
- 3) ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، ج5.
- 4) أبو ديه، د.أحمد، الفساد الداء والدواء، منشورات الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة، أمان، القدس، 2004.
- 5) أحمد بن محمد الفيومي، المصباح المنير، دار المعارف، القاهرة، 1973.
- 6) أحمد محمود حبيب اليوني، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، المعهد التقني، العمادية، دون سنة.
- 7) أسار فخري عبد اللطيف، "أكثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد والإدارة في الوظيفة الحكومية"، المديرية العامة للإحصاء والأبحاث، البنك المركزي العراقي، تموز 2006.
- 8) أسامة محمد خليل الزناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مستشفيات الحكومية الفلسطينية، جامعة الأقصى، 2014.

- 9) بلال خلف سكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط3، 2013.
- 10) بوادي حسين المحمدي، الفساد الإداري لغة المصالح، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- 11) بوقنور اسماعيل، إستراتيجية التنمية الإدارية لمعالجة الفساد الإداري دراسة حالة الجزائر، 1991-2006.
- 12) الجشعمي، حيدر علي عبد الله، الفساد والنزاهة في العراق، دار الدكتور للعلوم الإدارية والاقتصادية للنشر، دون بلد نشر، ط1، 2014.
- 13) جواد محسن راضي، عبد الله كاظم حسن، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي، دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، د.س.ن.
- 14) راجا نجيه في، متى يكون هناك فساد، تجربة سنغافورة، الأهرام الاقتصادي، 06 سبتمبر 1999.
- 15) صلاح الدين شروح: منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- 16) صلاح الدين فهمي محمود، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب 1994.

- (17) طاهر محسن منصور الغالبية، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط3، 2010.
- (18) طه عبد الرحمان، سؤال العمل: بحث عن الأصول العلمية في الفكر والعلم، المركز الثقافي العربي، بيروت، لبنان، ط1، 2012.
- (19) عبد الرحمان بدوي، الأخلاق النظرية، وكالة المطبوعات، الكويت، ط1، 1995.
- (20) عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- (21) العثيمين فهد بن سعود بن عبد العزيز، أخلاقيات الإدارة في الوظيفة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1994.
- (22) عصام عبد الفتاح مطر، جرائم الفساد الإداري، دراسة قانونية تحليلية مقارنة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الجنائية وقوانين مكافحة الفساد في الدول العربية والأجنبية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- (23) علاء فرحان طالب، علي الحسين حميدي العامري: إستراتيجية محاربة الفساد الإداري والمالي، مدخل تكاملي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية، 2014.
- (24) علاء فرحان طالب، علي الحسين حميدي العامري، إستراتيجية محاربة الفساد الإداري والمالي مدخل تكاملي، دار الأيام، الأردن، الطبعة العربية 2014.
- (25) فاروق الكيلاني، جرائم الفساد، دار الرسالة العالمية، دون بلد النشر، ط1، 2011.



(26) فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من المنظور الإسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب الإسلامي للتنمية، جدة، ط1، 1999.

(27) قاموس المحيط لفيروز أبادي ولسان العرب لابن منظور، مادة: خلق، ج2.

(28) موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006.

(29) نعيم إبراهيم الظاهر، أساسيات الإدارة، المبادئ والتطبيقات الحديثة، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2009.

(30) يوسف حسن يوسف، الفساد الإداري والاقتصادي والكسب غير المشروع وطرق مكافحته، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، ط1، 2014.

2/ باللغة الأجنبية:

1) *Kiran. D.R –Professional ethics and humanvaluses.New Delhi: Hill publishingcompany Limited-2007.*

2) *Stones J Freeman E. The EthicsCrisis in American Business, the Ring Lecture in Ethics, University of Florida, and presented to the Hobly Program in Business Ethics, Hapden- Suvdney College, 1991.*

ثانيا: المجالات:

1/ باللغة العربية:

- 1) انتصار زين الدين العابدين شهيناز، أخلاقيات الوظيفة العامة في الاسلام، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية، مجلة كلية الآداب، جامعة بغداد، العدد 101.
- 2) بلال خلف، السكارنة، أخلاقيا العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال - "دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 33.
- 3) تغريد داود سلمان داود، الفساد الإداري والمالي في العراق وأثره الاقتصادي والاجتماعي (أسبابه، أنواعه، مظاهره، سبل معالجته)، مجلة الغري لعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 33، السنة 11، المجلد 10، 2015.
- 4) دجلة مهدي محمود، "تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري، بحث ميداني في العينة من المصارف العراقي، مجلة التقى، المجلد السادس والعشرون، العدد 04، 2013.
- 5) رباح ياسين، "طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 19، 2015.
- 6) رشوان حسين عبد الحميد أحمد، الأخلاق، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 2008.
- 7) رياض ضياء عزيز الصفو وعلاء عبد السلام مصطفى العباسي، " دور أخلاقيات العمل في تعزيز فعالية أمن المعلومات، دراسة استطلاعية في جمعية الهلال الأحمر العراقي"،

ميسان، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 21، جامعة واسط، العراق، 2016.

(8) زياد عربية، الفساد، مجلة دراسات استراتيجية، العدد 16، جامعة دمشق، 2005.

(9) سعد عبد المؤمن أنعم، الفساد الإداري والمالي، الحالة اليمنية نموذجاً، الدورات والمؤتمرات انعقدت في اليمن، العدد 15، السنة 8، اليمن، 2004.

(10) صقر أحمد، الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العامة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب الرياضي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 16، العدد 32، 2001.

(11) الصنيع صالح بن إبراهيم: الإرشاد الأخلاقي "منظور إسلامي"، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد 13، 2001.

(12) فيصل محمود الشواورة، قواعد الحوكمة تقييم دورها في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منه في شركات المساهمة العامة الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الثاني، 2009.

(13) قاسم علوان سعيد، سهاد عادل أحمد، الفساد الإداري والمالي (المفهوم، الأسباب، الآثار، وسائل المكافحة/ مجلة الدراسات التاريخية والحضارية (مجلة علمية محكمة)، المجلد 6، العدد 18، كانون الثاني 2014، ربيع الأول 1435.

(14) لهيب توما ميخائيل، التأثيرات السلبية للفساد على التنمية المستدامة ودور الحكم الصالح في مكافحته مع الإشارة إلى البلدان العربية، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة السادسة، العدد 16، 2008.

2/ باللغة الأجنبية:

1) COHEN. j. pant l. and sharp d. (2001), an examination of difference in ethical decision – making between canadian business ethics and accounting professionals journal of business ethics, volum 30-319-336.

ثالثا: الأطروحات والرسائل الجامعية:

1) حاتي كريمة، تمثلات الاطارات النقابية للمسألة الاجتماعية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، 2017-2018.

2) زروقي يحيى، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016-2017.

3) محمد علي محمد البدوي، الفساد في النسق الاقتصادي وانعكاسه على التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع المصري، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية 1996.

4) بن سعيدي لطفى، "الأخلاقيات الوظيفية كآلية لتحقيق التنمية الإدارية في المنظمات المعاصرة"، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة وحكامة محلية، جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015-2016.

5) شراد وافية، "مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري، -دراسة حالة- مؤسستي سوناطراك وسونلغاز"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015.

6) دحيمان لويزة، "تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات تخصص إدارة الموارد البشرية، 2011-2012).

#### رابعاً: المحاضرات والملتقيات:

##### 1/ المحاضرات:

1) مدحت محمد أبو نصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الاتجاهات المعاصرة، ط1، القاهرة، مجموعة النيل للعربية، 2007.

2) مسكين عبد الحفيظ، محاضرات في الفساد وأخلاقيات العمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017.

##### 2/ الملتقيات:

1) نقماري سفيان، مداخلة بعنوان: الإطار الفلسفي والتنظيمي للفساد الإداري والمالي (ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي) الجزائر، جامعة البليدة 6-7 ماي 2012.

#### خامساً: الموقع الإلكتروني:

1) <http://www.bancomundial.org/temas/résédas/corruption.gtm>

2) <http://www.F-Low.net/Low/threads/21209>

3) <http://www.stoptraining.com>

**الملاحق**

## الملحق رقم 01: استمارة استبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة تبسة  
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



### إستمارة بحث:

مذكرة محملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

## الاخلاقيات الوظيفية وأثرها في التقليل من فرص الفساد الاداري

دراسة ميدانية بمؤسسة الإسمنت الماء الأبيض تبسة

إعداد الطالبان :

كريمة

الأستاذ المشرف : د.حاتي

✓ فار أسماء

✓ مشري جهينة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

### أخي الموظف / أختي الموظفة:

نرجو منكم الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بموضوعية، لما لها من أهمية بالغة في البحث العلمي ونتائج هذه الدراسة، مع الإشارة إلى أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي ، كل الشكر والتقدير لكم لاستجابتكم وتعاونكم معنا.

السنة الجامعية: 2020 / 2019

## المحور الأول : المعلومات الشخصية :

يرجى وضع علامة ( \* ) أمام الإجابة المناسبة :

## 1- الجنس :

ذكر -  أنثى

## 2- السن :

من 18 سنة إلى 30 سنة  من 31 - 40 سنة  
 من 41 - 50 سنة  أكثر من 50 سنة

## 3- الحالة المدنية :

متزوج(ة)  عازب(ة)  
 مطلق(ة)  أرمل(ة)

## 4- المستوى التعليمي :

ابتدائي  متوسط  
 ثانوي  جامعي

## 5- الخبرة :

أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات - 10 سنوات  
 من 11 سنة - 15 سنة  أكثر من 16 سنة

6- الوظيفة و الرتبة : .....

7- الإقامة : .....



المحور الثاني: إدراك الموظف لشروط النجاح في العمل تكفي لتفادي الوقوع في الفساد الإداري .

8- هل أنت مطلع على النظام الداخلي للمؤسسة ؟

مطلع

غير مطلع

• إذا كنت مطلع / غير مطلع هل تلتزم به ؟

ألتزم

لا ألتزم

9- هل المنصب الذي تشغره في المؤسسة راض عنه

نعم

لا

10- هل تلتزم بالحضور لمكان العمل في الأوقات المحددة ؟

نعم

لا

11- حسب رأيك هل نجاح المؤسسة يرجع إلى :

• النزاهة في العمل

• الحفاظ على السر المهني

• عدم تلقي الرشوة

• أخرى تذكر .....

12- حسب رأيك هل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يساهم في التقليل من ؟

• استغلال السلطة و النفوذ .

• منع تلقي الرشاوي .

• منع استغلال ممتلكات الشركة

13- هل تلقي تشجيعات في عملك من طرف مسؤولك ؟

ألقى  لألقى

أحيانا

- إذا كانت نلقى حسب رأيك هل تعتقد أن هذه التشجيعات تساعد في التقليل من الوقوع في الفساد الإداري ؟  
.....
- 14- حسب رأيك هل احترام الزملاء مبني في الأساس على مصالح شخصية ؟  
 نعم  لا
- 15- حسب رأيك هل تملك الإدارة النزاهة و المصداقية في جميع قرارات و تعاملاتها الخارجية  
 نعم  لا
- 16- كيف يساهم ولاء الموظفين و طاعتهم للأوامر في التقليل من الوقوع في الفساد الإداري ؟  
.....
- 17- هل الحفاظ على الأسرار المهنية يساهم في التقليل من إنتشار ظاهرة الرشوة في المؤسسة التي تعمل بها ؟  
 نعم  لا  أحيانا
- 18- حسب رأيك هل هناك أوامر تصدر عن المسؤول تتنافى و أخلاقيات المهنة ؟  
 نعم  لا
- إذا كانت نعم هل تطبق هذه الأوامر و التي تتعارض مع القوانين أو الأخلاقيات الوظيفية في المؤسسة ؟  
 نعم  لا  أحيانا  لم أتلقى أوامر مخالفة و أخلاقيات المهنية
- 19- عندما يطلب منك أحد الأقارب أو المتعاملين التوسط له لتسهيل إحدى تعاملاته مع المؤسسة كيف تقابل ذلك ؟  
  - ارفض ذلك و أدعوه للحصول على خدمات المؤسسة وفق القوانين المعمول بها
  - اتوسط له إذا كانت الحالة مستعجلة و تستدعي التدخل و عدم التأجيل
  - اتوسط له حسب مناصبي و طبيعة علاقتي مع مدير المؤسسة
- 20- حسب رأيك إذا قام أحد زملائك بمخالفة قوانين المؤسسة و إعطائك مبلغ مالي مقابل أن تتغاضي عن هذا السلوك كيف تعتبر هذا التصرف ؟  
  - اعتبره رشوة و لم يسبق لي و إن تغاضيت عن مثل هاته السلوكات
  - اعتبره أمر طبيعي إذا كان ذلك السلوك لا يؤثر بشكل كبير على إستقرار المؤسسة
  - كل عامل معرض للوقوع في مخالفات و بما أنني واحد من المجموعة أقبل ذلك كهدي

21- عندما تشهد تعديل لبعض النتائج الخاصة بالترقيات أو توزيع امتيازات أو خدمات ما هو حكمك على ذلك ؟

- اعتبره تزوير ولا يمد لأخلاق الوظيفية بصلة
- هذا يتوقف على صلتني بالمدير و مدى ثقتي في قراراته
- لا أجهد نفسي بالتقصي عن مصداقية النتائج بقدر ما يهمني استفادتي من تلك الإمتيازات

### المحور الثالث : يساهم الإلتزام بالواجبات المهنية في التقليل من الوقوع الفساد الإداري

22- هل تقوم بإنجاز مهامك داخل المؤسسة في وقتها دون تأجيل ؟

- نعم  لا

23- هل تمارس عليكم رقابة داخل المؤسسة ؟

- نعم  لا  أحيانا

• إذا كانت نعم ماهي طبيعتها.

• رقابة إدارية مستمرة

• رقابة بصفة دورية

24- حسب رأيك فيما تساهم العقوبات الإدارية المتخذة من طرف المؤسسة ؟

.....

25- حسب رأيك هل احترام القوانين الداخلية للمؤسسة يقلص أو يضيق من دائرة انتشار الوساطة في بيئة عملك.

- نعم  لا

إذا كانت نعم كيف ؟

.....

26- حسب رأيك كيف يمكن للشفافية في المناخ التنظيمي أن تزيد من مستويات أدائك ؟

.....

27- هل تلتزم بأوقات العمل القانونية ؟

- ألتزم  لا ألتزم  أحيانا

28- كيف تواجه الأمر إذا ادركت أن مسؤولك في العمل يمارس الفساد الإداري بأشكاله ؟

.....

المحور الرابع : يساهم العمل الجماعي في خلق ضوابط أخلاقية وظيفية للتقليل من الوقوع في الفساد الإداري

29- ما هي طبيعة الإتصال بين الموظفين في بيئة العمل ؟

- اتصال مباشر
- اتصال غير مباشر
- الإثنين معا

30- حسب رأيك هل تعتقد أن العمل في جو جماعي يساهم في التقليل من استغلال من النفوذ ؟

- نعم
- لا

31- حسب رأيك هل إتخاذ القرارات بصفة تشاركية يقلل من استغلال النفوذ و إنشاء أسرار العمل ؟

- نعم
- لا

33- كيف يساهم العمل التشاركي في التقليل من سلوك الفساد المهني لدى الموظفين ؟

.....

34- ماهو نوع الاتصال داخل المؤسسة التي تعمل بها ؟

- اتصال عمودي
- اتصال أفقي

35- حسب رأيك هل يتعاون المسؤولون مع العمال من أجل تحقيق أهدافه المهنية ؟

- نعم
- لا

36- حسب رأيك هل الصراع الداخلي في المؤسسة التي تنتمي إليها راجع إلى ؟

- عدم تماشي أفكارالعمال ذوي الخبرة مع العمال الشباب الموظف حديثا
- سوء العلاقة المستمر بين الرئيس و المرؤوسين
- لم ألاحظ أن هناك صراع داخل المؤسسة

## الملحق رقم 02: وثيقة التبرص بالمؤسسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
 REPUBLIQUE ALGERIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE  
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
 MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

جامعة العربي التبسي - تبسة  
 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
 نهاية العمادة المكلفة بما بعد التدرج والبحث  
 العلمي والعلاقات الخارجية

Université Larbi Tébessi - Tébessa -  
 Faculté des Sciences Humaines et Sociales

الرقم: 02 / ك.ع.إ.ج / 2020  
 تبسة في: 2020/06/21

إلى السيد: مدير مركز الأبحاث والدراسات الميدانية - ماد الابراهيم

**الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تبرص ميداني**

بعد أداء واجب التحية والاحترام،

بفرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلاب بإجراء تبرص ميداني بمؤسستكم، في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء الدراسة الميدانية، شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتمكم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كشركاء اجتماعيين.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الطالب (ة): *عبد الوهاب بن عبد الوهاب*  
 الطالب (ة): *عبد الوهاب بن عبد الوهاب*  
 التخصص: علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع  
 المستوى: *مستوى الماجستير*  
 موضوع البحث: *الخصائص الوظيفية وأثرها على التقليل من قرص الفساد الإداري*

رئيس قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية ورئيس القسم  
 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
 الدكتور *عبد الوهاب بن عبد الوهاب*

موافقة المؤسسة المستقبلة  
 012 par 02 journée par semaine  
 pendant un mois

Director de la Faculté  
 IMAMI

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
 REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE  
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
 MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

جامعة العربي التبسي - تبسة  
 Faculté des Sciences Humaines et Sociales

العلماء العربى التبسى - تبسة  
 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
 العمادة المكلفة بما بعد التدرج والبحث  
 العلمي و العلاقات الخارجية

استمارة متابعة الحضور اليومي.  
 تعاد إلى إدارة القسم في ظرف مغلق ومختوم.

اسم ولقب المتربص: **شورى جبهة، غاراسماد**

الرقم	التاريخ	ملاحظات تتضمن الحضور والغياب
1.	يوم 10/06/20	مت 10:45 صباحا 11:50
2.	يوم 11/06/20	مت 10:45 صباحا 11:50
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		

رئيس قسم علم الاجتماع  
 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
 د. سحر الدين جليل

تأشير الإدارة المستقبلية  
 30 AOUT 2020



المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر  
 GROUPE INDUSTRIEL DES CIMENTS D'ALGERIE



SOCIÉTÉ DES CIMENTS DE TEBESSA « S.C.T. »

شركة - رأس مالها الاجتماعي : 2 700 000 000 D.A  
 S.P.A. au capital social de : 2 700 000 000 D.A

N° Identification Fiscale : 099812058209320 - N° Article d'imposition : 12 200 101 077 - N° Registre de Commerce : 98 B05 82 093 00/12

Réf .031 /Dpt.RH/D.CIM/SCT/20

Date : 30/08/2020

ATTESTATION DE FIN DE STAGE

La Société des Ciments de Tébessa (S.C.T.) atteste que le (a) nommé (e) :

Nom et Prénom : MECHERI DJOUHAINA

a subi un stage pratique de perfectionnement au niveau de notre Société,

portant sur : الاخلاقيات الوظيفية واثرها في التقليل من فرص الفساد الاداري :

du : 21/06/2020 au 20/07/2020

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée, pour servir et faire valoir ce que de droit.

LE CHEF DE DEPARTEMENT ADMINISTRATION ET PERSONNEL

  
 Chef Département  
 Administratif & Personnel





المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر  
GROUPE INDUSTRIEL DES CIMENTS D'ALGERIE



SOCIÉTÉ DES CIMENTS DE TEBESSA « S.C.T. »

S.P.A. au capital social de : 2 700 000 000 D.A. - رأس مالها الاجتماعي : 2 700 000 000 د.ج.

N° Identification Fiscale : 099812056/39120 - N° Article d'inscription : 12 200 101 077 - N° Registre de Commerce : 96 805 82 293 00/12

Réf .032 /Dpt.RH/D.CIM/SCT/20

Date : 30/08/2020

### ATTESTATION DE FIN DE STAGE

La Société des Ciments de Tébessa (S.C.T.) atteste que le (a) nommé (e) :

Nom et Prénom : FAR ASMA

a subi un stage pratique de perfectionnement au niveau de notre Société,

portant sur : الاخلاقيات الوظيفية واثرها في التقليل من فرص الفساد الاداري

du : 21/06/2020 au 20/07/2020

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée, pour servir et faire valoir ce que de droit.

LE CHEF DE DEPARTEMENT ADMINISTRATION ET PERSONNEL

**Chef Département  
Administratif & Personnel**

SIEGE SOCIAL Rue BELKACEMI Youcef BP 83 RP 12000 Tébessa (W. Tébessa) - Algérie  
Tél : + 213(0)37 49 14 32/49 15 84. Fax : + 213 (0)37 49 23 87



مذكرة ماستر بعنوان: الأخلاقيات الوظيفية وأثرها في التقليل من فرص الفساد الإداري  
دراسة ميدانية مؤسسة الاسمنت -الماء الأبيض-تبسة-

إشراف الدكتورة: كريمة حاتي

إعداد الطالبتين: أسماء فار

جھينة مشري

المخلص:

تعتبر الاخلاقيات الوظيفية والفساد الإداري من أهم المواضيع التي تستقطب الباحثين من مختلف العلوم، وقد سعت الدراسة الحالية إلى تقديم أهم المفاهيم حول هذين المفهومين، كما هدفت الدراسة الراهنة إلى التعرف على الاخلاقيات الوظيفية وأثرها في التقليل من الفساد الإداري لدى العاملين بمؤسسة الاسمنت الماء الابيض، كما هدفت إلى التعرف علي العلاقة بينهما، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبانة لجمع المعلومات وقد اخترنا عينة عشوائية قدرة ب50 مفردة من المجتمع الكلي للدراسة وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين متغيرات الدراسة وأن البعد عن القيم الذاتية والفردية هو الأكثر تأثيرا في الفساد الإداري.

Résume:

L'éthique fonctionnelle et la corruption administrative sont l'un des sujets les plus importants qui attirent des chercheurs de différentes sciences, et l'étude actuelle a cherché à fournir les concepts les plus importants sur ces deux concepts, comme l'étude actuelle visait à identifier l'éthique fonctionnelle et leur impact dans la réduction de la corruption administrative parmi les employés de la Fondation du ciment de El Ma Labiodh tebessa, ainsi que visant à identifier la relation entre eux, et d'atteindre les objectifs de l'étude a été fondée sur l'outil d'identification pour la collecte d'informations et nous avons sélectionné un échantillon aléatoire de la capacité de 50% de la société totale de l'étude et l'étude a conclu qu'il y avait une étude que Une relation statistiquement significative entre les variables de l'étude et la distance par rapport aux valeurs subjectives et individuelles est la plus influente dans la corruption administrative.

