

جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



مذكرة بعنوان:

أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري

- دراسة ميدانية ببلدية الميلية -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة
د/ سيساوي فضيلة

إعداد الطالبتين:

- بوقارة لمياء

- بولطيف نسمة

لجنة المناقشة:

رئيسا أ

مشرف ومقررا د/ سيساوي فضيلة

مناقشا أ

السنة الجامعية: 2016-2017

جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



مذكرة بعنوان:

أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري

- دراسة ميدانية ببلدية الميلية -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة
د/ سيساوي فضيلة

إعداد الطالبتين:
- بوقارة لمياء
- بولطيف نسمة

لجنة المناقشة:

رئيسا أ
مشرف ومقررا د/ سيساوي فضيلة
مناقشا أ

السنة الجامعية: 2016-2017

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان الكبير للدكتورة "سيساوي فضيلة"

صاحبة العقل النير، والخبرة الواسعة

لقبولها الإشراف على هذا العمل المتواضع بكل مودة ومحبة

وعلى تواضعها وصبرها، وتمكيننا من إتمام هذه الدراسة

التي رعتها من البداية إلى أن خرجت بالشكل الذي هي عليه

جزاها الله كل خير.

كما أوجه شكري وخاص تقديري لأعضاء هيئة تحكيم الإستمارة

الذين قدموا نصائحهم وتوجيهاتهم واقتراحاتهم

وإلى كل أعضاء لجنة المناقشة الذين سيتولون مناقشة هذه المذكرة.

كما أتقدم بالشكر إلى كل مسؤولي وموظفي وموظفات بلدية المبلية

وأخص بالذكر موظفي مديرية التنظيم والشؤون العامة على تعاونهم معنا

كما لا يفوتنا أن نتوجه بالشكر الصادق لكافة أساتذة علم الاجتماع

على مساعدتهم وتقديمهم النصح لنا.

ولكل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع

محتويات الدراسة

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ، ب، ج	مقدمة

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

22	تمهيد
22	أولاً: إشكالية الدراسة
25	ثانياً: أسباب اختيار موضوع الدراسة
25	ثالثاً: أهداف الدراسة
26	رابعاً: أهمية الدراسة
27	خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة
40	سادساً: الدراسات السابقة
58	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: حول أخلاقيات العمل والفساد الإداري

60	تمهيد
61	أولاً: أساسيات حول أخلاقيات العمل
61	1. نظرة تاريخية حول أخلاقيات العمل
63	2. أهمية أخلاقيات العمل
64	3. أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل
65	4. مصادر أخلاقيات العمل
70	5. العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل
72	6. عناصر أخلاقيات العمل
73	7. مستويات ونماذج أخلاقيات العمل
73	1 مستويات أخلاقيات العمل
75	2 نماذج أخلاقيات العمل
80	8. تصنيف عام للمشاكل الأخلاقية الموجودة في المنظمة
81	9. إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة

83 ثانيا: أساسيات حول الفساد الإداري
83 1. نظرة تاريخية حول الفساد الإداري
84 2. أسباب الفساد الإداري
91 3. مظاهر الفساد الإداري
93 4. أنواع وأنماط الفساد الإداري
98 5. آثار الفساد الإداري
102 6. الإستراتيجية الوقائية لمعالجة الفساد الإداري
105 7. آليات مكافحة الفساد الإداري
107 خلاصة الفصل

الفصل الثالث: فعالية أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية

109 تمهيد
109 أولا: أخلاقيات العمل الوظيفي في الإدارة الجزائرية
109 1. سمات الإدارة الجزائرية
111 2. الأسس التي تقوم عليها أخلاقيات الوظيفة
113 3. أهم المبادئ في أخلاقيات الموظف
118 4. مصادر أخلاقيات العمل في الإدارة الجزائرية
121 5. مقاييس السلوك والأخلاق الوظيفية للموظف في الإدارة الجزائرية
123 6. أسباب عدم التحكم في أخلاقيات العمل في الإدارة الجزائرية
126 7. طرق ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي في الإدارة الجزائرية
130 ثانيا: واقع الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية
130 1. أسباب الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية
142 2. مظاهر والفساد الإداري في الإدارة الجزائرية
147 خلاصة الفصل

الفصل الرابع: النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري

149 تمهيد
149 أولا: النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل الوظيفي
149 1. نظرية الحقوق الأخلاقية
150 2. نظرية الأناية
151 3. نظرية الإدارة العلمية لفرديريك تايلور
153 4. نظرية النسق التعاوني لشستر برنارد
155 5. نظرية العدالة لستاتي آدمز

157 نظرية الإدارة بالأهداف لبيتر داركر
159 ثانيا: النظريات المفسرة للفساد الإداري
159 1. النظرية اللامعيارية لإميل دوركايم
165 2. النظرية الوظيفية لتالكوت بارسوتر
167 3. النظرية الاقتصادية ليونجر
169 4. نظرية الفرصة لكلاود و أوهين
175 خلاصة

الجانب التطبيقي للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

178 تمهيد
178 أولا: مجالات الدراسة
178 1. المجال المكاني
189 2. المجال البشري
190 3. المجال الزمني
191 ثانيا: فرضيات الدراسة
191 ثالثا: المنهج المستخدم
192 رابعا: أدوات جمع البيانات
192 1. الملاحظة
194 2. الاستمارة
196 3. الوثائق والسجلات
199 خامسا: عينة الدراسة
204 سادسا: أساليب التحليل
204 1. الأسلوب الكمي
204 2. الأسلوب الكيفي
206 خلاصة الفصل

الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات

208 تمهيد
208 أولا: البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى
219 ثانيا: البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية
229 ثالثا: البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة

242 خلاصة الفصل
	الفصل السابع: مناقشة نتائج الدراسة
244 تمهيد
244 أولا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة
252 ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة
252 ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
255 رابعا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات الدراسة
259 خامسا: الاقتراحات والتوصيات
260 سادسا: القضايا التي تثيرها الدراسة
261 خلاصة الفصل

الخاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الفرق بين مصطلحي الأخلاقيات والأخلاق	30
02	صدق الإستمارة	195
03	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	199
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	200
05	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	200
06	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	201
07	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع عقد العمل	202
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	202
09	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر	203
10	القيم التي تحرص الإدارة على ترسيخها لدى موظفيها	208
11	إذا كان القيم الحميدة عنصر مهم في العمل	209
12	طاعة الموظفين لرئيسهم في العمل	209
13	مدى احترام الموظفين لزملائهم في العمل	210
14	مدى قيام الموظفين بإنهاء معاملات شخص تربطهم به علاقة قبل الآخرين	211
15	مدى قبول الموظفين لهدايا من الآخرين من أجل إنهاء معاملاتهم بسرعة	212
16	نظرة الموظفين لوظيفتهم	213
17	مدى تعامل الموظفين مع جميع المواطنين بالتساوي في إنجاز معاملاتهم	214
18	مدى التزام الموظفين بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد لذلك	215
19	إضاعة الموظفين لملف أحد المواطنين	216
20	تكلم الموظفين مع المواطنين بطريقة غير لائقة	217
21	رفض الموظفين إنجاز معاملة أحد المواطنين وإرساله لزميل له ليتم المعاملة بالرغم من أنهم يستطيعون ذلك.	218
22	مدى وصول الموظفين متأخرين لمكان العمل.	219

220	استخدام الموظفين للعطل المرضية كعذر من أجل عدم الحضور للعمل	23
221	تحدث الموظفين مع الزملاء في المكاتب الأخرى	24
221	قراءة الموظفين للجرائد خلال أوقات العمل	25
222	قضاء ساعات طويلة على مواقع التواصل الاجتماعي خلال ساعات العمل الرسمية	26
223	استقبال الموظفين لمعارفهم أثناء الوقت الرسمي للعمل	27
224	مغادرة الموظفين لمكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل	28
224	مدى محافظة الموظفين على وسائل العمل التي يستعملونها	29
225	استعمال الموظفين لوسائل العمل لأغراض أخرى غير إنجاز مهامهم الوظيفية	30
226	مدى عمل الموظفين على تطبيق القيم والمبادئ التي يؤمنون بها في مكان العمل	31
227	المعايير التي يراعيها الموظفون أثناء تأديتهم لمهامهم	32
227	نوع الجزاء الذي ينتظره الموظفون عند القيام بواجباتهم الوظيفية	33
228	إذا كانت قيم الموظفين تحتم عليهم محاربة الفساد الإداري	34
229	وجود نظام داخلي في المؤسسة	35
230	مدى تطبيق الموظفين للتعليمات المتضمنة في النظام الداخلي	36
231	مدى التزام الموظفين بمواقيت الإلتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي	37
232	ممارسة الموظفين لنشاط آخر غير الوظيفة التي يشغلونها	38
233	إذا كان النظام الداخلي يقف عائقاً أمام حرية الموظفين في ممارسة مهامهم الوظيفية بالطريقة التي يريدونها	39
234	مدى إلتزام الموظفين بالهدام المنصوص عليه في النظام الداخلي	40
234	تحدث الموظفين مع الآخرين في أمور تخص العمل خارج مكان العمل	41
235	تجنب الموظفين للسلوكات غير السوية داخل مكان العمل	42
236	مدى احترام الموظفين لرئيسهم في مكان العمل	43
237	تنفيذ الموظفين لتعليمات وأوامر رئيسهم في العمل	44
237	قيام الموظفين بمهام غير مهامهم إذا طلب منهم رئيسهم ذلك	45
238	مدى تناسب الجهد الذي يقوم به الموظفين مع الأجر الذي يتقاضونه	46
239	التزام الموظفين بالقيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه	47

240	اقتراحات الموظفين للحد من ظاهرة الفساد الإداري	48
247	العلاقة بين القيم التنظيمية ومظاهر البيروقراطية	49
249	العلاقة بين القيم الشخصية والتسيب الإداري	50
251	العلاقة بين النظام الداخلي والانحرافات التنظيمية للموظفين	51

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يمثل معالم المشكلة البحثية	24
02	يمثل مصادر الأخلاقيات في الأعمال	66
03	يمثل العوامل المؤثرة في تكوين السلوك	75
04	يمثل نموذج القرار الأخلاقي	77
05	يمثل نموذج الحكم الأخلاقي	77
06	يمثل القوى التي تساهم في تشكيل السلوك الأخلاقي	78
07	يمثل نموذج الترابط بين القيم الأخلاقية والإبداع	79
08	يمثل الهيكل التنظيمي لمديرية التنظيم والشؤون العامة لبلدية الميلية	188

مقدمة

مقدمة:

يسعى الإنسان دائما إلى إشباع حاجاته النفسية والفيزيولوجية ما يجعله يبتكر العديد من الإستراتيجيات والأشياء لإشباع هذه الحاجات، ومن بين هذه الإستراتيجيات ما يسمى بالمنظمة، هذه الأخيرة لديها أهداف تسعى إلى تحقيقها، ولا يكون ذلك إلا من خلال المورد البشري. هذا المورد الذي لا يجب أن يكون متصفا بالكفاءة والمستوى التعليمي فقط، فمنظمات اليوم أصبحت تركز على أبعد من ذلك، إذ تولي اهتمام كبير بسلوك الموظفين الذي يجب أن يكون متصفا بمجموعة من القيم الأخلاقية.

هذا وتعتبر الأخلاقيات من الموضوعات التي حظيت باهتمام الأكاديميين بمختلف تخصصاتهم سواء في الإدارة، أو علم الاجتماع، حيث قاموا بدراسة مختلف الظواهر في مجال العمل سواء الإيجابية أو السلبية وذلك لتقييم وتوجيه سلوكيات الموظفين نحو ما هو مرغوب في مختلف المؤسسات خاصة الحكومية منها. وقد جاء الاهتمام بأخلاقيات العمل الوظيفي من أجل التقليل من مظاهر الفساد الذي ينتشر في مختلف الإدارات العمومية، نتيجة تجاوز قيم الخير والحق والعدل، بل أضحي استغلال هذه القيم لتحقيق أغراض أخرى سمة تميز أغلب الإدارات العمومية، حيث أصبحت مجالا واسعا لممارسة كل مظاهر الفساد الإداري من رشاي و اختلاسات ومحاباة، وهو ما أدى إلى شل عمل الإدارات الحكومية، وتحول مهامها من خدمة مصالح المجتمع إلى خدمة مصالح شخصية لأفراد أو جماعات معينة. وقصد تسليط الضوء على موضوع دراستنا كان لا بد من الإطلاع الواعي والشامل للإلمام بمختلف الجوانب المنهجية المتعلقة بالبحث من زاوية تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، وذلك على اعتبار أن هذا الموضوع محل تداخل عدة تخصصات سواء اقتصادية، أو إدارية، سياسية أو حتى قانونية. وانطلاقا من ذلك فقد تم التطرق لموضوع الدراسة من زاوية سوسيولوجية وقمنا بتقسيم الدراسة الحالية إلى جانبين: جانب نظري، وجانب تطبيقي.

أولا: الجانب النظري للدراسة

اشتمل القسم النظري للدراسة على أربعة فصول كانت على النحو التالي:

الفصل الأول: والمعنون بموضوع الدراسة، خصص لضبط الإشكالية، وتحديد معالمها، ثم مبررات اختيار الموضوع، ثم الأهداف والأهمية التي تسعى إليها الدراسة، ومن ثم تحديد مفاهيم الدراسة، وفي الأخير تم التطرق لبعض الدراسات السابقة أو المشابهة للدراسة الحالية.

الفصل الثاني: وكان حول أخلاقيات العمل والفساد الإداري، حيث تطرقنا فيه إلى: أساسيات حول أخلاقيات العمل حيث تم التطرق إلى نظرة تاريخية حول أخلاقيات العمل، أهمية أخلاقيات العمل، أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل، مصادر أخلاقيات العمل، العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل، عناصر أخلاقيات العمل، مستويات ونماذج أخلاقيات العمل، تصنيف عام للمشاكل الأخلاقية الموجودة في المنظمة، إضافة إلى إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة.

كما تناولنا في هذا الفصل أساسيات حول الفساد الإداري، تم فيه عرض: نظرة تاريخية حول الفساد الإداري، أسباب الفساد الإداري، أنماط وأنواع الفساد الإداري، آثار الفساد الإداري، الإستراتيجية الوقائية لمعالجة الفساد الإداري، وأخيرا آليات مكافحة الفساد الإداري.

الفصل الثالث: جاء بعنوان فعالية أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية، حيث احتوى هذا الفصل على مايلي:

واقع أخلاقيات العمل الوظيفي في الإدارة الجزائرية، والذي تضمن مايلي: الأسس التي تقوم عليها الأخلاقيات الوظيفية، سمات الإدارة الجزائرية، أهم المبادئ في أخلاقيات الموظف، مصادر أخلاقيات الموظف في الإدارة الجزائرية، مقاييس السلوك والأخلاق الوظيفية للموظف في الإدارة الجزائرية، وأخيرا طرق ترسيخ أخلاقيات العمل في الإدارة الجزائرية.

بالإضافة إلى أسباب الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية، مظاهر الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية. **الفصل الرابع:** والذي تناولنا فيه أهم النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري، حيث تم التعرض لكل من النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل الوظيفي المتمثلة في: نظرية الحقوق الأخلاقية نظرية الأناية، نظرية العدالة لستاني آدمز، نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور، نظرية النسق التعاوني لشستر برنارد، نظرية الإدارة بالأهداف لبيتر دراكر.

بالإضافة إلى النظريات المفسرة للفساد الإداري، والذي تطرقنا فيه إلى النظريات التالية: النظرية اللامعيارية، النظرية الوظيفية، النظرية الاقتصادية، نظرية الفرصة.

ثانيا: الجانب التطبيقي

احتوى هذا الجانب على ثلاثة فصول كانت كما يلي:

الفصل الخامس: كان تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، وفيه تم تحديد مجالات الدراسة (المكاني، البشري والزمني)، ثم عرض فرضيات الدراسة، والمنهج المستخدم، وأدوات جمع البيانات، ثم

الإشارة إلى كيفية اختيار العينة، وفي الأخير التطرق إلى أهم أساليب التحليل والتي حصرت في أسلوب التحليل الكمي والكيفي.

الفصل السادس: والذي عنون بعرض وتحليل البيانات وقد خصص لتحليل البيانات الميدانية للاستمارة حيث تم القيام بتحليل بيانات الفرضية الأولى، والفرضية الثانية، ثم الفرضية الثالثة، وذلك بناء على البيانات المستخلصة من الإستمارة.

الفصل السابع: وجاء تحت عنوان مناقشة نتائج الدراسة، وتم فيه عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها وتحليلها في ضوء فرضيات وأهداف الدراسة، وفي ضوء الدراسات السابقة والنظريات ثم خرجنا بمجموعة من التوصيات والاقتراحات بناء على نتائج الدراسة الميدانية للموضوع، إضافة إلى القضايا التي تثيرها هذه الدراسة.

وفي الأخير انتهت الدراسة إلى خاتمة تضمنت أهم الاستنتاجات التي خرجت بها هذه الدراسة.

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الإطار النظري في أي دراسة علمية مرحلة الإنطلاق الفعلي لها، نظرا للأهمية القصوى التي تتميز بها هذه المرحلة، فمن خلال هذا الإطار يحدد الباحث معالم بحثه، أهداف دراسته، ونقاط الارتكاز فيها، بدءا بأسباب ودوافع اختيار موضوع الدراسة، من حيث الأهمية والأهداف، التي يسعى إلى تحقيقها ثم ضبط إشكالية البحث، التي تعتبر أهم وأبرز خطوات البحث العلمي، وتحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع محل الدراسة، وكذا بعض الدراسات التي لها علاقة بالموضوع.

أولاً: إشكالية الدراسة

تقع المؤسسة عادة تحت تأثير التركيبة الاجتماعية السائدة، وتتلون بالأفكار والمعتقدات والقيم الغالبة في المجتمع، والبيئة المحيطة، فهي المنطلق والركيزة الأساسية التي تنبثق منها مختلف قيم الأفراد، هذه القيم التي تترجم في شكل أخلاق توجه سلوكهم؛ حيث تؤدي الأخلاق دورا هاما في حياة المجتمعات على اختلاف أجناسها، وأماكن وجودها، وأديانها، وينعكس أثر الأخلاق على سلوك الأفراد، بحيث يصبح سلوكهم متصفا بالثبات والتماسك والتوافق، وعندئذ تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، وتشكل دافعا ومحركا، وتعمق لديهم الإحساس بالانتماء إلى مجتمعهم، كما تساعدهم على التكيف مع المجتمع الذي يعيشون فيه.

ونظرا للأهمية الكبيرة التي تحظى بها الأخلاق، والدور الكبير الذي تلعبه داخل المجتمعات، فإن المؤسسات أعطتها أهمية كبيرة لأسباب عدة، في مقدمتها التجاوزات التي يقوم بها الموظفون من إختلاسات وتلقي الرشاوي، والمحاباة والمحسوبية.

هذا ويرتكز مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية، التي تنبثق في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة، المدرسة والأصدقاء ... إلخ، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف، حيث تنعكس هذه القيم على نوعية الخدمات المقدمة من طرفه لأفراد المجتمع، من خلال إتقانه لعمله، التحلي بالمسؤولية، الأمانة والإخلاص في العمل، لهذا كان لزاما على المؤسسات السعي لإصدار مدونات أخلاقيات العمل إيمانا منها بأهمية القيم والمبادئ الأخلاقية لموظفيها، نظرا لما تحمله هذه القيم والمبادئ من آثار إيجابية على المؤسسة، وذلك لتخفيف مختلف الانحرافات التي تحدث داخلها، والتي يرتكبها الموظفون، وقد تكون تنظيمية مثل عدم أداء العمل بدقة وأمانة، أو سلوكية، مثل عدم المحافظة على

كرامة الوظيفة، وغالبا ما تتحول هذه الانحرافات إلى فساد إداري. هذا الفساد الذي ينخر كل المؤسسات ويظل عائقا أمام تطورها، وقد أثر كثيرا على أهدافها، فبدل أن تعمل على تقديم خدماتها للمواطنين أصبحت أحد العناوين الرئيسية لمعاناتهم بانتشار كل مظاهر الوساطة والمحسوبية والرشوة، غياب الإخلاص والأمانة والنزاهة ... إلخ.

وقد كان منطلق هذه الدراسة من الاعتقاد بوجود تأثير أو علاقة بين أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري.

ومن أجل الوقوف على مدى هذا التأثير لأخلاقيات العمل الوظيفي على الفساد الإداري تم طرح إشكالية الدراسة التالية:

- هل يؤدي الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي إلى التقليل من الفساد الإداري في بلدية الميلية؟ وهو التساؤل الذي انبثقت عنه تساؤلات فرعية هي:

التساؤل الفرعي الأول:

- هل تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية الميلية؟

التساؤل الفرعي الثاني:

- هل تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري في بلدية الميلية؟

التساؤل الفرعي الثالث:

- هل يعمل النظام الداخلي على الحد من الانحرافات التنظيمية للموظفين ببلدية الميلية؟ وعليه كانت فرضيات الدراسة كالتالي:

الفرضية الرئيسية:

يؤدي الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي إلى التقليل من الفساد الإداري في بلدية الميلية.

الفرضية الفرعية الأولى:

تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية الميلية.

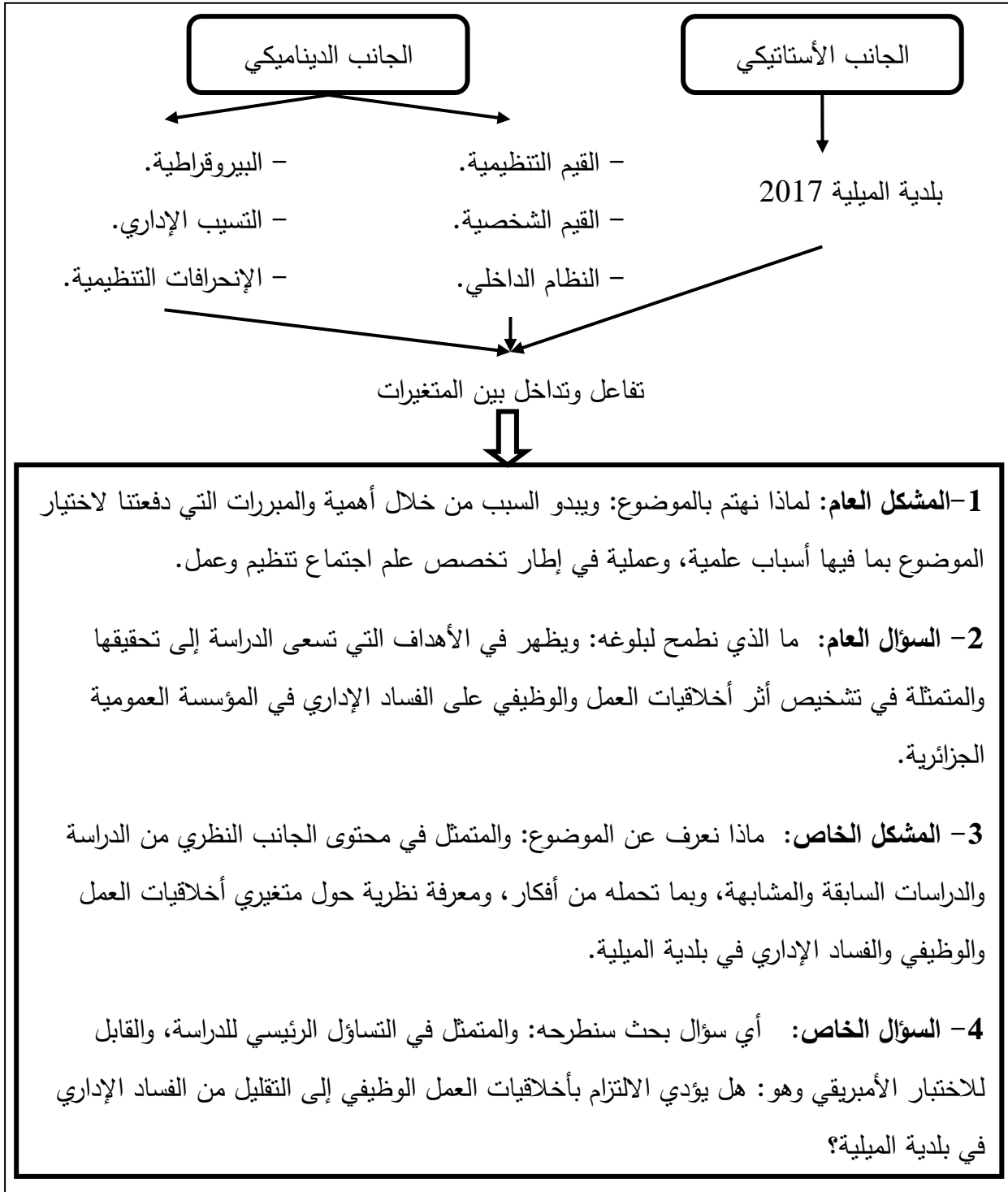
الفرضية الفرعية الثانية:

تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري في بلدية الميلية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

يعمل النظام الداخلي على الحد من الانحرافات التنظيمية للموظفين في بلدية الميلية.

أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري:



الشكل رقم (01): يوضح معالم المشكلة البحثية

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

يختار الباحث في العلوم الاجتماعية مشكلة من المشكلات التي تحتاج إلى دراسة ومعالجة معمقة ودقيقة لاعتبارات نابعة من ذاتية الباحث، كـرغبة منه في تجسيد فكرة معينة راودته فترة من الزمن، أو نتيجة لأسباب خارجة عن ذاتيته يفرضها المحيط الخارجي، والواقع الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع الذي يعيش فيه فتكون بمثابة دوافع محفزة لدراسة موضوع ما دون غيره.⁽¹⁾

1- الأسباب الذاتية:

- الرغبة في توسيع الإطلاع الشخصي وزيادة المعارف المرتبطة بمجال تخصصنا.
- المعاشية الواقعية لبعض مظاهر الفساد الإداري في بلدية الميلية
- شعورنا بأهمية وخطورة هذا الموضوع على الفرد والمجتمع.
- إثراء المعارف الفردية والاستفادة منها مستقبلاً.

2- الأسباب الموضوعية:

- الصلة الوثيقة التي تربط الموضوع بتخصصنا.
- قابلية الظاهرة المختارة للبحث العلمي وإمكانية دراستها ميدانياً والتحقق من فرضياتها.
- الغياب شبه التام لأخلاقيات العمل الوظيفي في بلدية الميلية، وما يترتب عليه من ظواهر سلبية.
- اعتقادنا بأن الفساد المنتشر في البلدية يعود بدرجة كبيرة إلى ضعف أخلاقيات العمل الوظيفي لدى أفرادها.
- محاولة التنبيه إلى أهمية أخلاقيات العمل الوظيفي، وبيان مكانتها ومنزلتها العظيمة، وأثرها الكبير على جودة ونوعية الخدمات المقدمة.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تعدّ هذه الخطوة هامة وضرورية في ميدان البحث العلمي، ولها أهميتها. فمن الضروري أن يحدد الباحث أهداف بحثه حتى يقتنع الآخرون بأهميته، ومدى الفائدة المرجوة منه. إن الهدف هو نقطة النهاية التي يسعى الباحث إلى بلوغها من وراء مجهوده العلمي، وهو الغاية التي ينشدها، وتحدد اتجاهه وغرضه من إجراء الدراسة.⁽²⁾

(1): عامر إبراهيم قنديلجي: البحث العلمي، دار المسيرة، عمان، ط3، 2012، ص 62.

(2): المختار محمد إبراهيم: مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 2005، ص 18.

1- الأهداف العلمية:

- إظهار العلاقة بين الإلتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري.
- توضيح ماهية أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري.
- إشباع الفضول العلمي من خلال الإطلاع والإحاطة بمختلف جوانب الموضوع، والتأكد من صحة الفرضيات ومحاولة الإجابة عن التساؤلات المطروحة.
- إثراء الرصيد العلمي للمكتبات بمثل هذا النوع من المعارف والدراسات.
- العمل على اكتساب طريقة معرفية ومنهجية في إعداد البحوث الاجتماعية.

2- الأهداف العملية:

- الكشف عن مدى اهتمام البلدية بأخلاقيات العمل الوظيفي في ممارسة أنشطتها.
- محاولة معالجة مشكلة الفساد الإداري من خلال الاقتراحات والتوصيات المنبثقة من النتائج المتوصل إليها.
- تحديد الأسباب التي يمكن اعتبارها مصدرا للفساد الإداري وبالتالي الحد منها.
- التحسيس بضرورة الإلتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي من أجل تحسين صورة البلدية.

رابعا: أهمية الدراسة

لا بد أن يقوم الباحث بتوضيح أهمية بحثه الذي ينوي الشروع فيه، وما يمكن أن يؤدي ذلك من إضافات علمية تتفع طلبية العلم، وما يمكن أن يصل له البحث من نتائج عملية على أرض الواقع تفيد في حل المشكلة المعروضة وتعميمها على المشاكل المشابهة، لأن ذلك سيعطي قوة وقناعة للبحث⁽¹⁾. ويمكن إيجاز أهمية هذا البحث فيما يلي:

- يعتبر موضوع أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري من الموضوعات التي قد تسهم في تشجيع الباحثين لدراسة هذا الموضوع (أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري).
- سد النقص في بعض الجوانب التي أغفلتها الدراسات السابقة.
- الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية في التعرف على الأسباب الحقيقية التي تحول دون وجود بيئة عمل تتسم بالأخلاق والقيم الإيجابية، مما قد يؤدي إلى التقليل من الفساد الإداري.
- قد تسهم هذه الدراسة في نشر أخلاقيات العمل الوظيفي لدى الموظفين، وتنمي الوعي بأهميتها.
- إن نتائج هذه الدراسة قد تفيد المؤسسات لوضع المعايير الأخلاقية اللازمة للموظفين.

(1): فايز جمعة صالح النجار وآخرون: أساليب البحث العلمي، دار الحامد، عمان، ط1، 2009، ص 14.

- أنها قد تسهم في إضافة رصيد من المعرفة في مجال أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري.
- تعود الفائدة على المجتمع ككل إذا تم تفعيل العوامل التي تكون وراء تقليل الفساد الإداري منه.

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة

تعد المفاهيم العلمية لغة البحث، فهي تبين مقاصد الباحث، وتعبّر عن طبيعة البحث ومحتوياته الفكرية وأبعاده العلمية والفنية، ونظرا لأهمية المفاهيم وضرورتها ينبغي أن يحرص الباحث على صياغتها صياغة دقيقة، وأن يخصص خطوة إجرائية للتعريف بمفاهيم بحثه بصيغة تبعده عن الغموض⁽¹⁾. وتتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم الرئيسية تتمثل فيما يلي:

1. الأخلاق.
2. الأخلاقيات.
3. العمل.
4. الوظيفة.
5. أخلاقيات العمل الوظيفي.
6. الفساد.
7. الإدارة.
8. الفساد الإداري

1- مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي:

- مفهوم الأخلاق:

• الأخلاق لغة:

يطلق على الطبع أو السجية، وهو يشكل صورة الإنسان الباطنية، مثلما يشكل الخلق، بفتح الخاء وسكون اللام، صورة الإنسان الظاهرة.⁽²⁾

• الأخلاق اصطلاحا:

يشير مصطلح الأخلاق إلى المعايير، أو مبادئ السلوك الإنساني، والتي تستخدم للحكم أو السيطرة على سلوك الأفراد، أو المجاميع البشرية.⁽³⁾

(1): المختار محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص 21.

(2): أبو حامد الغزالي: إحياء علوم الدين، دار الجبر، بيروت، ط1، 1990، ص 03.

(3): تامر ياسر البكري: التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل، عمان، ط1، 2009، ص 136.

كما تعبر الأخلاق بشكل عام عن القيم، والمعايير الأخلاقية، التي يستند إليها أفراد المجتمع، لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ.⁽¹⁾

نلاحظ أن هذين التعريفين يركزان على القيم والمعايير، ومبادئ السلوك الإنساني التي يتم من خلالها التحكم في سلوك الأفراد في تعريفها للأخلاق.

وتعرف الأخلاق أيضا على أنها مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس، وفي ضوئها وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، ومن ثم يُقدم عليه، أو يحجم عنه.⁽²⁾

كما أن الأخلاق هي صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي، والمظهر الخارجي والصحة المختارة.⁽³⁾

من خلال هذين التعريفين يتبين لنا أن الأخلاق هي صفة من صفات النفس الخيرة، التي توجه الإنسان في سلوكه العملي، وتبين له ما يجب فعله أو تجنبه.

التعريف الإجرائي:

«الأخلاق هي قاعدة للسلوك الإنساني تترجم من خلال تصرفات وممارسات المرء تجاه نفسه والآخرين، والمحيط الذي يعيش فيه، وتتكون هذه القاعدة من معايير ومبادئ دينية واجتماعية، أو قانونية تهدف إلى الحكم على مدى حسن أو سوء تصرفات المرء حيث تحدد المسموح والممنوع وكذلك الصواب والخطأ فيما يظهر من ممارسات».

- مفهوم الأخلاقيات:

• الأخلاقيات لغة:

كلمة الأخلاقيات باللغة الإنجليزية هي Ethic، وهي مأخوذة من كلمة Ethos والتي تعني "دراسة العادات".⁽⁴⁾

(1): محسن طاهر منصور الغالبي، م هدي صالح محسن العامري: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، عمان، ط4، 2015، ص 134.

(2): بلال خلف السكارنة: أخلاقيات العمل، دار المسيرة، عمان، ط1، 2009، ص 19.

(3): سعيد بن ناصر الغامدي: أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للثقافة والنشر، مكة المكرمة، ط1، 2010، ص 11.

(4): مهدي سعد عبد الستار المهداوي: الجوانب الأخلاقية والمهنية لتكنولوجيا المعلومات، مؤسسة الوراق، عمان، ط1، 2009، ص15.

• الأخلاقيات اصطلاحاً:

تشير الأخلاقيات إلى المبادئ والالتزامات التي لها علاقة مباشرة بتحديد ما هو صحيح وما هو

خطأ من تصرفات وسلوكيات فردية أو جماعية، أو هي الالتزامات والواجبات الأدبية.⁽¹⁾

يشير هذا التعريف، أن الأخلاقيات هي مجموعة الواجبات والمسؤوليات التي تحدد التصرفات الصحيحة والخاطئة للفرد أو الجماعة.

وتعرف أيضاً على أنها "مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد

المجتمع".⁽²⁾

يلاحظ على هذا التعريف أنه يعرف الأخلاقيات باعتبارها قيم وضوابط منبثقة من صميم

المجتمع، حيث يتبناها أفراد هذا المجتمع ويعتبرونها قوانين ملزمة تحكم سلوك الأفراد.

كما عرفها Bue et Byars على أنها المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة.⁽³⁾

تم التركيز في هذا التعريف على ثقافة المجتمع، من أعراف وتقاليد وقيم، ودورها في ضبط الأفراد

والجماعات.

وتعرف الأخلاقيات أيضاً على أنها "نظام للقيم السلوكية ذات العلاقة بالضمير المهني التي

تتكامل معه، فأخلاقية كل مهنة ترمي إلى القيام بالعمل والالتزام به عن قناعة وطواعية، وفيه خير

للآخرين، والامتناع عن إثيان عمل من شأنه إلحاق الأذى والضرر بهم".⁽⁴⁾

نلاحظ أن هذا التعريف يعتبر أن الأخلاقيات تتعلق بالقيم، حيث يرى أنها متعلقة بالضمير

المهني لكل فرد وهي التي تجعله ينجز عمله ويلتزم به بما يحقق الخير للآخرين.

التعريف الإجرائي:

«يقصد بالأخلاقيات مجموعة القواعد والقيم التي يؤمن بها الفرد والتي يكون مصدرها المجتمع

وثقافته وعاداته وتقاليد، والتي تظهر في السلوك العملي للأفراد أو الجماعات، وتحدد ما هو صحيح وما

هو خطأ».

(1): يونس طارق شريف: معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبية والإنترنت، دار وائل، عمان، ط1، 2005، ص 45.

(2): زيد منير عبوي، سامي محمد هشام حريز: مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق، دار الشروق، القدس الشريف، ط1، 2006، ص 30.

(3): أسار فخري عبد اللطيف: "أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 29، د ب، 2006، ص 02.

(4): محمد يوسف موسى: فلسفة الأخلاق في الإسلام، مؤسسة الخانجي، د ب، د ط، 1963، ص 72.

إن نظرة فاحصة على التعاريف السابقة لكل من الأخلاق والأخلاقيات نلاحظ أن هناك فرق بين الأخلاق والأخلاقيات، ويمكن أن نبين الفرق من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يوضح الفرق بين مصطلحي الأخلاقيات والأخلاق

الأخلاق	الأخلاقيات
<ul style="list-style-type: none"> - قيم ومعايير شاملة ومشاركة بين جميع الناس. - معايير الأخلاق إجبارية على الجميع. - يتم تعلمها في مراحل مبكرة من حياة الفرد. - الجيد هو كل ما يتوافق مع المعايير الأخلاقية. - البحث عن الكمال والمثالية. 	<ul style="list-style-type: none"> - قيم ومعايير خاصة وفردية. - وضع معايير الأخلاقيات بما يتوافق مع الأهداف المرسومة. - يتم اكتسابها في مراحل متقدمة عند الانضمام لمجتمع ما. - الجيد هو كل ما يعتبر جيدا. - البحث والعثور على السعادة.

المصدر: خدير نسيم: أخلاقيات الأعمال وتأثيرها على رضا الزبون - دراسة حالة شركة الخطوط الجوية الجزائرية- رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2011، ص 13.

- مفهوم العمل:

• العمل لغة:

من الفعل عمل، يعمل، عملا، وهو المهنة والفعل، وجمعه أعمال، وأعمله واستعمله غيره، واعتمل عمِل بنفسه، ولغة المهنة والفعل عن قصد.⁽¹⁾

• العمل اصطلاحا:

يعني المجهود البدني والذهني الذي يقوم به الإنسان لغرض إنتاج السلع والخدمات.⁽²⁾

كما يشير العمل إلى أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين.⁽³⁾

ويعرف أيضا بأنه الجهد الإرادي العضلي أو العقلي، الذي يبذله الإنسان لقاء أجر أو راتب

معين.⁽⁴⁾

(1): بلال خلف السكارنة: مرجع سابق، ص 26.

(2): جمال عبد الناصر: **المعجم الاقتصادي**، دار أسامة، عمان، ط1، 2006، ص 265.

(3): عاطف غيث محمد: **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2006، ص 243.

(4): محمد إحسان الحسن: **علم الاجتماع الاقتصادي**، دار وائل، عمان، ط1، 2005، ص 83.

من هذه التعاريف يمكننا القول أن العمل يعني الجهد والنشاط الواعي، الذي يقدمه الإنسان من أجل الحصول على منافع معينة.

وعرفه معجم إدارة الموارد البشرية بأنه: « بذل جهد بدني أو عقلي لإتمام شيء ما، أو لتحقيق هدف معين، وبالتالي تعني مهنة يزاولها الفرد، ويتقاضى عنها أجرا، والعمل هو المكان الذي يتقابل فيه الفرد بصاحب العمل، ويشكل العمل أهم جزء في حياة الإنسان وذاته وكيونته». (1)

إن ما أضافه هذا التعريف على التعريفين السابقين، أن العمل يحتل مكانة أساسية في حياة الفرد، لأنه المهنة التي تمكن الفرد من الحصول على أجر لتلبية احتياجاته، كما أن العمل حسب التعريف يعني المكان الذي يلتقي فيه الموظف مع المدير.

التعريف الإجرائي:

« هو كل جهد بدني أو فكري يبذله الإنسان من أجل إنتاج سلعة أو خدمة، أو تحقيق هدف معين يعود عليه بالفائدة »

- مفهوم الوظيفة:

• المفهوم الموضوعي للوظيفة:

يشير المفهوم الموضوعي للوظيفة إلى أنها مجموع الاختصاصات القانونية، والأنشطة التي يقوم بها شخص مختص ودائم في الإدارة مستهدفا المصلحة العامة. (2)

يركز هذا المفهوم على ما تقوم به الإدارة من أعمال ومهام بواسطة موظفيها، الذين تتوفر فيهم صفات معينة، وتستهدف من ذلك خدمة الصالح العام.

• المفهوم الشخصي للوظيفة:

تعتبر الوظيفة في هذا الجانب مهنة أو سلك تتسم بالدوام والاستقرار ينقطع لها الموظف، وبظل فيها إلى أن يبلغ السن المحددة لانتهاء الخدمة أو يستقيل، أو يفصل لأي سبب من الأسباب، ولا يرتبط مصير الموظف بوظيفة معينة، إن الإدارة في حالة إلغاء الوظيفة التي يشغلها الموظف لأي سبب من الأسباب، لها أن تستفيد من خدماته في عمل آخر يتناسب مع قدراته واستعداداته. (3)

(1): حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ط1، 1998، ص 30.

(2): André Santini : l'avenir de la fonction publique, édition armend colin 2, Paris, 2007, p 13.

(3): محمد أنس قاسم: مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1989، ص 25.

يركز هذا المفهوم على شخص الموظف بما يحمله من مؤهلات دراسية، وصفات وقدرات شخصية وعلى مركزه في السلم الوظيفي وأقدميته، وعلاقته بغيره من الموظفين، وذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به عن علاقة هذا العمل بالوظائف الأخرى.

كما تعرف الوظيفة بأنها: مجموعة واجبات ومسؤوليات تعرضها السلطة المختصة أو تطلب خدمات شخص واحد، وبناء عليه فهي الوحدة الأساسية في التنظيم الإداري التي تتميز عن مشاغلها بواجباتها ومسؤولياتها.⁽¹⁾

يلاحظ من هذا التعريف بأنه يعتبر الوظيفة حجر الأساس في التنظيم الإداري، تتكون من مجموعة واجبات ومسؤوليات تقدمها السلطة المختصة للموظف.

• تعريف الوظيفة في القانون الجزائري:

لم يقدم قانون الوظيفة العمومية في الجزائر تعريفا واضحا وصريحا للوظيفة، لكن يمكننا تقديم تعريف للوظيفة في الجزائر انطلاقا من قانون الوظيفة العمومية، والمراسيم المتعلقة به وهو كالتالي: هي تلك الواجبات والمسؤوليات التي يكلف بها الأشخاص المعينون في مناصب دائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية لهذه الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية. من هذا التعريف يتضح أن المشرع الجزائري اشترط صفة الديمومة والترسيم في المنصب حتى يكون وظيفة، كما أنه اكتفى بذكر الهيئات والمؤسسات التي يعتبر العمل فيها وظيفة والتي تشمل كل المؤسسات التي لها صفة العمومية.

التعريف الإجرائي للوظيفة:

« الوظيفة هي تعهد لأداء عمل يحقق خدمة عامة مقابل أجر، وتستخدم في سبيله أدوات تساعد على تنفيذ العمليات والأنشطة اللازمة للوفاء بشروط ومواصفات تلك الخدمات ».

- مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي:

يعرفها زكي راتب غوشيه بأنها: «ضرورة التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون»⁽²⁾

(1): أنمار أمين حاجي، محفوط حمدون الصواف: أخلاقيات الوظيفة العامة، وأثرها على أداء المنظمات، جامعة الموصل،

www.raheems.info/ima/7doc/15:10/01-03-2017، ص 4.

(2): زكي راتب غوشيه: أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، مطبعة التوفيق، عمان، ط1، 1983، ص 19.

يتضح من خلال هذا التعريف أن أخلاقيات العمل الوظيفي ترتبط بالمسؤوليات التي حددها القانون للموظف واحترامه وأدائه لها والالتزام بها.

ويعرفها سعيد مقدم على أنها: «علم الواجبات بتبيان القواعد السلوكية والأخلاقية لأعضاء مهنة ما سواء فيما بين الممارسين أنفسهم أو باتجاه الغير»⁽¹⁾.

يركز هذا التعريف على أخلاقيات العمل الوظيفي المتعلقة بمهنة معينة، والتي تتمثل في ضوابط السلوك بين أعضاء هذه المهنة أنفسهم أو مع باقي الأفراد والجماعات.

ويرى البعض أن أخلاقيات العمل الوظيفي هي: المبادئ والمعايير التي تحكم الوظيفة، وذلك بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في تعاملاتهم مع بعضهم أو مع المستفيدين من الخدمة، سواء داخل المنظمة أو خارجها.⁽²⁾

نلاحظ أن هذا التعريف يشبه إلى حد كبير التعريفين السابقين، فهو شامل لهما، إذ اعتبر أخلاقيات العمل الوظيفي هي القيم والمبادئ التي تليها الوظيفة، وتحدد بذلك طريقة تعامل الموظفين مع بعضهم البعض أو مع العملاء والزبائن.

كما تعرف بأنها: التصرفات أو السلوكيات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على الموظف الحكومي أن يسلكها في سبيل أدائه لواجباته بإتقان لتحقيق المصلحة العامة، دون التأثير على كفاءة العمليات الحكومية، ويشمل من بين الجوانب الكثيرة الأخرى الإخلاص في العمل والولاء للدستور والقوانين واحترام كل ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمور العمل.⁽³⁾

ركز هذا التعريف على السلوك العملي لأخلاقيات العمل الوظيفي، والتي يجب على الموظف الالتزام بها، ومن بينها: الإخلاص في العمل، والالتزام بالقوانين، تحقيق المصلحة العامة للمجتمع من خلال تقديم أفضل خدمة له.

التعريف الإجرائي:

« تعني أخلاقيات العمل الوظيفي تلك القيم والمبادئ الأخلاقية التي يأخذها الموظف من بيئته وثقافته الاجتماعية (العادات والتقاليد والأعراف)، وتربيته الدينية والسلوكية، والتي ينقلها معه إلى مجال

(1): سعيد مقدم: "أخلاقيات الوظيفة العامة"، مجلة الإدارة، المجلد 07، العدد 01، الجزائر، 1997، ص 08.

(2): عمر بن ناصر القريوتي: "أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2005، ص 15.

(3): موسى اللوزي: "تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي"، دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن، المجلد 25، العدد 02، عمان، 1998، ص 29.

العمل كثقافة فردية قد تتفق أو تتصادم مع ثقافة المنظمة وقوانينها، ونظامها الداخلي، وكذا سلوكيات أفرادها والتي تؤثر على مدى إلتزام أفراد هذه المؤسسة بالمعايير والقواعد الأخلاقية لممارسة وظائفهم ومهامهم، وما يتضمنه ذلك من تحمل للمسؤولية، والحفاظ على المصلحة العامة، ومحاولة للحد من الفساد ووجود رقابة ذاتية، والتعاون مع الزملاء».

2- مفهوم الفساد الإداري:

يصعب إيجاد تعريف موحد للفساد الإداري، وهذه الصعوبة ترجع لأسباب عديدة منها: تعقد ظاهرة الفساد وتشعب معالمها وأسبابها، واختلاف مناهج دراستها، بالإضافة إلى تعدد أشكال التعبير عنها وتنوع خلفيات المشاركين في نقاشها وبحثها، حيث ينتمون إلى حقول معرفية عديدة، مثل العلوم القانونية والسياسية، والعلوم الاجتماعية، والاقتصادية، والإدارية، بالإضافة إلى الاختلاف في المواقف الإيديولوجية، وتباين الميول والاتجاهات لدى الباحثين.

- مفهوم الفساد:

سنقوم بدراسة مفهوم الفساد لغة واصطلاحاً من أجل معرفة حقيقة الفساد وخصائصه، بالإضافة إلى تناول التعاريف المختلفة باختلاف وجهات النظر وميادين الدراسة، لكي تتبلور لدينا نظرة عامة حول ماهية الفساد.

• الفساد لغة:

هو العطب والتلف، وخروج الشيء عن كونه منتقياً به، ونقيضه الصلاح.⁽¹⁾

ويقال في اللغة العربية فسَد الشيء، يُفسد فساداً فهو فاسد، وأفسده ففسد، والمفسدة هي ضد المصلحة، ويراد به في اللغة العربية معاني كثيرة، مثل الجذب والقحط، والانحراف، والظلم... وغيرها من المعاني وقد ورد في القرآن الكريم لفظ فسَدٌ ومشتقاته في 50 آية مختلفة للفساد، دلّت على معاني مختلفة للفساد.⁽²⁾

أما في اللغة الفرنسية فكلمة فساد corruption تحمل عدة دلالات لغوية مثل corrupteur، و corruptrice، بمعنى مفسد (متلف، مغو)، ومفسدة، و corruptible بمعنى فسود (للفساد، سهل الارتشاء).⁽³⁾

(1): فخر الدين الرازي: **التفسير الكبير** (الجزء الثاني)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط3، 1999، ص 306.

(2): الزحيلي وهبة مصطفى: "التعريف بالفساد وصوره من الوجهة الشرعية"، كلية الشريعة، جامعة دمشق، دمشق، 2003، ص 30.

(3): إدريس سهيل: **المنهل** (قاموس فرنسي عربي)، دار الآداب، بيروت، ط31، 2003، ص 312.

• الفساد اصطلاحاً:

تعددت تعريفات الفساد التي ساقها الفقه في مختلف تخصصاته، سواء كان فقهاء علم القانون أو العلوم الإدارية، أو علم الاجتماع، أو المنظمات الدولية.

- التعريف القانوني للفساد:

يشير الفساد عند علماء القانون إلى «الانحراف في الالتزام بالقواعد القانونية»، كما أن هناك إجماع على أن للفساد أثر مدمر على القانون، وعلى القضاء عند ما يطاله، ويشمله بمؤثراته المهلكة.⁽¹⁾ نخلص من هذا التعريف إلى القول أن الفساد من الناحية القانونية هو: خرق للقواعد القانونية، كما أن له نتائج مهلكة ومدمرة على المجتمع ككل، والقانون والقضاء بشكل خاص، فهو داء ينخر مختلف مؤسسات المجتمع.

أما القانون الجزائري 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، يعرفه على شاكلة ما جاء في اتفاقية ميريدا*، حيث اكتفت المادة 02 من هذا القانون في تعريفها للفساد بنصها في الفقرة (أ) على أن الفساد كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من هذا القانون، فنجد بأن المشرع الجزائري قد نص على تجريم مجموعة من الأفعال واعتبرها جرائم فساد، وصلت إلى أكثر من 20 جريمة منها:

أ- جريمة رشوة الموظفين العموميين.

ب- جريمة اختلاس ممتلكات من قبل موظف عمومي، أو استعمالها على نحو غير شرعي.

ج- جريمة التلاعب في الصفقات العمومية.

د- جريمة إساءة استغلال الوظائف.

هـ- جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية.

وافق المشرع الجزائري من خلال كل هذه الجرائم تفصيل اتفاقية ميريدا، لمكافحة الفساد، ويكون ذلك قد كفل عدم التعارض بين القانون الدولي، والقانون الداخلي، كما ضمن عدم تغطية أي جريمة من

(1) داود خير الله: "الفساد كظاهرة عالمية وآليات ضبطها"، مجلة المستقبل العربي، السنة 27، العدد 309، بيروت، 2004، ص 67.

*: هي اتفاقية متعددة الأطراف تتفاوض بشأنها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، تهدف إلى منع الفساد وتجريم بعض التصرفات وتعزيز التعاون القضائي، اعتمدت في 31 أكتوبر 2003، وتم فتح باب التوقيع عليها في ميريدا بالمكسيك في الفترة من 9-11 ديسمبر 2003.

جرائم الفساد، وكذلك ساهم في رفع الحرج عن القاضي، عندما تعرض عليه إحدى قضايا الفساد، فلا تتعارض أمامه أحكام الاتفاقية الدولية مع أحكام قانون العقوبات.⁽¹⁾

نلاحظ أن القانون الجزائري 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته يشبه تعريف منظمة الأمم المتحدة للفساد حيث اختارا تعريفه من خلال الجرائم التي تدخل ضمنه، أي الممارسات العملية للفساد، ومن ثم تجريم هذه الممارسات واعتبارها فساد، مثل الرشوة، الإختلاس، إساءة استغلال السلطة ..

- تعريف الفساد من الجانب الإداري:

يعرف بأنه النشاطات التي تتم داخل الجهاز الإداري الحكومي، والتي تؤدي فعلا إلى إنحراف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي لصالح أهداف خاصة، سواء كان ذلك بصفة متجددة، أو مستمرة، وساء كان بأسلوب فردي، أو بأسلوب جماعي منظم.⁽²⁾

ركز هذا التعريف على الفساد في الإدارات الحكومية، حيث اعتبره خروج الطاقم الإداري عن ممارسة نشاطاته الرسمية الهادفة إلى تحقيق المصلحة العامة، والاهتمام بالمصالح الشخصية الفردية أو الجماعية.

- تعريف الفساد من وجهة نظر علماء الاجتماع:

يعرف علماء الاجتماع الفساد بأنه: «علاقة اجتماعية تتمثل في انتهاك قواعد السلوك الاجتماعي، فيما يتعلق بالمصلحة العامة».⁽³⁾

يشير هذا التعريف إلى العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع، حيث اعتبر أن الفساد ماهو إلا علاقة من هذه العلاقات، يتم فيها تجاوز قيم وأعراف من طرف بعض أفراد هذا المجتمع لتحقيق مصالح شخصية على حساب المصلحة العامة للمجتمع.

كما تعرف موسوعة العلوم الاجتماعية الفساد بأنه استخدام النفوذ العام لتحقيق أرباح أو منافع خاصة، وهذا يشمل جميع أنواع الرشاوي للمسؤولين المحليين، أو السياسيين.⁽⁴⁾

(1): المواد 25-56 من القانون 01/06 المؤرخ في 21 محرم 1427 هـ الموافق لـ 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، العدد 14، السنة 43، الصادرة بتاريخ 2006/03/08.

(2): نوري مرتضى محمود: الإستراتيجية العامة لمكافحة الفساد المالي والإداري في العراق، المؤتمر العلمي نحو النزاهة أساس الأمن والتنمية، هيئة النزاهة، بغداد، 2008، ص 07.

(3): داود خير الله: مرجع سابق، ص 62.

(4): عبد الله كريم محمد: "الفساد الاقتصادي (الأسباب والمعالجة)"، مجلة الملتقى، السنة 1، العدد 4، د ب، 2006، ص 93.

ركز هذا التعريف على مظهر من مظاهر الفساد، وهو الرشوة التي يتلقاها المسؤولين في مختلف المستويات، وتحقيق الفوائد والمصالح بالاعتماد على النفوذ والسلطة التي تمنحها لهم الوظيفة.

- تعريف الفساد لدى الهيئات والمنظمات الدولية:

• تعريف منظمة الشفافية العالمية:*

تعرفه منظمة الشفافية العالمية التي تأسست سنة 1993 بأنه «سوء استخدام الوظيفة في القطاع العام من أجل تحقيق مكاسب شخصية»⁽¹⁾

نلاحظ أن منظمة الشفافية العالمية، قد ركزت في تعريفها للفساد على الفساد الوظيفي في القطاع العام، واعتبرته استغلال الوظيفة العامة من قبل الموظف للحصول على منافع شخصية.

• تعريف منظمة الأمم المتحدة:

لقد اختارت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2003، أن لا تعرف الفساد تعريف فلسفياً أو وصفيًا، بل انصرفت إلى تعريفه من خلال الإشارة إلى الحالات التي يترجم فيها الفساد إلى ممارسات فعلية على أرض الواقع، ومن ثم القيام بتجريم هذه الممارسات، وهي الرشوة بجميع وجوهها، وفي القطاعين العام والخاص، والاختلاس بجميع وجوهه، والمتاجرة بالنقود، وإساءة استغلال الوظيفة، وتبييض الأموال، والثراء غير المشروع، ... وغيرها من أوجه الفساد الأخرى.⁽²⁾

في هذا التعريف نجد بأن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد قد ركزت في تعريفها على مظاهره المختلفة، واعتبارها جرائم فساد، مثل الرشوة والاختلاس واستغلال النفوذ.

- مفهوم الإدارة:

• الإدارة لغة:

من دَوَّرَ، ويقال: أدَّرْتُ فلانًا على الأمر، إذا حاولت إلزامه إيَّاه، وأدَّرْتُهُ عن الأمر إذا طلبت منه تركه، والدَّارِي: هو المَلَّاحُ الذي يلي الشَّرَاعَ.⁽³⁾

* هي منظمة غير حكومية لها ما يزيد عن 90 فرعا على مستوى دول العالم، أسست عام 1993، هدفها محاربة الفساد والحد منه، واستئثار الجهود الأهلية والحكومية من أجل محاربة هذه الظاهرة.

(1): جاسم مازن زيد اللامي: "الفساد بين الشفافية والاستبداد"، مقالات المنظمة الوطنية لمكافحة الفساد وحماية المال العام (سنكيومن)، صنعاء، 2012، ص 06.

(2): عبد اللطيف عادل: "الفساد كظاهرة عربية وآليات ضبطها (إطار لفهم الفساد في الوطن العربي ومعالجته)"، مجلة المستقبل العربي، السنة 27، العدد 309، بيروت، 2004، ص 95.

(3): محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري: لسان العرب، (الجزء 04)، دار صادر، بيروت، ط1، د س، ص 295.

• الإدارة اصطلاحاً:

يعرفها معجم إدارة الموارد البشرية بأنها «فن إنجاز الأعمال بواسطة الآخرين وبرغبتهم، ويبين التعريف مدى ارتباط المفهوم العام للإدارة بإدارة الموارد البشرية باعتبار أن قدرات ورغبات العاملين هي المصدر الأساسي لإنجاز الأعمال»⁽¹⁾.

نلاحظ أن التعريف ربط بين الإدارة وإدارة الموارد البشرية، حيث أن العاملين هم المسؤولين عن تنفيذ الأعمال، كما اعتبرها فن القيام بالأعمال عن طريق الآخرين الذين هم العمال أو الموظفون. كما يعرفها المعجم الشامل للمصطلحات بأنها: «التنبؤ والتخطيط، والتنظيم، والقيادة، والتنسيق والرقابة أيضاً استخدم كل هذه الوظائف وتوجيهها نحو تحقيق هدف معين، ولهذا فإن الإدارة الحديثة هي التي تنشط وتوجه وتراقب خطط وإجراءات المشروع»⁽²⁾.

وعرفه قاموس لسان العرب لابن منظور على أنه: «عملية تشمل وظائف التخطيط، والتنظيم والقيادة، والمراقبة لتحقيق أهداف معينة باستخدام مدخلات من الموارد البشرية والمالية، والملموسة، والمعرفة والزمن، والفتل في تحقيق الأهداف يعد هدرا في هذه الموارد»⁽³⁾.

خلافاً للتعريف السابق، تم التركيز هنا على تعريف الإدارة، من خلال المهام التي تقوم بها من تنبؤ، وتخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة، وتنفيذ هذه المهام باستخدام مدخلات من الموارد البشرية، والمالية، والمعرفية، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

ويعرفها أيضاً معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية بأنه: «مجموعة الجهود والتنظيمات والإجراءات والقواعد التي من شأنها تسيير العمل في المنظمة، وتحقيقها للأهداف التي أنشأت من أجلها بأقل جهد ومال ووقت، وبأعلى كفاءة ممكنة»⁽⁴⁾.

تم تعريف الإدارة هنا باعتبارها القوانين التي تضبط وتنظم سير العمل داخل المؤسسة، والتي من شأنها الاقتصاد في الجهد والوقت والتكلفة في تحقيق الأهداف المسطرة.

(1): حبيب الصحاف: مرجع سابق، ص 01.

(2): بشير عباس العلق: المعجم الشامل للمصطلحات، الدار الجماهيرية، بيروت، ط1، د س، ص 306.

(3): ابن منظور، تصحيح أمين عبد الوهاب ومحمد العبيدي: لسان العرب، (الجزء العاشر)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط1، 1419هـ، ص 261.

(4): عبد الله عبد العزيز الدخيل: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية، دار المناهج، د ب، ط1، 2006،

التعريف الإجرائي:

«هي تلك العملية التي تسعى بشتى الطرق إلى تحقيق أهداف المنظمات وذلك من خلال استغلال كافة الموارد بما فيها الموارد البشرية وغير البشرية، كالأموال، أو المرافق والتكنولوجيا، وغيرها من التقنيات والأموال والإمكانات التي تعود ملكتها المنظمة، عن طريق عمليات التخطيط والتنظيم، والتوجيه، والرقابة واتخاذ القرارات، وتوحي الكفاءة والفاعلية».

- مفهوم الفساد الإداري:

يعرفه هاشم حمدي رضا بأنه: «سوء استغلال السلطة لتحقيق مكاسب شخصية، ومن أهم دوافع الفساد هو غياب القيم الأخلاقية، التي من أهم وسائل الرقابة الذاتية للفرد، بالإضافة إلى غياب ثقافة المواطنة وأهم ما نعانيه في إطار الدولة هو الفساد التراكمي نتيجة غياب الرقابة الصارمة وغياب مبدأ الثواب والعقاب»⁽¹⁾.

نلاحظ أن هذا التعريف ركز على أسباب الفساد الإداري الأكثر شيوعاً، والمتمثلة في غياب الأخلاق، غياب ثقافة المواطنة وحب الوطن، عدم وجود رقابة صارمة، والتي تعتبر كلها عوامل تؤدي إلى زيادة تفشي هذه الظاهرة.

يعرفه الباحثان منقذ وإنعام بأنه: «استغلال السلطة للحصول على ربح أو منفعة أو فائدة لصالح شخص أو جماعة، بطريقة تشكل إنتهاكا للقانون، أو لمعايير السلوك الأخلاقي الراقي»⁽²⁾ مقارنة بما سبق نجد أن هذا التعريف اعتبر الفساد هو خرق للقانون، والقيم الأخلاقية للمجتمع من أجل مصالح شخصية.

يعرفه الأعرجي بأنه: «السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية من محاباة، لاعتبارات خاصة، كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية، وارتكاب مخالفات ضد القوانين لاعتبارات شخصية»⁽³⁾ يعرفه عامر الكبيسي بأنه: «سلوك بيروقراطي يستهدف تحقيق منافع شخصية بطريقة غير شرعية»⁽⁴⁾

(1): هاشم حمدي رضا: الإصلاح الإداري، دار الحرية، عمان، ط1، 2011، ص 85.

(2): منقذ محمد، أنعام الشهابي: "العوامل المؤثرة في الفساد الإداري"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد 20، العدد 02، القاهرة، 2000، ص 110.

(3): عاصم الأعرجي: دراسات معاصرة في التطور الإداري (منظور تطبيقي)، دار الفكر، عمان، ط1، 1995، ص 16.

(4): عامر الكبيسي: "الفساد الإداري (رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة)"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد 20، العدد 01، القاهرة، 2000، ص 96.

نلاحظ من هذين التعريفين أن الفساد الإداري مرتبط بالتصرفات البيروقراطية، والسلوك الخارج عن القانون في القيام بالمهام والواجبات الرسمية، بهدف تحقيق شخصية بطريقة غير شرعية. يعرفه كل من مهدي وموسى بأنه: «عبارة عن استعمال الوظيفة العامة بجميع ما يترتب عليها من هيئة ونفوذ وسلطة، لتحقيق منافع شخصية وبشكل مخالف للقوانين المعمول بها»⁽¹⁾ ويعرفه الوائلي وبركات بأنه: «إساءة استغلال السلطة المرتبطة بمنصب معين يهدف تحقيق مصالح شخصية على حساب المصالح العامة، كإصدار قرارات لتحقيق مصالح شخصية والترجح»⁽²⁾. يوضح هذا التعريف أن الفساد الإداري هو استغلال النفوذ، والسلطة المترتبة عن منصب، أو وظيفة معينة لتحقيق فوائد وأرباح شخصية.

التعريف الإجرائي:

«الفساد الإداري هو عملية غير أخلاقية يقوم بها شاغلي الوظائف الإدارية، من أجل تحقيق أطماعهم الشخصية ومصالحهم، وبالتالي يعتبر الفساد الإداري فساداً شاملاً يشمل قطاعات اقتصادية واجتماعية وسياسية»

وينطوي على إخلال الموظف بواجبات وظيفته، أو القيام بأعمال ممنوعة عليه عن قصد رغم علمه بتعليمات عمله في المنظمة، إما نتيجة الإهمال والتسيب أو بقصد تعطيل العمل، أو بهدف تحقيق مكسب خاص.

سادساً: الدراسات السابقة

يعتبر عرض الدراسات السابقة بمثابة حجر الأساس الذي يتوجب البدء به من أجل تكوين فكرة علمية محددة حول موضوع الدراسة، بحيث يساعد الباحث على استكمال بناء هيكل بحثه في إطاره المنطقي الصحيح.⁽³⁾

فاستطلاع الدراسات السابقة يعين الباحث في جوانب متعددة، سواء من حيث وقوفه على البحوث والدراسات التي سبقت في مجال تخصص بشكل عام بما يساعده من اشتقاق فرضياته وصياغتها، وتحديد متغيراته.

(1): م هدي زويلف، موسى اللوزي: التنمية الإدارية والدول النامية، دار مجدلاوي، عمان، ط1، 1993، ص 38.

(2): الوائلي، بركات ياسر خالد: الفساد الإداري (مفهومه، مظاهره وأسبابه)، دار مصر العربية، القاهرة، ط1، 2007، ص 18.

(3): زينب الأشوح: طرق وأساليب البحث العلمي وأهم ركائزه، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ط1، 2014، ص 68.

بالإضافة إلى أنها تمكنه من معرفة الأصول العلمية لكتابة البحث العلمي والاستعادة من تجارب الآخرين، أو مساعدته في إعداد خطة البحث وتوظيف تلك الأفكار في تنفيذ مشروع بحثه إجرائياً.⁽¹⁾ وعليه فالدراسة الحالية ستقوم بعرض أهم الدراسات السابقة أو المتشابهة للدراسة الحالية وذلك بتصنيفها حسب متغيرات الدراسة، وذلك حسب تسلسلها الزمني من الحديثة إلى القديمة.

1- الدراسات المرتبطة بمتغير أخلاقيات العمل الوظيفي:

الدراسة الأولى: قام الباحث: بدر بن عجاج القاسمي * بدراسة بعنوان "أخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي" وهي دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في العلوم الأمنية، تخصص علوم إدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2015. هدفت هذه الدراسة إلى:

- إيجاد مدونة موحدة لأخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي.
 - التعرف على واقع أخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي.
 - التعرف على معايير القيم الإسلامية في أخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي.
 - التعرف على السلوكيات المرغوبة التي نصت عليها أخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي.
 - التعرف على السلوكيات غير المرغوبة التي نصت عليها أخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي.
 - معرفة أوجه الشبه بين أخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في دول مجلس التعاون الخليجي.
 - معرفة أوجه الاختلاف بين أخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في دول مجلس التعاون الخليجي.
- وانطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: ما المدونة المقترحة لأخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي، وللإجابة على التساؤل الرئيسي اشتق الباحث التساؤلات الفرعية التالية:
- ما واقع أخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في دول مجلس التعاون الخليجي؟

⁽¹⁾: المختار محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص 26.

* بدر بن عجاج القاسمي: "أخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الأمنية، تخصص علوم إدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005.

- ما واقع معايير القيم الإسلامية لأخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في دول مجلس التعاون الخليجي؟
 - ما أوجه الشبه بين أخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في دول مجلس التعاون الخليجي؟
 - ما أوجه الاختلاف بين أخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة في دول مجلس التعاون الخليجي؟
 - ما هي السلوكيات المرغوبة في الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي؟
 - ما هي السلوكيات غير المرغوبة في الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي؟
 - ما هي المدونة الموحدة المقترحة لأخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي؟
- ومن أجل الإجابة على هذه التساؤلات أجرى الباحث دراسة ميدانية اعتمد فيها على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب تحليل المحتوى لمضمون الوثائق الرسمية والمستندات، واستخدم الباحث أسلوب دلفي لطرح المدونة الموحدة المقترحة.

أما مجتمع الدراسة فقد تكون من فئتين: الوثائق الرسمية المعتمدة لأخلاقيات الوظيفة العامة في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي، ومجموعة خبراء من دول المجلس بعدد 25 خبيراً. وكانت أهم النتائج كما يلي:

- تقديم مدونة موحدة مقترحة لأخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي.
- اعتمدت كل من الإمارات والبحرين والسعودية ووثائق خاصة بأخلاقيات الوظيفة العامة وقواعد السلوك الوظيفي، بينما اكتفى المشرع العماني والقطري والكويتي بالجانب القانوني لضبط سلوكيات الموظفين.
- كما اقترح الباحث من خلال دراسته مجموعة من التوصيات تتمثل في:
- اعتماد مدونة لأخلاقيات الوظيفة العامة تتضمن أداء قسم اليمين والانتساب للهيئات أو الجمعيات أو النقابات المهنية بمهن وتخصصات الموظفين للالتزام بالموثيق المهنية.
- اعتماد برامج لتدريب الموظفين على أخلاقيات الوظيفة العامة تكون متطلب أساسي للتعيين والترقية، ومكافأة الموظف الملتزم وتشجيعه مادياً ومعنوياً.

بعد التطرق إلى تفاصيل الدراسة السابقة، تبين لنا أن موضوع الدراسة يختلف عن موضوع الدراسة الحالية ويشكل جزءاً منه، حيث تناولت الدراسة السابقة أخلاقيات الوظيفة العامة، والذي اعتمدته كمتغير واحد، في حين الدراسة الحالية تناولت أخلاقيات العمل الوظيفي كمتغير مستقل، كما أن الدراسة الحالية قد استفادت من الدراسة السابقة في صياغة الإشكالية، وتحديد المنهج المناسب للدراسة.

الدراسة الثانية: قام الباحث أسامة خليل الزيناتي* بدراسة بعنوان "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية" وهي دراسة مكتملة للحصول على درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، فلسطين، 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً).
- التعرف على مدى ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
- رصد درجة إلمام أصحاب المواقع الإشرافية بالمسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
- الوقوف على المعوقات التي تحول دون ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
- استكشاف العلاقة بين ممارسة أخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.
- التعرف على العلاقة بين متوسطات استجابة الباحثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة.
- تقديم مقترحات وحلول تطويرية تساهم في تحسين أخلاقيات المهنة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة.

ولتحقيق هذه الأهداف انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده:

ما دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

* أسامة خليل الزيناتي: "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قيادة وإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، غزة، 2014.

- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟
 - ما واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة؟
 ومن أجل الإجابة عن هذه التساؤلات أجرى الباحث دراسة ميدانية استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد وتوزيع إستبانة هدفت إلى اختبار الفرضيات، وتكون مجتمع الدراسة من أصحاب المواقع الإشرافية (رئيس شعبة، رئيس قسم، مشرف ترميض، نائب مدير دائرة، مدير دائرة، مدير عام) في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة، حيث تم توزيع عدد 180 إستبانة على عينة الدراسة، وتم استرداد 152 إستبانة أي ما نسبته 84,44%.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. حظي بعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا على المرتبة الأولى، تلى ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء، وجاءت أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، ثم أخلاقيات المهنة نحو العاملين في المرتبة الرابعة.

2. جاء بعد واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية في المرتبة الأولى من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وجاء واقع المسؤولية الجماعية في المرتبة الثانية، تلى ذلك واقع المسؤولية الوطنية في المرتبة الثالثة، وجاء واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية في المرتبة الرابعة.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.
 4. توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.

ومن أهم توصيات الدراسة:

1- تطبيق ميثاق أخلاقيات العمل الصحي الفلسطيني ليكون داعماً للقوانين الخاصة بالعمل الصحي في فلسطين.

2- إنشاء وحدة متخصصة في المستشفيات لربط المؤسسات الصحية بالمجتمع المحلي تختص بالمسؤولية الاجتماعية.

3- إنشاء لجان دعم ومساندة مكونة من المجتمع المحلي للقطاع الصحي، يكون دورها توعية أفراد المجتمع المحلي، وعمل أيام صحية تطوعية للعمل على تكامل المسؤولية الاجتماعية.

4- العمل على تكامل القطاع الصحي الحكومي ومنظمات المجتمع المدني في تقديم الخدمة للمواطنين، بحيث تقوم منظمات المجتمع المدني الصحية بسد النقص الذي تعانيه بعض مناطق قطاع غزة من حيث المراكز الصحية والمستشفيات.

5- تفعيل دور المسؤولين في المجال الصحي في المجتمع من خلال أخذ آرائهم وتوصياتهم بما يخص المجتمع المحلي.

بعد الإطلاع على التراث السوسيولوجي المتعلق بهذه الدراسة، نلاحظ أنها تختلف مع الدراسة الحالية، كونها اهتمت بمتغير واحد قريب من الدراسة الحالية المتمثل في أخلاقيات المهنة كمتغير مستقل والتي تعتبر جزء من المتغير المستقل في الدراسة الحالية.

ولكن رغم هذا الاختلاف إلا أن كلا الدراستين اهتمت بمتغيرين مستقلين متشابهين، كما أن

الدراسة الحالية قد استفادت من هدف الدراسة في تحديد المنهج والأداة المناسبة للدراسة.

الدراسة الثالثة: قام الباحث شيخاوي محمود* بدراسة تحت عنوان "أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري"، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أدرار، الجزائر، 2014.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أخلاقيات العمل التي يتحلى بها العامل الجزائري داخل المؤسسة، وتأثيرها على العامل، وكيف ينعكس على أدائه للعمل، وعلى سلوكه.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف انطلق الباحث من التساؤل الرئيسي التالي:

هل لأخلاقيات العمل تأثير على السلوك التنظيمي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية؟

ينبثق عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- هل لأخلاقيات العمل تأثير على السلوك التنظيمي للعامل في المؤسسة الجزائرية؟
- هل وجود نظام أخلاقي للعمل له تأثير على السلوك التنظيمي للعامل في المؤسسة الجزائرية؟
- هل للعامل بمؤسسة سونلغاز بأدرار إلتزام بقواعد وأخلاقيات العمل؟

*: شيخاوي محمود: "أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أدرار، الجزائر، 2014.

ومن أجل الإجابة على هذه التساؤلات أجرى الباحث دراسة ميدانية استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات والمعطيات الكيفية والكمية المتعلقة بالظاهرة المدروسة والإحاطة بكل ما يتعلق بصيرورتها في البيئة الاجتماعية والتنظيمية للعامل.

أما فيما يتعلق بمجتمع الدراسة فقد تمثل في عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار، ونظرا للتشتت الكبير للفئات العاملة بفروع الشركة المنتشرة عبر الولاية فإن الباحث سحب عينة حصصية مأخوذة من كافة وحدات وفروع الشركة الأم بما يتناسب وعدد عمال كل فرع، والتي يبلغ عدد عمالها الإجمالي 284 عامل والموزعة أساسا حسب الفئات التالية: الإطارات، العمال المهرة، التنفيذيين، وأعوان الأمن، حيث تم اختيار عينة تتكون من 130 عامل، مثلت نسبتها بـ 45,77%، وهي نسبة مقبولة للدراسة وزعت بين فروع المؤسسة فكانت كالتالي: فرع أدرار 78 عامل، فرع تيميمون 23 عامل، فرع زاوية كنته 06 عمال، فرع رقان 13 عامل، فرع أولف 10 عمال.

وقد كانت نتائج الدراسة كالتالي:

- لأخلاقيات العمل أثر واضح وكبير على السلوك العملي والتنظيمي.
- للقيم البيئية للعامل سواء الاجتماعية أو التنظيمية تأثير على سلوكه التنظيمي.
- التزام عمال سونلغاز أدرار بقواعد وأخلاقيات العمل بشكل نسبي، وذلك لنقص المعايير الأخلاقية المحيطة بالعمل.

كما توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات من خلال دراسته تتمثل فيما يلي:

- من الضروري على أرباب العمل بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص الاهتمام بتفصيل أخلاقيات العمل، وزيادة الاهتمام بها، وذلك من خلال تخصيص أيام دراسية وتحسيسية لهذا الموضوع.
- زيادة الاهتمام بالعامل داخل المؤسسة، وذلك بتفهم ظروف عمله داخل المؤسسة من خلال المسائل التنظيمية وخارجها من خلال ظروفه الاجتماعية ومشاكله الخاصة.

- من الضروري القضاء على الصراع الداخلي في المؤسسة وذلك من خلال زيادة الاهتمام بدور أخلاقيات العمل وتفعيلها داخل العمل لتجنب الصراعات حتى ولو كانت صراعات خفيفة.
- بعد الاطلاع على هذه الدراسة نلاحظ أنها قريبة من الدراسة الحالية، حيث تناولت موضوع أخلاقيات العمل كمتغير مستقل، والذي يعد المتغير المستقل للدراسة الحالية جزءا منه، كما أن هذه الدراسة تناولت السلوك التنظيمي كمتغير تابع، أما الدراسة الحالية فقد تناولت الفساد الإداري كمتغير

تابع، والذي يعد سلوك تنظيمي غير سوي، كما أن الدراسة السابقة قد أفادت الدراسة الحالية في تحديد أبعاد متغير أخلاقيات العمل الوظيفي ومن حيث المنهج والأداة المناسبة.

الدراسة الرابعة: قامت الباحثة بودراع أمينة* بدراسة تحت عنوان "دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علوم التسيير، فرع إدارة المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2013. هدفت هذه الدراسة إلى:

- 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 الإلتزام بالأخلاق.
- 3- دراسة وتحليل أخلاقيات الأعمال ومتغيراتها والعلاقات السببية بين تلك المكونات.
- 4- التطرق إلى العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في المنظمة، وهل أن فقدان الأخلاق يمكن أن يكون سببا ضمنيا انهيار 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.

وانطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين لدى منظمات الأعمال بشكل عام ولدى البنوك التجارية الجزائرية بشكل خاص؟

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما مدى تبني أخلاقيات الأعمال من قبل المنظمات؟
 - 2- ما مدى إلتزام العاملين في البنوك التجارية الجزائرية بأخلاقيات الأعمال؟
 - 3- هل هناك علاقة بين كل من أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في البنوك التجارية الجزائرية؟
- ومن أجل الإجابة على هذه التساؤلات أجرت الباحثة دراسة ميدانية استخدمت فيها المنهج الوصفي التحليلي المناسب لطبيعة موضوع الدراسة، واشتمل مجتمع البحث على مجموعة من البنوك

*: بودراع أمينة: "دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، فرع إدارة المنظمات، جامعة المسيلة، الجزائر، 2013.

العامة والخاصة، حيث قامت الباحثة بأخذ عينة ميسرة من مجتمع البحث قوامها ثلاثة بنوك عامة وثلاثة خاصة، وجهت الاستمارة إلى عينة مكونة من 74 فردا تم اختيارهم عشوائيا من مجموع عاملي الوكالات البنكية، محل الدراسة، حيث قدر مجموع مجتمع الدراسة بـ 143 عامل، وتمثل نسبة أفراد العينة إلى مجتمع الدراسة 51,74%، وهي نسبة ممثلة للمجتمع بشكل كبير.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 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.
- وقدمت الباحثة مجموعة من التوصيات كالتالي:
- 1- رفع مستوى الوعي بأهمية أخلاقيات الأعمال، وجعل الأوساط التجارية والبنوك تدرك فوائد الالتزام بالمعايير الأخلاقية.
 - 2- تطوير ميثاق أخلاقي يلزم الإداريين التنفيذيين أثناء ممارستهم لواجباتهم على اختلاف مستوياتهم الوظيفية وما هو ما يساعد على تحسين الأداء.
 - 3- وضع القوانين والمدونات الخاصة بقواعد أخلاقيات الأعمال.
 - 4- توعية العاملين بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية وأثرهما على الأداء.
 - 5- ضرورة وضع برامج فعالة للحد من الفساد الإداري، ذلك لأن من شأنه أن يحفز العاملين على الالتزام بأخلاقيات العمل.
 - 6- إلزام المنظمات على اختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقية.

بعد التطرق والاطلاع على تفاصيل الدراسة السابقة تبين لنا أن هذه الدراسة تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لمتغير أخلاقيات الأعمال والذي يعد أشمل من متغير الدراسة الحالية المتمثل في أخلاقيات العمل الوظيفي، كما أن هذه الدراسة أخذت عينة من عمال البنوك، أما الدراسة الحالية فقد أخذت عينة من عمال البلدية، كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسة السابقة في عدة جوانب منها: إثراء الإطار النظري للدراسة، واختيار المنهج المناسب.

التعقيب على الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير أخلاقيات العمل الوظيفي:

من خلال عرض الدراسات السابقة، نلاحظ أنها تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث متغير واحد وهو أخلاقيات العمل، واختلفت أهداف هذه الدراسة، فدراسة "بدر بن عجاج القاسمي" حاولت التعرف

على واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي، وإيجاد مدونة موحدة لأخلاقيات العمل الوظيفي في هذه الدول، في حين أن هناك من تناول أخلاقيات مهنية معينة، من خلال ربطها بمتغيرات أخرى، فدراسة "أسامة خليل الزيناتي" ربطت أخلاقيات المهنة بالمسؤولية الاجتماعية، ودراسة "شيخاوي محمود" قد تناولت أخلاقيات العمل من خلال ربطه بالسلوك التنظيمي، أما دراسة "بودراع أمينة" فقد حاولت معرفة العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وتحسين أداء العاملين.

أما فيما يتعلق بالمنهج فقد اعتمدت كل الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتناسبه مع طبيعة الدراسة.

أما فيما يخص العينة فهناك من الباحثين من اعتمد على العينة القصدية "بدر بن عجاج القاسمي"، وهناك من اعتمد على العينة الطبقية "أسامة خليل الزيناتي"، في حين أن هناك من رأى أن العينة الحصصية هي المناسبة "شيخاوي محمود"، أما دراسة "بودراع أمينة" فقد اعتمدت على العينة العشوائية وذلك تبعا لطبيعة مجتمع كل دراسة.

أما فيما يتعلق بأدوات الدراسة فقد اعتمدت أغلب الدراسات على الإستبيان كأداة رئيسية، بالإضافة إلى الوثائق الرسمية والملاحظة والمقابلة، حسب طبيعة وهدف كل دراسة.

2- الدراسات المتعلقة بمتغير الفساد الإداري:

الدراسة الأولى: قام الباحث حاحه عبد العالي* بدراسة تحت عنوان "الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر"، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد حيزر، بسكرة، 2013. هدفت هذه الدراسة إلى:

- تشخيص ظاهرة الفساد الإداري وذلك بالتعرف على ماهيتها ومظاهرها وأسبابها وآثارها.
- الكشف عن الإستراتيجية التي تبنها المشرع لمواجهة هذه الظاهرة المستفحلة في الجزائر.
- إستعراض وتقييم السياسة الجنائية والإدارية لمكافحة الفساد الإداري.
- الوقوف على دور الأجهزة المتخصصة في مكافحة الفساد الإداري على غرار الهيئة والديوان وكذا بيان دور الأجهزة الأخرى المعنية بمكافحة الفساد.
- تحديد المعوقات والعقبات التي تقف حائلا دون نجاح الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد الإداري.

* حاحه عبد العالي: "الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة بسكرة، الجزائر، 2013.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف تم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى فعالية الآليات القانونية التي رصدتها المشرع الجزائري لمواجهة الفساد الإداري والحد منه؟
ومن أجل الإجابة على هذا التساؤل تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بصفة أساسية، والمنهج المقارن والتاريخي بصفة ثانوية.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتائج محددة منها:

- غلبة الطابع الاستشاري والتحسيبي على مهام الهيئة.
- محدودية الدور الرقابي للهيئة.
- تقييد سلطة الهيئة في تحريك الدعوى العمومية عند معاينة إحدى جرائم الفساد الإداري.
- الديوان هو مصلحة مركزية عملياتية للشرطة القضائية يكلف بالبحث والتحري عن الجرائم ومعاينتها في إطار مكافحة الفساد الإداري وهو بهذا لا يختلف عن باقي الأجهزة الضبطية القضائية الأخرى.
- إن الديوان غالبية أعضائه من ضباط وأعوان الشرطة القضائية الذين ينتمون إلى وزارتي الدفاع والداخلية.
- إن المشرع أخضع الديوان لإشراف ورقابة وزارة المالية والعدل معا، كما أن المشرع لم يمنحه الشخصية المعنوية الأمر الذي جعل الديوان مصلحة خارجية لوزارة المالية مثلها مثل المفتشية العامة للمالية، وهو الأمر الذي يتناقض والمهمة الموكلة له القيام بها، وهي التصدي لأفعال الفساد وردعها وهي مهمة خطيرة تتطلب قدرا من الإستقلالية للنهوض بها.
- وقد وضع الباحث مجموعة من التوصيات والاقتراحات كما يلي:
- نهيب بالمشرع الجزائري التدخل وتجريم فعل استغلال النفوذ حتى ولو كان الغرض منه هو الحصول على منفعة مشروعة وقانونية، لأن الحكمة من تجريم هذا السلوك هو إخلاله بنزاهة الوظيفة العامة ومساسه بمبدأ المساواة أمامها.
- إن التسمية التي استعملها المشرع الجزائري سواء في النص باللغة العربية أو باللغة الفرنسية غير دال على مضمون جريمة الهدية بدقة، وعليه حبذا لو غير المشرع التسمية إلى جريمة تلقي الهدايا وتقديمها.
- لأجل تفعيل سياسة مكافحة الفساد الإداري ندعو إلى ضرورة تدعيم كل من الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته والديوان المركزي لقمع الفساد بسلطة إصدار التدابير التحفظية كأوامر التجديد والحجز، وهذا بالتنسيق مع الهيئات القضائية المختصة.

- يجب أن يكون النظام الرقابي مدعماً بآليات لحماية أشخاص وهيئات وقيادات العمل الرقابي في الدولة وتحفيزهم، كما يجب أن يكون هذا النظام مسلحاً بالقدرات والقيادات والكفاءات اللازمة وينظم المعلومات الجيدة والمتطورة.

بعد الإطلاع على الدراسة السابقة تبين لنا أن هناك تشابه مع الدراسة الحالية من حيث تناول متغير الفساد الإداري كمتغير تابع، غير أن الدراسة السابقة قد تناولته من جانب قانوني، مركزة على الآليات القانونية لمكافحته، كما أنها دراسة نظرية فقط حيث حاول الباحث فيها تحليل الآليات القانونية لمكافحته. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسة السابقة من حيث الإطار النظري لمتغير الفساد الإداري ومن حيث المنهج.

الدراسة الثانية: قام الباحث عبد الله المجالي* بدراسة بعنوان " اتجاهات الصحفيين الأردنيين نحو قضايا الفساد الإداري"، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في الإعلام، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

هدفت هذه الدراسة إلى:

- قياس اتجاهات الصحفيين الأردنيين نحو أسباب الفساد الإداري، وأشكاله، ومظاهره، والدور الرسمي والنيابي والمجتمعي في مكافحة الفساد من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين، والضغوطات التي تؤثر على دورهم.

- وانطلقت الدراسة من التساؤل التالي:

- كيف ينظر الصحفيين الأردنيين لقضايا الفساد المنشورة في الصحافة الأردنية؟

- وما اتجاهاتهم نحو هذه المشكلة الاجتماعية؟

- وكيف يتعاملون معها في القطاع الإعلامي من أجل مكافحة هذه الآفة الخطيرة؟

ومن أجل الإجابة على هذه التساؤلات قام الباحث بدراسة ميدانية استخدم فيها المنهج الوصفي

الذي يعد أقرب المناهج إلى الدراسات والبحوث الإعلامية.

وتألف مجتمع الدراسة من الصحفيين الأردنيين العاملين في مجال الصحافة سواء في الصحف (الرأي والدستور، والغد، والعرب اليوم، والديار، والسبيل، و Jordan times، ووكالة الأنباء الأردنية (تبرا)،

*: عبد الله محمود المجالي: "اتجاهات الصحفيين الأردنيين نحو قضايا الفساد الإداري"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإعلام، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011.

حيث تم توزيع إستبانة علمية معدة لهذا الغرض على عينة مكونة من 300 صحفي أعيد للباحث منها 218 إستبانة عدت صالحة للبحث العلمي ومستوفية للشروط العلمية.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج محددة منها:

- وجود درجة مرتفعة من إتفاق العينة المبحوثة حول أسباب الفساد الإداري، إذ بلغ متوسط الإجابات الكلي على هذا المحور (4,09).

- وجود درجة مرتفعة من الموافقة نحو أشكال الفساد من وجهة نظر المبحوثين، إذ بلغ متوسط الإجابات الكلي على هذا المحور (4,51).

- وجود درجة مرتفعة من الموافقة نحو مظاهر الفساد، إذ بلغ متوسط الإجابات الكلي على هذا المحور (4,39).

- وجود درجة مرتفعة نحو أسباب قصور الصحافة في مكافحة الفساد، إذ بلغ متوسط الإجابات الكلي على هذا المحور (3,74).

- وجود درجة مرتفعة من الموافقة نحو الدور الرسمي والنيابي والمجتمعي في مكافحة الفساد، إذ بلغ متوسط الإجابات الكلي على هذا المحور (3,83).

وفي ضوء النتائج التي خرجت بها الدراسة، فإن الباحث وضع عددا من التوصيات العملية في نهاية الدراسة من شأنها إغناء الموضوع وتقديم بعض الحلول والمقترحات للحد من مظاهر الفساد وأشكاله وكيفية تعاطي الصحفيين مع هذه القضايا الاجتماعية، وضرورة إقرار قانون جديد من قبل الحكومة بحيث يمنع أي مسؤول بالإدارة بالتصرف بحرية مطلقة بالمال العام، وأن يتم تطبيق القوانين اللازمة على الجميع دون استثناء، وأن تتم عملية ضبط النفقات وتحديد المعايير التي تح من هدر المال العام للدولة، والإعتداء على هذه الأموال.

بعد التطرق إلى تفاصيل الدراسة السابقة تبين لنا أن موضوعها يتشابه مع الدراسة الحالية من حيث تبني الفساد الإداري كمتغير تابع غير أنها تختلف من حيث المتغير المستقل، إذ أن الدراسة السابقة اعتمدت اتجاهات الصحفيين الأردنيين كمتغير مستقل، في حين الدراسة الحالية تناولت أخلاقيات العمل الوظيفي كمتغير مستقل.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسة السابقة من حيث المنهج والأداة والإطار النظري للفساد الإداري.

الدراسة الثالثة: قام الباحث فهد بن محمد الغنام* بدراسة تحت عنوان "مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية"، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2011.

هدفت هذه الدراسة إلى:

- 1- التعرف على أنماط الفساد الإداري الأكثر شيوعاً من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية.
- 2- التعرف على دور الأساليب النظامية في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية.
- 3- التعرف على دور الأساليب الرقابية في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية.
- 4- التعرف على دور الأساليب القضائية في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية.
- 5- التعرف على دور استخدام الأجهزة الحديثة والتكنولوجيا في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية.
- 6- التعرف على المعوقات التي تحد من فاعلية استخدام الأساليب الحديثة لمكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية.
- 7- التعرف ما إذا كان هناك فروق في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية.

وانطلقت الدراسة من التساؤل التالي:

ما مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية؟
ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما أنماط الفساد الإداري الأكثر شيوعاً من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في السعودية؟

*: فهد بن محمد الغنام: "مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2011.

- 2- ما مدى فاعلية الأساليب النظامية في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية؟
- 3- ما مدى فاعلية الأساليب الرقابية في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية؟
- 4- ما مدى فاعلية الأساليب القضائية في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية؟
- 5- ما مدى فاعلية استخدام الأجهزة الحديثة والتكنولوجيا في مكافحة الفساد الإداري ؟
- 6- ما هي المعوقات التي تحد من فاعلية استخدام الأساليب الحديثة لمكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية؟
- 7- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الباحثين حول محاور الدراسة وفقا لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية؟
- وتألف مجتمع الدراسة من: أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم 150، قام الباحث باختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة باستخدام المعادلات الإحصائية والتي تحدد الحد الأدنى لحجم العينة بالعدد 108، وقد قام الباحث بتوزيع عدد أكبر من الإستبانة وحصل في النهاية على عدد 110 إستجابة صالحة للتحليل الإحصائي.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه من المناهج التي تسهم بدراسة وتحليل الظواهر الإنسانية والاجتماعية لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وقد اعتمد الباحث على الإستبانة كأداة لجمع بيانات هذه الدراسة.
- وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- 1- أن استحداث وتطوير برامج تدريبية للموظفين على مكافحة الفساد الإداري في المملكة وذلك بنسبة 2,8%، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3,93.
- 2- أن التشهير والنشر بقضايا الفساد الإداري والمالي من أكثر الأساليب فعالية في مكافحة الفساد الإداري في المملكة، وذلك بنسبة 84,6%، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي 40,40.
- 3- أن مكافحة الإنحرافات في الأداء من أكثر الأساليب فعالية في مكافحة الفساد الإداري في المملكة، وذلك بنسبة 80%، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي 40,10.
- وكانت أهم التوصيات كالتالي:

- ضرورة الاهتمام بتفعيل الأجهزة الرقابية لمكافحة الفساد الإداري.
- أن يتم استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة للكشف عن الفساد الإداري.
- تحقيق مبدأ من أين لك هذا عند ظهور وتفاقم الأموال لدى الأفراد غير معروف مصدرها.
- فرض عقوبات رادعة على الأنماط المسيئة والمؤدية إلى الفساد الإداري كاستغلال السلطة.
- بعد التطرق للدراسة السابقة، وجدنا أنها تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث تناولها للفساد الإداري كمتغير تابع، وتختلف في كونها تبنت الأساليب الحديثة في مكافحته كمتغير مستقل، في حين أن الدراسة الحالية تناولت أخلاقيات العمل الوظيفي كمتغير مستقل. ورغم هذا الاختلاف إلا أن الدراسة الحالية قد استفادت من الدراسة السابقة، من حيث صياغة الإشكالية وتحديد المفاهيم واختيار المنهج والأداة المناسبة.

الدراسة الرابعة: قام الباحث بن مرزوق عنتر* بدراسة بعنوان "الرقابة الإدارية ودورها في مكافحة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية"، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير بقسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008.

وقد هدفت الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على آلية الرقابة الإدارية من الناحية النظرية من خلال ضبط مفهوم الرقابة الإدارية وتحديد مراحلها وأنواعها وإبراز خصائصها.
- التعرف على ظاهرة الفساد الإداري من الناحية النظرية من خلال ضبط مفهوم الفساد الإداري، وتحديد أسبابه وآثاره وسبل مكافحته.
- التعرف على واقع الظاهرة في الإدارة الجزائرية من خلال تحديد مظاهر الفساد الإداري فيها، وإبراز الدور الذي تلعبه الرقابة الإدارية للحد منه ومختلف الصعوبات التي تواجهها ثم المساهمة في وضع رؤية إستراتيجية لإصلاح الإدارة الجزائرية.
- وانطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:
- إلى أي مدى يمكن أن تساهم الرقابة الإدارية الفعالة في الحد من خطورة ظاهرة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية؟ وما واقعها في ولاية برج بوعرييج؟
- ويندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية يمكن إبرازها فيما يلي:

*: بن مرزوق عنتر: "الرقابة الإدارية ودورها في مكافحة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية"، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008.

- ما هو مفهوم الرقابة الإدارية؟ وما مراحلها وأنواعها؟ وما هي أهم متطلبات الرقابة الإدارية الفعالة؟
- ما هو مفهوم الفساد الإداري؟ ما أسبابه وآثاره؟ وكيف يمكن التقليل من خطورته؟
- ما واقع ظاهرة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية، وما دور الرقابة الإدارية في الحد من خطورته؟ وإذا كان انتشارها بهذا الحجم الكبير يدل على وجود خلل في فعالية الرقابة الإدارية، فأين يكمن هذا الخلل؟ ومن أجل الإجابة على هذه التساؤلات قام الباحث بدراسة ميدانية استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي لأنه الأنسب في مجال الدراسات الاجتماعية بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة. وتمثلت أداة الدراسة في الإستبيان كأداة رئيسية بالإضافة إلى المقابلات الشخصية والملاحظات الميدانية.
- وقد اعتمد الباحث على طريقة العينة العشوائية من توزيع الإستبيان على مختلف الموظفين في الولاية من إدارات، رؤساء مصالح، رؤساء مكاتب، وأعاون، حيث قام الباحث بتوزيع 100 إستبيان على أفراد العينة وكانت الإستبانات التي تمت الإجابة عليها 67 إستبيان، وبذلك فقد كانت نسبة الإجابة على الإستبيان 67%، أما مجموعة الإستبيانات التي لم يتم الإجابة عليها هي 33 إستبيان أي نسبة 33%. وقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:
- تعد الرقابة الإدارية أداة فعالة في مكافحة الفساد الإداري من الناحية النظرية، غير أن إجابات أفراد العينة أكدت أنها لا تمارس في الولاية باستمرار وهذا ما يتيح للموظفين إمكانية الوقوع في الفساد.
- من أهم آليات الرقابة الإدارية المستعملة في مراقبة أداء الموظفين الملاحظة المباشرة، إلا أنها لا تؤدي عملها على أكمل وجه لاعتمادها على المحاباة والعلاقات الشخصية.
- يعد ضعف الرقابة الإدارية من أهم المعوقات التي تواجه جهود مكافحة الفساد الإداري ولذلك لابد من تفعيل هذه الآلية.
- إن الرقابة الإدارية الفعالة تتطلب ضرورة تجنب المحاباة والعلاقات الشخصية في ممارستها، مع توفير الحماية والمراقبين وتحفيزهم وتطبيق القانون والتشديد في معاقبة المقصرين.
- ومن خلال هذه الدراسة قد الباحث مجموعة من التوصيات:
- 1- أن مكافحة الفساد الإداري يتطلب ضرورة العمل على نشر الوعي الاجتماعي وتفصيل القوانين، وفرض وتطبيق العقوبات دون استثناء ونشر مبادئ العدالة الاجتماعية.

2- إن وجود الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية بهذا الحجم، هو نتيجة وجود تكتلات إدارية تعمل على تحقيق مصالحها، انطلاقاً من اعتماد أساس الولاءات والوساطات في التوظيف، والتعيين والترقية، وهذا ما أدى إلى ضعف عملية الرقابة الإدارية.

3- إن أحسن رقابة يمكن أن تؤدي دورها على أكمل وجه في التقليل من ظاهرة الفساد الإداري هي الرقابة الذاتية.

4- إن وجود قوانين خاصة بمكافحة الفساد الإداري لا تكفي مالم توجد هناك إرادة سياسية حازمة تقوم بمتابعة طرق التنفيذ ودوجة كفاءته، إضافة إلى وعي أفراد المجتمع بخطورة ظاهرة الفساد، وبالتالي المساهمة سلطة وشعباً في مكافحته.

بعد الإطلاع على تفاصيل الدراسة السابقة، تبين لنا أنها تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لموضوع الفساد الإداري كمتغير تابع، وتختلف من حيث المتغير المستقل، حيث أن الدراسة الحالية تناولت أخلاقيات العمل الوظيفي كمتغير مستقل، في حين أن الدراسة السابقة تبنت الرقابة الإدارية كمتغير مستقل. ورغم ذلك فقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسة السابقة في عدة جوانب منها: الإطار النظري لمتغير الفساد الإداري، وكذلك المنهج وأداة الدراسة.

التعقيب على الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الفساد الإداري:

من خلال عرض الدراسات السابقة، لوحظ أنها تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث متغير واحد وهو الفساد الإداري، كما اختلفت أهداف كل دراسة، فدراسة "حاحه عبد العالي" هدفت إلى معرفة مدى فعالية الآليات القانونية التي رصدتها المشرع الجزائري لمواجهة الفساد الإداري، أما دراسة "عبد الله المجالي" فقد هدفت إلى قياس اتجاهات الصحفيين الأردنيين نحو أسباب الفساد الإداري وأشكاله ومظاهره، والدور الرسمي والنيابي والمجتمعي في مكافحته، ودراسة "فهد بن محمد الغنام" هدفت إلى التعرف على دور استخدام الأجهزة الحديثة والتكنولوجيا في مكافحة الفساد الإداري، أما دراسة "بن مرزوق عنتر" فقد هدفت إلى معرفة تأثير الرقابة الإدارية في مكافحة الفساد الإداري.

أما فيما يتعلق بالمنهج فقد اعتمدت جل الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج أساسي، بالإضافة إلى بعض المناهج المكملة كالمنهج المقارن، والتاريخي ومنهج دراسة الحالة.

أما فيما يتعلق بالعينة فقد استخدمت أغلب الدراسات العينة العشوائية.

أما فيما يتعلق بالأداة فقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية بالإضافة إلى المقابلات

الشخصية والملاحظات الميدانية.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل التحديد النظري لموضوع الدراسة، بعد طرح الإشكالية المعتمد ة، وتوضيح أسباب تبني هذه الدراسة وأهميتها وأهدافها، مع إبراز أهم المتغيرات الرئيسية التي كانت أخلاقيات العمل الوظيفي كمتغير مستقل، والفساد الإداري كمتغير تابع، مع الاستشهاد بدراسات سابقة عن كلا المتغيرين في محاولة لمناقشة نتائجها والاستفادة منها، بما يثري البحث، إلا أن التوسع النظري في موضوع البحث ومتغيراته وإبراز خصائصها وأهميتها، وأبعادها يحيلنا إلى الفصل الثاني، أين سيتم التفصيل فيها بصورة أوسع.

الفصل الثاني: حول أخلاقيات العمل والفساد الإداري

تمهيد

أولاً: أساسيات حول أخلاقيات العمل

ثانياً: أساسيات حول الفساد الإداري

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن موضوع أخلاقيات العمل الوظيفي أصبح من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد وملفت للنظر في السنوات الأخيرة، حيث خطرت العديد من الدراسات في هذا المجال، وانهقدت المؤتمرات والندوات لبحث هذا الموضوع ومناقشته، فقد أصبحت الأصوات تتعالى من أجل المطالبة بالأخلاقيات وبالرغم من أنها قبل عقود قليلة فقط لم يكن موضوع اهتمام، غير أنه نتيجة للمشكلات والمعضلات الأخلاقية والممارسات غير الأخلاقية مثل نقشي صور الفساد الإداري.

كما أن ظاهرة الفساد الإداري هي إحدى القضايا الكبرى التي تحتل اهتمام المواطنين في جميع دول العالم، وأحد أبرز أخطر المشكلات التي اتفقت من تقارير الجزاء والمختصين على ضرورة مكافحتها وعلاجها، وذلك لما لها من قدرة على انتهاك القيم والمعايير الأخلاقية من جهة، ولما تسببه من مخاطر على استقرار المجتمعات وأمنها من جهة أخرى، وهذا ما يهدد مصداقية ونزاهة المؤسسات والإدارات العمومية وتجاوز القوانين وضياع حقوق المواطنين.

وعليه فقد ارتأينا أن يكون هذا الفصل مدخل لكل من أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري وعليه فقد قسمناه إلى قسمين، القسم الأول وهو تمهيد حول أخلاقيات العمل الوظيفي يحتوي على نظرة تاريخية حول أخلاقيات العمل الوظيفي يحتوي على نظرة تاريخية حول أخلاقيات العمل، أهمية أخلاقيات العمل، أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل، مصادر أخلاقيات العمل، العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل، عناصر أخلاقيات العمل، مستويات ونماذج أخلاقيات العمل، تصنيف عام للمشاكل الأخلاقية الموجودة في المنظمة، وإرساء أخلاقيات العمل في المنظمة، أما القسم الثاني من هذا الفصل، فهو مدخل إلى الفساد الإداري يحتوي على: نظرة تاريخية حول الفساد الإداري، أسباب الفساد الإداري، أنماط وأنواع الفساد الإداري، آثار الفساد الإداري، الإستراتيجية الوقائية لمعالجة الفساد الإداري، وآليات مكافحة الفساد الإداري، حيث حاولنا من خلال كل هذه العناصر الإلمام بالإطار النظري لكل من أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري.

أولاً: سياسيات حول أخلاقيات العمل

1- نظرة تاريخية على أخلاقيات العمل:

إن إحدى فضائل التاريخ هي أنه يزودنا باستمرار بقدر أكبر من المعرفة في كل مرة جديدة نعود فيها إليه، فنظرة إلى المستقبل في موضوع مثل أخلاقيات الأعمال لا يساويها بالأهمية في أكثر الأحيان إلا نظرة إلى الماضي.⁽¹⁾

حيث كان ميثاق "حمورابي" الذي وضع عام 1780 قبل الميلاد، بمثابة أول مرشد أخلاقي يسجله التاريخ، ولقد أصبح هذا الميثاق بما يحتوي عليه من 282 توجيهها.

أساس مملكة "بابلون" وبالرغم من أن العديد من أحكامه قد تبدو لنا وفقاً لمقاييس عالمنا المعاصر غير الأخلاقية، مثل تلك الأحكام الخاصة بالرق، إلا أن ذلك لا ينفي أن هذا الميثاق أرسى بالفعل مجموعة من القواعد التي أتاحت وجود التجارة والحضارة، وقامت حضارات قديمة بوضع مبادئ أو مبادئ خاصة بها، مثل "إنجيل كونفوشيوس" في عام 500 قبل الميلاد، هذا إلى جانب المبادئ الإلهية مثل الوصايا العشر لموسى والقرآن الكريم، ففي الأديان لاسيما الإسلام كانت هناك إشارات واضحة على أهمية الأخلاق في العمل، فالعمل في الإسلام هو حاجة أخلاقية ودينية فضلاً عن أنه مطلب.⁽²⁾

وخلال عصر الإصلاح في القرون الوسطى، برزت شخصيات إصلاحية أعمال: Jolu calvin ، Martin tuther التي ناقشت التجارة والأعمال وفتحت الطريق لتعزيز أخلاقيات الأعمال البروتستانتية من خلال اعتقادهم أن الناس يمكن أن تخدم الله من خلال العمل، ويعد عصر الإصلاح نقطة البداية التي انطلقت منها أوروبا لبناء نهضة الأعمال، وفي هذه الفترة بالذات كان هناك جدل واسع بشأن فصل الدين عن السياسة وولادة ما يعرف بالاقتصاد السياسي.

وفي القرن السادس عشر أصبحت المواقف الإيجابية اتجاه العمل جزءاً من ثقافة المجتمع الذي مثل فارق كبيراً بطريقة تفكيره في العمل قياساً بالعصور الوسطى والكلاسيكية حيث عزز عالم الاجتماع والاقتصاد السياسي الألماني Max Weber هذا الموقف عند إصداره لكتابه بعنوان "الأخلاقيات

(1): نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، د ط، 2005، ص 45.

(2): جون سوليفان: أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، مطابع معهد الإدارة العامة، د ب، د ط، د س، ص 76.

البروتستانتية وروح الرأسمالية" عام 1904، إذ وظف القيم الدينية للخدمة الاقتصادية وأوضح في كتابه أن العوامل الأساسية للأخلاقيات هي: الاجتهاد، الانتظام، أولوية ميدان العمل، تأجيل الرغبات.⁽¹⁾

وفي القرن الثامن عشر Adam Smith الذي عرف بأنه أبو الاقتصاد الحديث في بحثه " طبيعة وأسباب ثروة الأمم" ، أكد أن للعمل قيمة عليا ودعى إلى حرية الأعمال، والتأكيد على فكرة اليد الخفية، التي تؤدي بالأعمال التي تدعو من خلال سعيها لتعظيم الربحية ومن خلال المنافسة الحرة وتحقيق منافع المجتمع،⁽²⁾ ومن هنا انطلقت الرأسمالية التي تدعو إلى إطلاق حرية الأعمال وتشجيع المنافسة بغض النظر عن الوسائل المستخدمة فيها، وفي العصر الحالي انتقد Drucker الذي يعد من رواد الإدارة فكرة اليد الخفية وأكد على مدراء المنظمة أن يختاروا أهدافا مسؤولة اجتماعيا وقال أن: " اليد الخفية تحول الرذائل الخاصة إلى فضائل عامة"، وأنه لا يؤمن أبدا بإمكانية أن تحل المنافسة بشكل تلقائي المشاكل الاجتماعية، أو أنها تعزز من الالتزامات لمدراء المنظمات.⁽³⁾

وخلال نفس هذا القرن ويزوغ فجر الثورة الصناعية والتغيرات التي رافقت الأعمال ازدادت حدة المشاكل الأخلاقية وتمثل ذلك في الاستخدام السيئ للأطفال في العمالة حيث سعت المنظمات لتحقيق الربحية على حساب القيم الإنسانية.

أدى ذلك إلى ظهور مدارس الفكر الإداري التي حاولت رسم منهجية للعمل تتناسب وطبيعة المرحلة التي كانت تمر بها الأعمال آنذاك ومنها حركة الإدارة العلمية لتايلور، التي أكد فيها على أهمية الحوافز المادية كعامل أساسي لحث الأفراد على العمل من أجل تحقيق الربحية، متناسيا العلاقات الإنسانية التي دعا مفكروها للاهتمام بالعنصر البشري باعتباره ركيزة كل منظمة.⁽⁴⁾

بالانتقال إلى مجال الأعمال فإن الاهتمام بالأخلاقيات ظهر في سبعينات القرن الماضي، ويؤرخ الباحث Norman Bouie تاريخ ولادة أخلاقيات الأعمال في حقل المنظمات عام 1974، حيث عقد المؤتمر الأول لأخلاقيات الأعمال في جامعة كنساس والذي فتح الباب لتكون الأخلاقيات ضمن مناهج المنظمات، إذ تم إصدار العديد من الكتب والمؤلفات والبحوث التي تخص أخلاقيات الأعمال.⁽⁵⁾

(1): Hill Roger, **Historical context of the Ethics**, 1996, [http:// rhill. Coe.ciga.edu/hist-btm](http://rhill.Coe.ciga.edu/hist-btm), p 6,7. 02/01/2017,09:05 .

(2): نجم عبود نجم: **أخلاقيات الإدارة في عالم متغير**، مرجع سابق، ص50.

(3): Wring Stephen Peter Druker, **Mob, and the corporatist critique of scientific management**, p221.

(4): محمد حسن خليل الشماع: **مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال**، دار المسيرة، بغداد، ط1 ، 1991، ص32.

(5): <http://www.Scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business/conference/presentations/business-ethics-history.html>. 15/03/2017. 10 :10.

بالعودة إلى العصر الحالي حصر المعرفة وثورة المعلومات والانفتاح العالمي فيما بين البلدان والعالم الذي أصبح في متناول الجميع بفضل تقنيات الاتصال المتقدمة، فقد أصبحت الأخلاقيات في الأعمال تمثل تحدياً حقيقياً يواجه المنظمات، ويحدد لها سبل النجاح والبقاء في عالم المنافسة.⁽¹⁾

2- أهمية أخلاقيات العمل:

تبرز أهمية أخلاقيات العمل من خلال الآتي:

- لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل والذي يرى تعارض بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية، والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة ضمن هذا المنظور التقليدي، ففي إطار المنظور الحديث نجد ارتباطاً إيجابياً بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير، فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحاً على المدى الطويل.⁽²⁾

- من خلال هذا يمكن القول أن لأخلاقيات العمل أهمية كبيرة في تحسين الخدمات التي تقدمها المؤسسة للزبائن وذلك بفضل السلوك الأخلاقي العالي الذي يتمتع به الموظفون.

- قد تتكلف منظمات الأعمال كثيراً نتيجة تجاهلها بالالتزام بالمعايير الأخلاقية، وهنا يأتي التصرف اللاأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية خاصة إذا ما تمادت المنظمة وأخذت تركز كثيراً على مبدأ الرشد، والنموذج الاقتصادي بعيداً عن التوجه الاقتصادي الاجتماعي الأخلاقي.⁽³⁾ بمعنى أن غياب أخلاقيات العمل داخل أي مؤسسة سوف يلحق بها أضرار على جميع المستويات دون استثناء، وهذا بدوره ما يؤدي إلى تشويه سمعة المؤسسة.

- تعزيز سمعة المنظمة على الصعيد البيئي المحلي والإقليمية والدولية، وهذا أيضاً له دور إيجابي على المنظمة.⁽⁵⁾

يمكن القول أن المؤسسة تسعى جاهدة للحفاظ على مكانتها الدولية، وهذا بفضل ممارستها لأخلاقيات العمل بكل جدية.

⁽¹⁾: محمد عبد الفتاح ياغي: الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل، عمان، ط1، 2012، ص 106.

⁽²⁾،⁽³⁾: طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص 137.

⁽⁵⁾: المرجع نفسه، ص 138.

- إن الحصول على شهادات عالمية وامتيازات عمل خاصة، يقترن بالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والثقة والدقة وصحة المعلومة.⁽¹⁾
أي أن التزام المؤسسة بأخلاقيات العمل في ممارساتها وتعاملها مع الزبائن يجعل لها مكانة مرموقة بين المؤسسات الأخرى.

3- أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل:

يعود الاهتمام بأخلاقيات العمل في المنظمة إلى مجموعة من الأسباب والتي نذكر منها ما يلي:
- شيوع بعض الأعمال غير المرغوب فيها، مما يولد الإحساس المتزايد بأن المنظمات أصبحت في تصرفاتها وصفقاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق، وهذا ما يكشف عن الحاجة إلى الأخلاقيات في المنظمة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي.⁽²⁾
بمعنى أن أخلاقيات العمل هي التي تحدد للموظفين ما هو مقبول أو مرفوض من السلوك داخل المؤسسة.

- تعقد وتداخل المصالح في المنظمات الحديثة جعلها أمام حالات معقدة من الصعب جدا الحكم على ما هو صواب أو ما هو خاطئ من الناحية الأخلاقية، وهذا ما أدى إلى أن تصبح المشكلات الأخلاقية في غاية التعقيد في نطاق واسع من القضايا والمواقف والحالات، لهذا أصبحت أكثر إثارة للاهتمام والجدل في الوقت الحاضر على صعيد البيئة الداخلية للمنظمة.⁽³⁾

أي أن التطور الحاصل في المؤسسات أدى بها إلى تبني أخلاقيات العمل من أجل القدرة على الوقوف وحل مختلف المشكلات التي تواجه موظفيها، والمتعلقة بتحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ.

- ثمة مراجعة جدية للمفاهيم السائدة التي ترى أن منظمات الأعمال تهدف من أجل بقائها واستمرارها إلى تعظيم الربح، مما أدى إلى إضافة قدسية واضحة على الربح والربحية في هذه الشركات دون أن يرافق ذلك اهتمام واضح للاعتبارات الأخلاقية والمعنوية.⁽⁴⁾

(1): طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: المرجع السابق، ص 138.

(2): نيتوش مفيدة: "تحليل الإشهار من منظور أخلاقي"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم

الإعلام، جامعة الجزائر، 2008، ص 63.

(3): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

(4): نجم عبود نجم: البعد الأخضر للأعمال والمسؤولية البيئية لرجال الأعمال، دار الوراق، عمان، ط1، 2008، ص382.

بمعنى تقديس المؤسسات للأرباح والسعي إلى كسب المزيد، وذلك بكل الطرق الممكنة دون الاهتمام بالجانب الأخلاقي في ذلك، وبالتالي يجب على كل مؤسسة إعطاء أهمية لأخلاقيات العمل، وجعلها من الأساسيات في أنشطتها.

- وجود وقوة الأسباب المؤدية إلى المعضلات، فالأفراد سواء في الإدارة أو في الوظائف الأخرى التابعة لها نجد أن لهم أسباب عديدة تدفعهم إلى الانتهاكات الأخلاقية.⁽¹⁾

أي أن المواقف المختلفة التي تواجه الأفراد داخل المؤسسة وخلال ممارستهم لوظائفهم لها دور في الدفع بهم إلى انتهاك الإطار الأخلاقي المعمول به داخل هذه المؤسسة وذلك من أجل تخطي هذه المواقف، بالإضافة إلى إمكانية إشباع حاجاتهم ورغباتهم.

4- مصادر أخلاقيات العمل:

أهم ما يميز السلوك الإنساني أنه سلوك هادف ومدفوع، فهو لا يأتي من فراغ حيث تقف عدة عوامل وراءه، ولذا فإن التعرف على مصادر السلوك ودراستها وتحليلها وتوظيفها بشكل سليم لصالح المؤسسة أمر في غاية الأهمية، لذلك تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين هما:

- نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع.

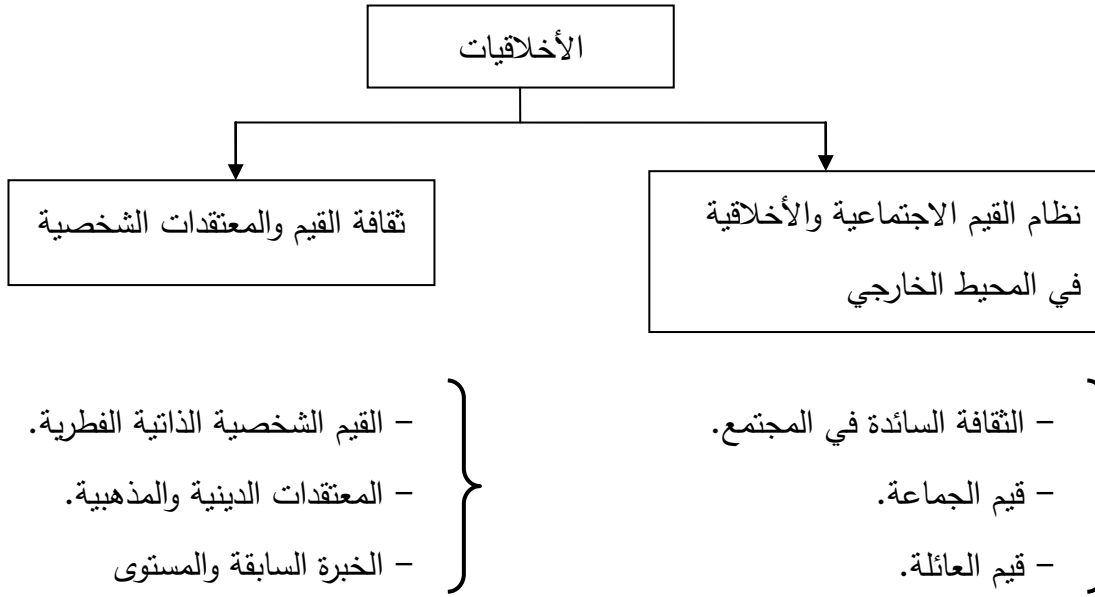
- نظام القيم الذاتية المرتبطة بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها المنظمة وكذلك خبرتها السابقة.⁽²⁾

والشكل التالي يوضح ذلك.

(1): نجم عبود نجم: المرجع السابق، ص 383.

(2): محمد عبد الفتاح طيغي: مرجع سابق، ص 106.

شكل رقم (02): يوضح مصادر الأخلاقيات في الأعمال.



المصدر: طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، ط3، دار وائل، عمان، 2010، ص 193.

إن ما يمثل مصادر لأخلاقيات العمل وبشكل مؤثرات فعلية في السلوك الأخلاقي، ويمكن إجمال هذه المؤثرات والمصادر في المجموعات الثلاثة الآتي ذكرها:

1- الفرد (الأخلاق الشخصية):

إن الفرد كمدير أو كموظف هو أساس السلوك الأخلاقي للأعمال، وإن سلوك هذا الفرد يتأثر بمجموعة من العوامل بعضها يرتبط بتكوينه العائلي والشخصي، أو بنظامه القيمي، والبعض الآخر يشكل عبر مؤثرات، ومن بين هذه العوامل نذكر ما يلي:

- الدين: تأمر الأديان السماوية الإنسان بتقوى وطاعة الله وحسن المعاملة، وهذا بطبيعة الحال ينعكس على أخلاقيات أي عامل في مجال عمله، فالدين قدم للإنسانية جمعاء مختلف الطرق السليمة في تعامل الناس مع بعضها، حيث تعرض للعدل والاستقامة، والطاعة، ومعاملات الناس في البيع والشراء، والعقود وإبرام المعاهدات، كما حثّ على النزاهة في التعامل مع الآخرين، وكذا أمر بتجنّب الغش وتحريم الرشوة.⁽¹⁾

(1): مصطفى كامل: إدارة الأعمال الدولية، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، الهنامة، د ط، 2006، ص 436.

فالقُرآن الكريم والكتب السماوية الأخرى تعدّ المنبع الأول لكل القيم الأخلاقية التي يسترشد بها الإنسان الواعي، فضلا عن السنة النبوية الشريفة لسيد المرسلين النبي محمد صلى الله عليه وسلم.⁽¹⁾ يمكن القول أن الدين يعدّ أحد أهم مصادر أخلاقيات العمل، فهو المرشد والموجه لسلوك الأفراد من خلال ما أمر به من أفعال وقيم مستحبة، والتي لا بد على الأفراد التحلي والعمل بها، وتجنب ما نهى عنه لما فيه من مضار على الفرد نفسه وعلى المجتمع بشكل عام.

• **العائلة:** تعدّ العائلة (الأسرة) أحد المؤثرات البيئية التي تساعد على تكوين سلوك الفرد، فهي تمثل المصدر الأول للمعلومات التي يحصل عليها، فالمبادئ والقيم الاجتماعية التي تحدد مسيرة حياة الفرد إنما يتعلمها من العائلة التي ترعرع في ظلها⁽²⁾. حيث ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى التنظيم، وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعاشة وظروف حياته المادية، فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة، وإحترام، يظل أبنائها متمسكين بهذه المبادئ، وأما الأسرة التي تربي أبنائها على عدم احترام القيم والمبادئ، والتشكيك فيهما فإن هؤلاء الأبناء ينقلون نظرهم للقيم والمبادئ إلى التنظيم الذي سوف يعملون فيه، وعلى العموم فتصرفات موظف المستقبل هي تركيبة نفسية واجتماعية متكاملة لطفل اليوم، فالمبادئ التربوية تؤثر على الدور الاجتماعي للطفل وهو ما يؤثر بدوره بالطبع على مستوى أخلاقه وبالتالي على أخلاقياته في المنظمة.⁽³⁾

بمعنى أن الأسرة تعدّ المكوّن الأساسي للأخلاق، فهي تغرس وترسخ هذه القيم سواء كانت قيم جيدة أو سيئة لدى الفرد والذي بدوره يجسدها في سلوكه التنظيمي داخل المؤسسة التي يعمل بها، ويمكن القول أن الفرد هو ابن بيئته فسواء كانت أخلاقياته في العمل جيدة أو سيئة فإنها تعود بالأساس إلى البيئة التي نشأ فيها.

• **المؤسسات التعليمية والخبرة السابقة أو المكتسبة:** تستطيع هذه المؤسسة أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة للدخول في المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيهه وتوعيتهم وتدريبهم بعض المساقات في الدين والأخلاق والعلاقات العامة، حتى تنجح في تنمية سلوكياتهم الإيجابية تجاه المؤسسة والانتماء والإخلاص.⁽⁴⁾

(1): تيتوش مفيدة: مرجع سابق، ص 66.

(2): إبراهيم الغمري: السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، د ط، 1975، ص 128.

(3): سيد أحمد غريب: دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ط، 1985، ص 229.

(4): محمد عبد الفتاح ياغي: مرجع سابق، ص 20.

أي أن المؤسسات التعليمية لها دور في تعليم وتدريب الطلاب على تطوير سلوكهم من خلال تركيزها على مجموعة من القيم الجيدة التي توجه الطالب إلى الالتزام بأخلاقيات العمل وكيفية تعامله مع الآخرين عند توجهه إلى الحياة العملية.

2- المنظمة: إن منظمة الأعمال هي المؤثر والمتأثر بالسلوك الأخلاقي أو اللاأخلاقي الذي يمارسه المديرين والعاملون فيها، فهي تشير إلى السياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاقيات ونظم المكافأة والاختبار والتدريب التي تشكل مجملها واحدة من أهم القوى المساهمة في تشكيل أخلاقيات الأعمال والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين، ولكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين وبمجموع هذه التأثيرات تتولد قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الأعمال، ومن السياسات المتبعة من قبل المنظمة⁽¹⁾ نجد:

• **الثقافة التنظيمية:** وهي التي في حقيقتها مجموعة المفاهيم والمعتقدات والقيم الراسخة والطقوس والشعائر ذات الدلالات المهمة، ويعبر عنها بأنها طريقة عمل الأشياء المتعلقة بالمنظمة، وإن أهم فوائدها تتمثل بكونها مرجعية للعاملين ومرشد للسلوك الملائم.⁽²⁾

فثقافة المنظمة، خاصة إذا كانت قوية وجيدة، وعن طريق القيم التنظيمية الإيجابية التي تحاول ترسيخها لدى عمالها وموظفيها، تعدّ عاملا مهماً وأساسيا من مصادر أخلاقيات العمل داخل المنظمة، حيث أن وجود تأثير متبادل بين القيم والقواعد السلوكية، تؤثر القيم في خلق قواعد سلوكية تتماشى مع تلك القيم فالعرف والقواعد الحضارية كلها قواعد تحكم السلوك.

كما أن القيم هي جوهر فلسفة أي مؤسسة أو إدارة لتحقيق الأهداف والنجاح، كما أن القيم هي شعور بالتوجهات المشتركة لكل الموظفين أو العاملين، وتعدّ مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، فضلا عن ذلك فإن المؤسسة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مشتركة إيجابية، إذ يكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب الالتزام بها.

• **المدونات الأخلاقية:** وثيقة تصدرها المنظمة، وهي أداة ووسيلة توصل من خلالها الإدارة توقعاتها الأخلاقية، فهي تتضمن على الأقل مجموعة القيم والمبادئ المرتبطة بالسلوكيات المقبولة والمرغوبة، أو السلوكيات الخاطئة وغير المرغوبة داخل المنظمة، أو بتعاملها مع الأطراف الأخرى.⁽³⁾

(1): Deal Kennedy, **corporate culture, the Rites and Ritalas of corporate life**, Addison Wesley publishing, Boston, USA, 2001, p 4.

(2): op-cit, p5.

(3): غانم فنجان موسى، فاطمة فالح أحمد: **أخلاقيات التفاوض في المنهج الإسلامي**، دار الكندي، عمان، ط1، د س، ص 227.

أي أن المدونات الأخلاقية هي جزء من أخلاقيات العمل والتي تلجأ إليها المؤسسة من أجل تحديد أهم المعايير والقيم التي يجب على الموظفين احترامها والعمل بها.

• **سلوك المديرين والمشرفين والزملاء:**

يكون للأشخاص الذين يقتدي بهم الفرد ويتخذ منهم نموذجاً يحتذى به تأثيرات واضحة في أخلاقه في ميدان العمل، حيث نجد الزملاء يؤثرون إلى حد كبير في تكوين أخلاق الفرد وأهدافه وهواياته ورغباته.⁽¹⁾

أي أن للمشرفين والزملاء المحيطين بالعامل تأثيراً في توجيه السلوك لدى الموظفين.

3- البيئة الخارجية:

إن الإنسان كائن اجتماعي بفطرته وطبيعته، ولا يستطيع أن يعتزل الناس ويعيش وحيداً، فنجده يتأثر بمجموعة من العوامل الخارجية التي تتحكم في أخلاقه، ومن ضمنها نجد:

• **التشريعات والقوانين الحكومية:** إن التزام الفرد بأخلاقيات العمل تبعاً للنظم الوضعية، لن يكون إلا

بمقدار خوفه من العواقب المترتبة على عدم الالتزام بها، فالقوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، وتصريف المعاملات، وتنفيذ القرارات الإدارية، وأوامر الرؤساء الإداريين، والمقصود هنا بالتشريعات هي دستور الدولة وكافة القوانين المنبثقة عنه، ونظام الخدمة، والأنظمة واللوائح الأخرى على مختلف أنواعها، التي تبحث في أخلاقيات الأعمال من حيث الانتظام بالدوام مثلاً، والتقييد بقواعد الجدارة والاستحقاق، وإتباع كافة الإجراءات القانونية.⁽²⁾

بمعنى أن إلتزام العاملين بأخلاقيات العمل داخل المؤسسات واحترامها، والإلتزام بها، يكون نتيجة خوف الموظفين من العقوبات التي يصدرها القانون والأنظمة التشريعية في حق من يخالف هذه المعايير والمبادئ الواجب العمل بها.

• **الأعراف والتقاليد الاجتماعية:**

تحتوي على مجموعة من القيم والعادات والتقاليد، والأعراف التي اكتسبت قوة القانون في ضبط السلوك الفردي اتجاه العديد من القضايا، وهي بالتالي تعدّ من أهم مصادر أخلاقيات الأعمال المؤثرة في السلوك، وتلعب دوراً مهماً لدى الأفراد من حيث الاستقامة والالتزام بالقواعد الأخلاقية المجتمعية.⁽³⁾

(1): غانم فنجان موسى، فاطمة فالح أحمد: المرجع السابق، ص 227 .

(2): محمد الصيرفي: **أخلاقيات الموظف العام**، دار الكتاب القانوني، د ب، د ط، 2008، ص 27.

(3): طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص 147.

أي أن العادات السائدة في المجتمع هي المسؤولة عن ضبط سلوك الأفراد.

• جماعات الضغط في المجتمع المدني:

بالإضافة للمصادر السابقة تشكل جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدرا مهما لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين، وقد تمارس الكثير من جماعات الضغط تأثيرا في سن الكثير من القوانين وقواعد العمل، أو قد تعمل بشكل غير رسمي لتعزيز اتجاهات وأخلاقيات معينة تسترشد بها الإدارة عند اتخاذ قراراتها، ولعلّ أوضح الأمثلة على جماعات الضغط هي نقابات العمال، وجمعيات حماية المستهلك، جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، جمعيات حماية البيئة، جمعيات السلام الأخضر.⁽¹⁾

بمعنى أن الأنظمة والقواعد القانونية التي تسعى جماعات الضغط إلى تجسيدها والزامية تطبيقها واحترامها من قبل المؤسسة، ولها دور كبير في تكوين وتشكيل القيم الأخلاقية لدى الموظفين والتي تظهر على مستوى سلوكهم وتعاملاتهم مع الجمهور الخارجي.

5- العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل:

هناك العديد من العوامل والمتغيرات التي يصعب حصرها في تأثير وتكوين هذه الأخلاقيات لدى الفرد، ولعل أهم العوامل المؤثرة التي تساعد في تكوين الاتجاهات نحو سلوك معين، هي 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 مع مراحل النمو التي يمر بها الفرد.⁽²⁾

يمكن القول أنّ البيئة الاجتماعية من بين أهم العناصر المؤثرة في تكوين أخلاقيات العمل، إذ أنها هي البيئة الأولى التي يتلقى فيها الأفراد مختلف القيم السائدة داخل المجتمع، والتي تتجسد في مختلف سلوكياته والظروف التي يمر بها.

2- البيئة الاقتصادية: تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه العامل من غنى وفقير وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دورا كبيرا في تكوين أخلاقيات العمل من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد، الأمر

(1): طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: المرجع السابق، ص 147.

(2): عثمان عبد الرحمن: "المسؤولية الإدارية في إطار القيم وأخلاقيات الموظف العام"، دورية الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، العدد 43، الرياض، 1984، ص 129.

الذي يؤدي باعتناق كل جماعة مجموعة من المبادئ والاتجاهات حول الجماعة الأخرى ونوع السلوك الذي يجب اتخاذه حيال كل طبقة. (1)

بمعنى أن الأوضاع الاقتصادية بإمكانها تكوين قيم مختلفة لدى الموظفين وتحديد سلوكياتهم وتوجهاتهم وهذا بدوره ما يشكل مجموعات من الموظفين لكل منها قيم ومعايير تؤمن بها.

3- البيئة السياسية: لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش العامل العام في ظلها تلعب دورا مهما في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكياته، إذ أن نمط سلوكه يتأثر بدون شك بطبيعة وخصائص تلك البيئة السياسية السائدة ومدى فعالية الرقابة على أنماط السلوك الإداري للعامل العام، بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي. (2)

يمكن القول أن البيئة السياسية لها تأثير كبير على سلوك الموظفين نظرا لما تحمله من قيم أخلاقية من خلال ما تفرضه من إجراءات على المؤسسات الإدارية والحث على العمل بهذه القيم الأخلاقية.

وإضافة إلى هذه العوامل الثلاث هناك عوامل أخرى مؤثرة من شأنها أن تؤدي إلى أفعال خاطئة، تظهر أساسا في:

- تصرفات القيادة أو المسؤولين في المنظمة، أي أنه كلما ابتعد هؤلاء على أخلاقيات العمل كلما شجع الموظفين على عدم الإلتزام بها هذا من جهة، ومن جهة أخرى درجة العقوبات المطبقة من قبل مسؤولي المنظمة، في حالة عدم إحترام أخلاقيات العمل. (3)

أي أن غياب أخلاقيات العمل لدى المديرين في المؤسسة بإمكانه التأثير بشكل سلبي على القيم الأخلاقية لدى الموظفين وعدم احترامها والالتزام بها ضمن الخدمات المقدمة.

- التصرفات السارية في المنظمة، والتي إما أن تكون ملتزمة ومستحقة لأخلاقيات العمل أو مساهمة في تشجيع الممارسات الخاطئة. (4)

بمعنى مختلف التصرفات الممارسة داخل المؤسسة هي التي تحدد مدى إلتزام الموظفين بأخلاقيات العمل.

(1)(2): عثمان عبد الرحمن: المرجع السابق، ص 130.

(3): Mrecier, S, L'éthique dans les entreprise collection repères, la découverte, 1991, p 123.

(4): op-cit, p 124.

- الجانب الأخلاقي للمجتمع، على اعتبار أن الإنسان اجتماعي بالطبع "حسب ابن خلدون" وبالتالي فإن أخلاقيات المجتمع تترجم في جميع جوانب الحياة لهذا المجتمع والتي من بينها المنظمة.⁽¹⁾
أي أن القيم التي يكتسبها الفرد من المجتمع لها دور أساسي في تكوين أخلاقيات عمل هذا الموظف والتي تكون واضحة من خلال سلوكه داخل المؤسسة وعلاقته بزملائه.
- الاحتياجات المالية والتي تعتبر أحد أهم العوامل المؤثرة على الالتزام بأخلاقيات العمل خاصة في ظل الاحتياجات المتزايدة للأفراد من جهة، والسياسات الأجرية المطبقة من قبل بعض بلداننا العربية من جهة أخرى.⁽²⁾

بمعنى أن الجانب المادي له أهمية كبيرة في توجيه سلوك الموظفين سواء نحو الالتزام بأخلاقيات العمل أو عدم احترامها والعمل بها.

6- عناصر أخلاقيات العمل:

يمكن توضيح أهم عناصر أخلاقيات العمل داخل المؤسسة، فيما يلي:

1- الثقافة التنظيمية: تمثل الثقافة التنظيمية الإطار القيمي والأخلاقي، والسلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الأطراف، إن المطلع على الأدب الإداري نجد تعاريف متعددة لما يمكن أن يمثل ثقافة المنظمة، فالبعض يركز على المظاهر السلوكية الظاهرة أو الخفية في حين يركز آخرون على القيم المشتركة، وغيرهم يركز على الجوانب الرمزية.⁽³⁾

وقد رأى (Denison) أن الثقافة التنظيمية ماهي إلا تدوين للقواعد والمعايير الأخلاقية والسلوكية، ورغم ذلك فإن التعريف الشامل للثقافة يصفها بكونها متمثلة بمجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والرموز والطبوس والمعايير السلوكية والاتصالات والتقاليد والأعراف السائدة في المنظمة.⁽⁴⁾
بمعنى أن الثقافة التنظيمية لها أهمية كبيرة داخل المؤسسة وهي التي تحدّد مختلف المعايير والقيم الأخلاقية الواجب احترامها والعمل بها من قبل الموظفين.

2- أخلاق الفرد: تشكل منظومة الأخلاق والسلوك أهم عناصر الشخصية الإدارية والقيادية في الوظيفة العامة والخاصة، والأخلاق هي جوهر الكائن الإداري كما هي جوهر الإنسان بشكل عام، ويعتبر التزام

(1)(2) : Mrecier. S, Ibid, p 124.

(3) : سلمان أحمد عبد الرزاق: "المعلوماتية وعلاقتها بأخلاقيات الوظيفة العامة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 7، العدد 24، القاهرة، 2000، ص 154.

(4) : أسار فخري عبد اللطيف: مرجع سابق، ص 10.

القادة والمديرين وجميع العاملين بقواعد الأخلاق والسلوك التي تحددها المنشأة والنظام العام أو الخاص صفة أساسية من صفات المنظمة الصحية، وهذا الإلتزام بالضرورة سوف يحقق فائدتين وهما: المحافظة على استقرار الوضع الحالي، والنمو والتطور للأفراد وللمنشآت.⁽¹⁾

أي أن أخلاق الفرد تعتبر الأساس الذي يفهم من خلاله سلوكه داخل المؤسسة كما له دور كبير في تشكيل أخلاقيات العمل داخل المؤسسة من خلال تجسيد هذه الأخلاق التي يتمتع بها الموظف في الخدمات التي يقدمها.

3- أنظمة المنظمة: إنّ التركيب والسياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاق ونظم المكافأة تشكل بمجملها واحدة من القوى المساهمة في تشكيل أخلاقيات العمل، والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين، إن لكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين وبمجمّل هذه التأثيرات تتولد قوة تشدّ السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات العمل، ولكثرة هذه الأنظمة لا يمكن التوسع في سرد تأثيرها بشكل واسع تاركين المجال لدراسات أخرى.⁽²⁾

بمعنى أن أنظمة المنظمة هي ركيزة من ركائز أخلاقيات العمل داخل أي مؤسسة، لأنها تؤثر على سلوك الموظفين وجعلهم يمارسون أعمالهم ضمن معايير أخلاقيات العمل أو عكس ذلك.

4- الجمهور الخارجي: إن الأنظمة الحكومية والزبائن والجماعات المستفيدة وقوى السوق تشكل بمجملها القوة الرابعة التي تسهم في تكوين أخلاقيات العمل وتوجهها باتجاه معين دون غيره سيما في عالم اليوم الذي يتصف بازدياد المنافسة وتحول الأسواق والتطور التكنولوجي.⁽³⁾

بمعنى أن الجمهور الخارجي من بين المكونات الأساسية المشكلة لأخلاقيات العمل داخل المؤسسة وهذا راجع للتطور الحاصل في جميع المجالات.

7- مستويات ونماذج أخلاقيات العمل:

1- مستويات أخلاقيات العمل:

تؤثر الأعمال التي تقوم بها المنظمات بالمنظمات الأخرى، ويؤثر أيضا بالأفراد داخل المنظمة فضلا عن زبائننا، لذا فإن المنظمات تواجه مختلف المعضلات الأخلاقية في أعمالها، وتظهر هذه المعضلات في ثلاثة مستويات هي:

(1) ناصر محمد العديلي: الرضا الوظيفي، معهد الإدارة العامة، الرياض، د ط، 1981، ص 10.

(2)(3): أسرار فخري عبد اللطيف: مرجع سابق، ص 05.

- **على المستوى الفردي:** ففي المستوى الفردي يتركز موضوع أخلاقيات العمل على أنشطة الأفراد في المستوى الوظيفي، إذا كانت ممزوجة بالقيم الأخلاقية والكيفية التي يؤدون بها أعمالهم، وتصرفاتهم اتجاه مدراءهم وزملائهم، فضلا عن زبائن المنظمة، وعند هذا المستوى يؤخذ بالحسبان ظروف العمل المحيطة بأفراد المنظمة، وفيما إذا كانت مناسبة ومحفزة للعمل.⁽¹⁾

بمعنى أن قياس أخلاقيات الموظف داخل المؤسسة يكون من خلال سلوكه الوظيفي وطريقة إنجازه لأعماله، بالإضافة إلى علاقاته مع زملائه والكيفية التي يقدم بها الخدمة للزبون، وكل هذا يتأثر هو الآخر سلبا أو إيجابا ببيئة العمل داخل المؤسسة.

- **على المستوى التنظيمي:** أما في المستوى التنظيمي فيؤخذ في الاعتبار ما تقوم به المنظمات من أنشطة بشكل عام، إذ تكون المنظمات مسؤولة عما تقوم به من أعمال سواء اتجاه المنظمات الأخرى أو اتجاه أفرادها، وعليها أن تتحمل العواقب المترتبة عن تلك الأعمال، فالى جانب الكيان القانوني الذي تتمتع به المنظمة فإن لها كيانا معنويا أو أخلاقيا، تجعلها مسؤولة عما تقوم به من أعمال بشكل قانوني وأخلاقي معا، وفي حالة السلوك غير الأخلاقي لبعض الأفراد في المنظمة ينبغي عليها أن تتخذ الإجراءات القانونية فضلا عن الأخلاقية في قراراتها.⁽²⁾

بمعنى أن المؤسسة هي المسؤولة على كل الخدمات التي تقدمها للجمهور الخارجي وحتى في علاقات الموظفين فيما بينهم، كما أنه يرجع إليها الحكم على سلوك الموظفين داخل المؤسسة ويجب أن يكون هذا الحكم خاضع للأحكام والقوانين المنصوص عليها.

- **على المستوى الاقتصادي:** في هذا المستوى تظهر أخلاقيات الأعمال لتشمل ما تقوم به المنظمات من أعمال تؤثر على الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها، وفيما إذا كانت الأخلاقيات مندمجة في أعمال المنظمات.⁽³⁾

أي يمكن قياس مستوى أخلاقيات العمل في المؤسسة من خلال ما تقوم به من ممارسات وتأثيرها على البيئة المحيطة بها بالسلب أو بالإيجاب.

⁽¹⁾: Belat Jemj, **MER Model of integral Management: Family Business Ethics, publised in proceeding of 2nd international conference on management, Enterprise and Benchmarking, 2004, <http://www.mer-evrocenter>, si/F/docs/mer-ov-model-integralnega-management/med, 2004 Jb- pdf, p25.**

^{(2),(3)}: op-cit, p26.

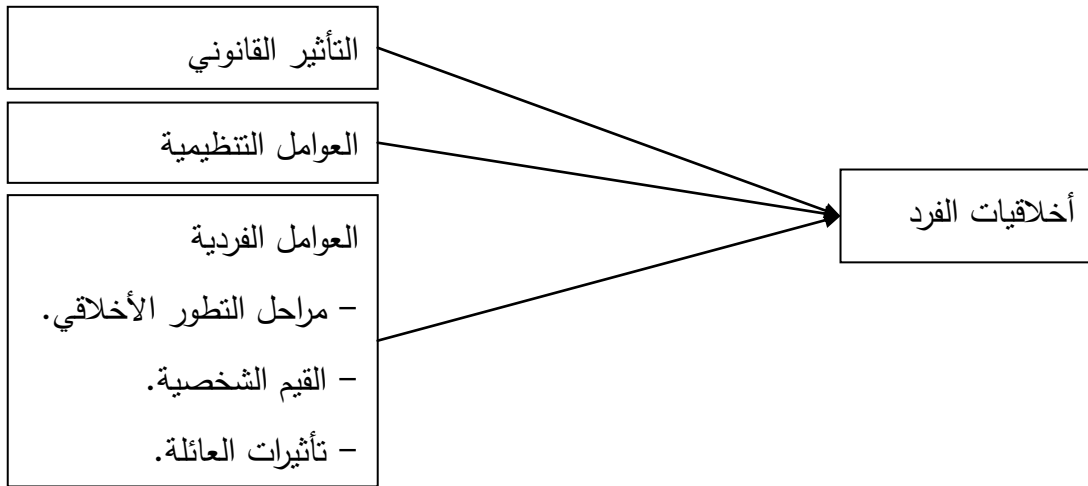
2- نماذج أخلاقيات الأعمال:

من أجل فهم السلوك الأخلاقي وتحديد العوامل المؤثرة في اتخاذ قرارات المنظمة والأفراد وضعت مجموعة من النماذج من قبل الكتاب والباحثين نستعرض بعض منها حسب تسلسلها الزمني.

1- نموذج Jayand Griffin (1992): هناك وفقا لهذا النموذج ثلاث عوامل تساهم وتؤثر في تكوين سلوك الأفراد الأخلاقي وهي:

- **التأثير القانوني:** القيود القانونية تحدد سلوكيات الأفراد وتكبح السلوك السيء وتعزز السلوك الحسن.
 - **العوامل التنظيمية:** يمكن أن تؤدي دورا في تحديد السلوك الأخلاقي عند الأفراد.
 - **العوامل الفردية:** يأتي الأفراد في المنظمات حاملين معهم حزمة من العوامل المؤثرة في تحديد الأخلاق، وهي القدرة على تحديد السلوك السيء والسلوك الحسن وذلك من خلال القيم والمعتقدات.⁽¹⁾
- والشكل التالي يوضح هذه العوامل:

الشكل رقم (03): يوضح العوامل المؤثرة في تكوين السلوك



المصدر: Beekun Rafik issa, Islamic Business Ethic, University of Nevada, p 8

يمكن القول أن هذا النموذج ركز على ثلاث عوامل تساهم في تكوين السلوكيات الأخلاقية لدى الموظفين، كالجانب القانوني الذي يعمل على وضع معايير ضابطة لسلوك الموظف بالإضافة إلى العوامل التنظيمية باعتبارها تحتل دورا هاما في تحديد وتوجيه سلوك الموظفين وفق ما تمليه من مجموعة القيم والمبادئ التي يجب الالتزام بها، كما أنه ذكر العوامل الفردية لما لها أهمية، بحيث تعتبر عامل مهم باعتبارها الأساس الذي يوجه هذا السلوك داخل المؤسسة.

(1): Beekun Rafik Issa, islamic business Ethics, university of Nevada, p 8.

2- نموذج Ferrell (2001):

قام هذا النموذج بتفسير العوامل التي تؤثر في عملية اتخاذ القرار الأخلاقي وهي:

- **العوامل الفردية:** هي قيم الفرد واتجاهاتهم ومعتقداتهم التي يؤمنون بها، والتي يتم من خلالها اتخاذ قراراتهم وتحديد ما هو صحيح وخاطئ.

- **العلاقات التنظيمية:** وهي العلاقات القائمة بين الأفراد في المنظمة التي تجمعهم بها ثقافتها التنظيمية، ويمكن التعبير عنها رسمياً من خلال عادات العمل، اللباس، القصص ...، إذ تعطي الثقافة التنظيمية للمنظمة هويتها.

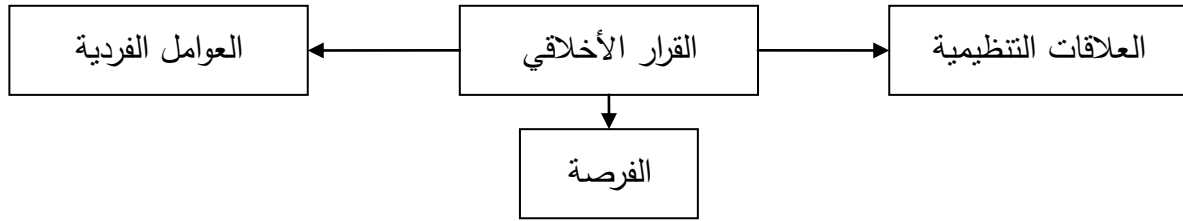
- **الفرصة:** هي مجموعة الظروف التي يحتمل أن تؤدي إما إلى منافع أو إلى التقليل من القيود بالنسبة للمنظمة، على سبيل المثال إذا كانت هناك فرصة للقيام بعمل غير أخلاقي ينجم عنه زيادة في المبيعات، وتم مكافأة القائم بهذا العمل، فإن هذا سيكون حافزاً لتكراره، وتخضع الفرصة للبيئة الأخلاقية السائدة في المنظمة، فإذا كان السلوك الأخلاقي عالياً فإنها لا توافق على السلوك اللاأخلاقي حتى وإن كان مربحاً.⁽¹⁾

ووفقاً لهذا النموذج فإن العوامل الفردية والعلاقات التنظيمية أكثر تأثيراً في عملية اتخاذ القرارات الأخلاقية من الفرصة.

من خلال ما سبق نستنتج أن هذا النموذج تطرق لمجموعة من المؤثرات التي لها دور كبير في عملية صنع القرار الأخلاقي داخل أي مؤسسة، وهذا من خلال اعتماده على العوامل الفردية باعتبارها الموجه والمرجع الأساسي لأي سلوك يقوم به الموظف، كما أعطى أهمية للعلاقات القائمة بين الموظفين داخل التنظيم لأنها تظهر مجموعة القيم والمعايير والمبادئ التي تعد الأساس الذي يوضح معالم المؤسسة، بالإضافة إلى أن أغلب القرارات تكون خاضعة للبيئة التنظيمية، فكلما كانت هذه البيئة ذات أخلاق عالية فبطبيعة الحال تكون القرارات المتخذة تراعي هذا الجانب الأخلاقي. والشكل التالي يوضح هذا النموذج.

⁽¹⁾: Laima Abromaitytė-sereikiemė, **the levels of Marketing Ethic**, Vilnius, University, 2005, p 6,7.

الشكل رقم (04): يوضح نموذج القرار الأخلاقي



المصدر: Laima Abromaityé-Sereikiené, the levels of Marketing Ethic, Vilnius, university, 2005, p 6

3- نموذج schlegelmich (2001):

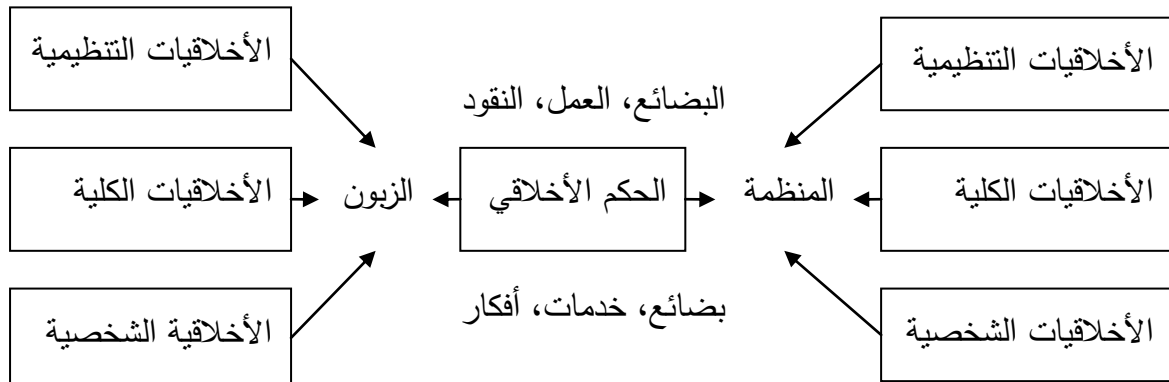
أشار schlegelmich إلى نموذج عرف بنموذج الحكم الأخلاقي وهي عملية الحكم بين المنظمة والزيون، وتخضع هذه العملية لثلاثة عوامل أخلاقية هي:

- الأخلاقيات التنظيمية: وهي القيم الأخلاقية التي تتحكم في عمل المنظمة والمتمثلة في ثقافتها التنظيمية ومدوناتها الأخلاقية.

- الأخلاقيات الكلية: وهي الأخلاقيات الاجتماعية التي تحكم السلوك الأخلاقي للأفراد من خلال إنتمائهم لمجتمع ما.

- الأخلاقيات الشخصية: وهي أخلاقيات الفرد التي تساهم في تكوينها الدين، والبيئة.⁽¹⁾ والشكل التالي يوضح هذا النموذج.

الشكل رقم (05): يوضح نموذج الحكم الأخلاقي



المصدر: Laima Abromaitytė-sereikiemė, the levels of Marketing Ethic, Vilnius, University, 2005, p 6 .

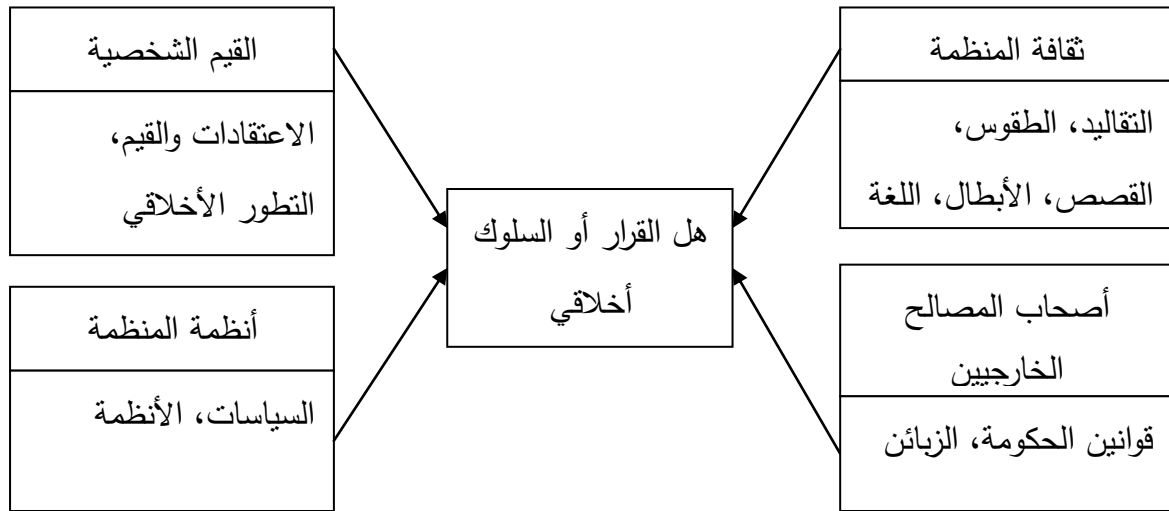
⁽¹⁾: Laima Abromaitytė-sereikiemė, Ibid, p 7.

ركز هذا النموذج على الثقافة التنظيمية باعتبارها التي ترسم الإطار العام للسلوك الأخلاقي لدى الموظفين نظرا لما تحتويه من قيم ومعايير يجب على الموظفين الإلتزام بها واحترامها والعمل وفقا لما تمليه. كالعادلة والإخلاص في العمل، إحترام الوقت وغيرها، كما اهتم بالأخلاق التي يكتسبها الأفراد من المجتمع والبيئة المحيطة وتأثيرها الواضح على سلوك هؤلاء الموظفين داخل المؤسسة وكذا في علاقتهم مع الجمهور الخارجي.

4- نموذج Daft (2004):

- أشار إلى أن هناك أربعة قوى تسهم في تشكيل السلوك الأخلاقي وهي:
- القيم الشخصية: وهي مجموعة القيم والمعتقدات التي يؤمن بها الفرد.
 - الثقافة التنظيمية: هي عبارة عن مجموعة الأعراف والقيم والمبادئ التي يشترك بها أفراد المنظمة.
 - أنظمة المنظمة: وهي الأنظمة والسياسات والإجراءات التي تتبعها المنظمة في إدارة شؤونها مثل المدونات الأخلاقية.
 - أصحاب المصالح: وهم مجموعة الأطراف التي تتأثر بقرارات المنظمة مثل الزبائن، البيئة ... إلخ⁽¹⁾ والشكل التالي يوضح ذلك.

الشكل رقم (06): يوضح القوى التي تساهم في تشكيل السلوك الأخلاقي



المصدر: Daft Richard, organization theory and Desing, South western, USA, 2004, p 378.

(1): Daft Richard, organization theory and Desing, South western, USA, 2004, p 376.

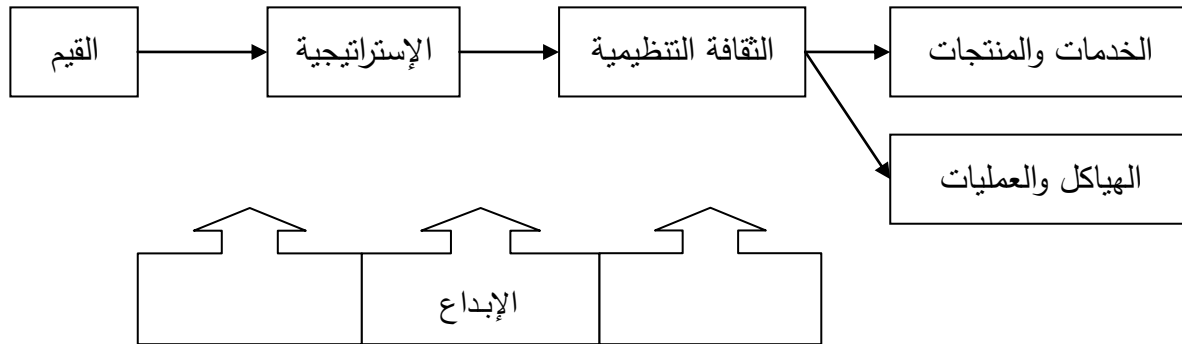
من خلال ما سبق يمكن القول أن هذا النموذج ركز على مجموعة من العوامل ورأى أنها المكونة للسلوك الأخلاقي للموظفين داخل المؤسسة، ومن بين هذه العوامل القيم والمعتقدات التي اكتسبها الأفراد من خلال انتسابهم لمجتمع ما، بالإضافة إلى مجموع المبادئ والقيم المعتمد عليها داخل المؤسسة والتي تكون مشتركة بين الموظفين في الالتزام بها وخاصة الأنظمة والسياسات التي تمارسها المؤسسة في تسيير وتنظيم مهامها، كما أن هذا النموذج أعطى أهمية للجمهور المستفيد من الخدمة المقدمة من طرف المؤسسة، والبيئة الخارجية التي تعكس نتائج وقرارات المؤسسة.

5- نموذج Desotelle and Kaufman (2002):

في هذا النموذج ربط الباحثان بين القيم الأخلاقية والإبداع، وبيننا أن المشاكل في منظمات الأعمال تتطلب فهم الأخلاقيات، وركزا على أنه يجب دمج الأخلاقيات في إستراتيجيات المنظمة ورؤيتها، وأن تكون جزء من ثقافتها التنظيمية، وتأتي عملية الإبداع لتأخذ دورها متأثرة بإطار القيم الأخلاقية التي تحيط بها.⁽¹⁾

والشكل التالي يوضح نموذج الترابط بين القيم الأخلاقية والإبداع.

الشكل رقم (07): يوضح نموذج الترابط بين القيم الأخلاقية والإبداع



المصدر: Michael Kaufman, Vic Desotelle, the Link Between Ethics and innovation, 2002, p 7.

يمكن القول أن هذا النموذج رأى بضرورة تجسيد وإقرار الأخلاقيات ضمن الممارسات التي تقوم بها المؤسسة، نظرا للأهمية والدور الكبير لهذه الأخلاق في تكوين الثقافة التنظيمية لهذه المؤسسة واعتبارها مكملا لسلوك الموظفين والمؤثر الأساسي في عملية إبداعهم داخل مجال العمل.

(1): Michael Kaufman, Vic Desotelle, the Link Between Ethics and innovation, 2002, p 7.

8- تصنيف عام للمشاكل الأخلاقية الموجودة في المنظمة:

إنّ التزايد في المأزق والانتهاكات الأخلاقية يثير الكثير من التساؤلات حول طبيعة هذا التطور وأبعاده، كما يشير إلى الصعوبات والمشكلات الأساسية التي لا تزال تواجه أخلاقيات الأعمال على جميع الأصعدة، فكثيرا ما تظهر المشكلات الأخلاقية لأسباب عديدة منها الفوائد أو المصالح الشخصية، قيم المديرين واتجاهاتهم باعتبار أن المديرين هم مفتاح المنظمة، ويمكن إجمال هذه المشكلات والصعوبات فيما يلي:

1- تعارض المصالح: أي تضارب المصلحة العامة بالمصلحة الشخصية، وذلك عندما يرجح بعض الأفراد العاملين في المنظمة مصالحهم الخاصة على المصلحة العامة للمنظمة التي يعملون بها، وهذا ما يسمى بالدوامة الأخلاقية، وتعدّ مسألة تعارض المصالح من أكثر الأمور تعقيدا في مجال الأخلاقيات، وذلك لعلاقتها بالمكتسبات المالية وتنوع أشكالها.⁽¹⁾

أي أن سعي الموظف إلى تحقيق مصلحته الشخصية وتعارضها مع مصلحة المؤسسة يعتبر من بين أكثر الصعوبات التي تواجهها المؤسسة، وذلك لما فيه من تعدي على أخلاقيات العمل المعمول بها داخل هذه المؤسسة والواجب احترامها والإلتزام بها.

2- العدالة والنزاهة: تشير العدالة والنزاهة إلى الإنصاف وعدم التحيز بينما النزاهة فهي تعني المصادقية والاستقامة والأهلية للثقة، ويجب على أصحاب الأعمال والمسؤولين في المنظمات احترام القوانين والتشريعات كمظهر أولي للعدالة والنزاهة، ويجب أن لا يلحقوا ضررا عن قصد بالزبائن والعاملين والمنافسين من خلال المخادعة والتحريف وإعطاء أفكار خاطئة وممارسة القصور والإجبار.⁽²⁾

بمعنى عدم تحقيق العدالة من قبل المشرفين داخل المؤسسة وتجسيدها في سلوكياتهم يؤدي إلى غياب الثقة بين الموظفين من جهة وبين الزبائن المستفيدين من الخدمة المقدمة من جهة أخرى، وهذا ما يؤدي إلى إلحاق أضرار كبيرة للمؤسسة نتيجة الغياب التام لممارسات أخلاقيات العمل.

3- المعلومات المظلمة والكاذبة: حيث تسلك بعض المؤسسات سلوكا لأخلاقيا في عملية اتصالها بالجمهور، من خلال نشر إعلانات مخادعة أو لا تعرض الحقيقة عن سلامة المنتجات وظروف العمل والتلوث وغيرها، ويعدّ الكذب من أكبر المشاكل الأخلاقية في مجال الاتصالات في إطار منظمات الأعمال.⁽³⁾

(1)(2)(3): طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص 162.

أي غياب الإلتزام بأخلاقيات العمل داخل المؤسسة يؤدي بها إلى استغلال كل الطرق من أجل تحقيق مصلحتها دون الاهتمام بالجمهور الخارجي، فنشر دعايات كاذبة ومنافية للحقيقة يؤدي إلى تشويه سمعة المؤسسة، وعزوف الجمهور عنها.

4- العلاقات المنظمة: وتعلق بسلوك الأفراد في المنظمة تجاه بعضهم، ومرؤوسيهم وتجاه الزبائن.⁽¹⁾

بمعنى كلما كان الموظفين في المؤسسة يتمتعون بأخلاق عالية كلما كانت العلاقات بينهم جيدة، وبالتالي تكون الخدمات المقدمة للزبائن ذات جودة عالية.

5- التعارض ما بين الثقافات: إن الكثير من المشكلات الأخلاقية يمكن أن تنثار في المؤسسات التي

تعمل في مجتمعات متعددة جراء التعارضات الثقافية، بحيث أن بعض معايير السلوك الأخلاقي قد يختلف من ثقافة لأخرى.⁽²⁾

أي أن الإختلاف في ثقافة المجتمعات له تأثير كبير على معايير أخلاقيات العمل التي تسعى المؤسسة إلى تجسيدها والعمل وفقها.

9- إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة:

إتباع الأخلاق هو ما يجب أن يحرص عليه كل شخص، ولكن إدارة المنظمة لن تعتمد على مدى الإلتزام العاملين بأخلاقيات العمل، بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فعدم الإلتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة، وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها.⁽³⁾ وذلك عن طريق ما يلي:

- تبني رؤية وإستراتيجية قائمة على الأخلاقيات، حيث أن بعض المنظمات وبعد الفضائح المدوية

للشركات، أطلقت الدعوات من أجل تبني إستقامة المنظمة كمعيار أخلاقي لسلوك المنظمات.⁽⁴⁾

أي أن المؤسسة تسعى لتبني أخلاقيات العمل وجعلها من المبادئ الأساسية في سلوك الموظفين، وذلك من أجل الحفاظ على السمعة الجيدة للمؤسسة.

(1) نجم عبود نجم: البعد الأخضر للأعمال والمسؤولية البيئية لرجال الأعمال، مرجع سابق، ص 384.

(3) بلال خلف السكارنة: مرجع سابق، ص 34.

(4) نجم عبود نجم، باسم المبيضين: "أخلاقيات الإدارة"، دراسة ميدانية في مجموعة من المنظمات الأردنية، المجلة العلمية،

العدد 01، 2010، ص 175.

- تشكيل لجنة الأخلاقيات وإستحداث مركز مسؤول الأخلاقيات في المنظمة، مما يجعل الأخلاقيات جزءاً من الهياكل وخطط وأنشطة المنظمة الأساسية، وتأخذ هذه اللجنة على عاتقها تخطيط أهداف بعيدة الأمد في مجال عملها، وتبني برامج التدريب الأخلاقي.⁽¹⁾
- بمعنى أن الأخلاقيات لها مكانة بارزة بين أنشطة المؤسسة حيث هذه الأخيرة تسعى جاهدة لتطوير هذه الأخلاقيات وترسيخها لدى الموظفين وذلك من خلال إدراج برامج للتدريب الأخلاقي.
- القيادة الأخلاقية تمثل المفهوم الجديد الذي تزايد الحديث عليه تحت تأثير الفضائح الأخلاقية للمنظمات، وتدهور العلاقة بين الإدارة والعاملين وهذا ما جعل الحاجة للقيادة الأخلاقية لإعادة الاعتبار لكل قيم النزاهة والعدالة والاحترام والكرامة الإنسانية.⁽²⁾
- بمعنى اعتماد المؤسسة على أخلاقيات العمل ضمن مختلف أنشطتها وذلك من أجل التأكيد على القيم الجيدة السائدة داخل هذا التنظيم كالإحترام المتبادل بين الموظفين.
- تنوع مداخل أخلاقيات الأعمال.
- إصدار المنظمات للمدونات الأخلاقية والتصريحات الخاصة بقيم المنظمة.⁽³⁾
- يمكن القول أن المؤسسة تلجأ إلى تكوين مدونات أخلاقية خاصة بها من أجل ترسيخها لدى الموظفين والإلتزام والعمل بها، وحتى تسمح لهم بالإطلاع على ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب من السلوكات كانت هذه المؤسسة.

(1)(2)(3): نجم عبود نجم، باسم المبيضين: المرجع السابق، ص175.

ثانياً: أساسيات حول الفساد الإداري

1- نظرة تاريخية على الفساد الإداري:

إن البدايات الأولى للفساد الإداري ترى فيه ممارسات سلوكية لا تخضع إلى ضوابط أو معايير معينة، ولا سيما المعايير التنظيمية والبيروقراطية في إطار عمل المؤسسات، وهي بهذا المعنى تعد الفساد مرادفاً للإحراق، فلا يقتصر انتشار الفساد على مجتمعات في فترات زمنية معينة، فالفساد ظاهرة واسعة الانتشار من مجتمع إلى آخر، ومن زمن إلى آخر، سببها الرئيسي الظروف والمعطيات التي يمر بها المجتمع، ففي المجتمع اليوناني القديم الذي كان يعاقب الرشوة بالإعدام طبقاً لبعض التشريعات التي انتقدها سقراط بقوله إن المرتشي كان يجزى على ارتشائه بالترقي في المناصب العسكرية والسياسية.⁽¹⁾ وقد تغاضت في إنجلترا الملكة إليزابيث 1558-1603 عن تقشي إبتزاز الأموال في الوظائف الرسمية كعذر لها عن عدم زيادة الرواتب، ومن صور الفساد أن أمين صندوق الحرب كان يحصل على 16000 جنيه سنوياً، علاوة على راتبه، حيث يحافظ بأسماء الجنود الموتى في قوائم الجيش ويضع مخصصاتهم في جيبه ويبيع الملابس المخصصة لهم.

وعمّ الفساد في الدوائر الحكومية في عصر النهضة في إيطاليا، وكانت سمعة المحاكم سيئة لكثرة ما فيها من صور للفساد الإداري والرشوة.⁽²⁾

وكان لويس الـ 14 ملك فرنسا يعتقد أن كل إنسان في رأيه قابل للرشوة مما يدل على انتشار الفساد في عهده، ولأن الشركات الأوروبية يسمح لها القانون بدفع الرشاوي للحصول على الصفقات الأجنبية، وخصمها من الضرائب المستحقة عليها، فقد أدى ذلك إلى تضرر الشركات الأمريكية، فالقانون الأمريكي يعتبر دفع الرشاوي جريمة يعاقب عليها القانون.⁽³⁾

نستخلص مما سبق أن الفساد الإداري كظاهرة قد عرفت منذ القديم، وفي مختلف الحضارات والمجتمعات وتختلف درجة انتشارها من مجتمع لآخر، لكنها تتفق في كونها ظاهرة سلبية تحتاج إلى عقاب أو علاج.

(1): سمر عادل حسين: "الفساد الإداري (أسبابه، آثاره، وطرق مكافحته ودور المنظمات العالمية والعربية في مكافحته، مع الإشارة إلى تجارب بعض الدول في مكافحة الفساد الإداري)"، مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات، العدد 7، بغداد، 2014، ص 129.

(2): سعيد عبد المؤمن أنعم: الفساد المالي والإداري (الحالة اليمنية نموذجاً)، ندوات ومؤتمرات عقدت في اليمن، السنة 8، العدد 15، صنعاء، 2004، ص 282.

(3): عز الدين بن تركي، منصف شرقي: الفساد الإداري (أسبابه، آثاره وطرق مكافحته إشارة لتجارب بعض الدول)، المنتدى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري يومي 6، 7 ماي 2012، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012.

2- أسباب الفساد الإداري:

كما تتعدد أشكال الفساد ودرجاته، فإن أسبابه أيضا متعددة ومركبة، وتوجد عدة جهات نظر حول أهم أسباب الفساد، ويمكن استعراض أهم تلك الأسباب على النحو التالي:

1- الأسباب السياسية:

تعدّ الأسباب السياسية لانتشار الفساد والرشوة من أهم الأسباب وأخطرها، حيث تؤكد التجارب والمحاکمات والتقارير والدراسات أن فساد القمة سرعان ما ينتقل للمستويات الأدنى التي تحتمي وتتستر بقيادتها المتواطئة معها، حيث تهيمن العناصر الفاسدة على الممتلكات العامة وتتمتع بالسلطات التي تمكنهم من استغلالها لمصالحهم الخاصة⁽¹⁾. ويحدث الفساد السياسي في الدول خلال العملية الانتخابية، واستقطاب المؤيدين وجمع التبرعات، ومحاولات كسب تأييد الناخبين بالوسائل التي تلائم احتياجات كل شريحة، والتي تبدأ بتقديم الوعود من قبل المترشح للانتخابات، وتنتهي بشراء الأصوات من الناخبين بمبالغ نقدية وعينية، وحينما يفوز المرشح يجد نفسه ملزما بالبحث عن السبل التي تمكنه من استعادة المبالغ التي أنفقها للوصول إلى موقعه وتدبير المبالغ الإضافية لإعادة إنتخابه مرة أخرى، وهكذا يصبح أعضاء السلطة التشريعية المنتخبون والاتحادات والمنظمات منفذا للفساد، ويصبح التصويت على مشروعات القوانين والآليات التي تمر من خلالها وسائل وأساليب لعقد الصفقات وتبادل المنافع الشخصية.⁽²⁾

ويشير هذا إلى أن العامل السياسي من أهم أسباب ظهور وانتشار الفساد الإداري ذلك أنه إذا كانت السلطة في دولة ما، أو مكان ما فاسدة فإن ذلك سوف ينتشر إلى جميع المستويات الأخرى. ومن أبرز مظاهر الفساد السياسي شراء أصوات الناخبين خلال الإنتخابات، وهو ما يؤدي لاحقا إلى فساد السلطة التشريعية التي تحاول تعويض ما أنفقته خلال الحملة الانتخابية وشراء الأصوات، كما أن مصادقة هذه الطبقة على القوانين التي تمر على الهيئة التشريعية تدخل ضمن خدمة وتبادل المصالح بين الأعضاء والهيئة التنفيذية، مما يجعل هذا الفساد حلقة متصلة ببعضها البعض لا يمكن حلها.

2- الأسباب الاقتصادية:

وتتلخص فيما يلي:

(1): عامر الكبيسي: مرجع سابق، ص 69.

(2): كريم حسن: "مفهوم الحكم الصالح"، مجلة المستقبل العربي، المجلد 24، العدد 309، تشرين الثاني، 2004، ص 64.

- أدت الفجوة المتزايدة بفعل التضخم بين الدخل الاسمية (النقدية) للعاملين بأجهزة الدولة، واحتياجاتهم المالية الحقيقية لمواجهة متطلبات المعيشة إلى تقوية الدافع لارتكاب صور الفساد، كالرشوة، والاختلاس، والسرقه، نظرا لصعوبة سد تلك الفجوة بأساليب مشروعة.⁽¹⁾

عادة ما يعاني الموظفون من قلة رواتبهم التي لا تلبى احتياجاتهم الأساسية ولهذا يلجؤون إلى الطرق غير المشروعة من أجل تلبية تلك الاحتياجات.

- ومع ارتفاع قيمة الدخل الناجمة عن الفساد والرشوة عن قيمة الدخل الرسمية المستمدة من العمل الأصلي، يفقد الأفراد ثقتهم في عملهم الأصلي، وبالتالي يتقبلون تدريجيا فكرة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي والمهني.⁽²⁾

ويعني هذا أنه إذا كان الأجر الذي يتلقاه الموظف أقل من المبالغ الأخرى التي يحصل عليها بطرق غير شرعية وغيرها، فهذا يؤدي إلى تخلي الموظف تدريجيا عن مبادئه الخاصة بالوظيفة.

- عدم مراعاة السياسات الاقتصادية، تحقيق التوازن أو العدالة في توزيع الموارد الاقتصادية على السكان، فتؤدي إلى إختلال توزيع الدخل بين فئات وشرائح المجتمع، مما يمكن الأغنياء من استغلال الفقراء وذوي الدخل المحدود من الموظفين وتوريثهم لمضاعفة أرباحهم ومكاسيمهم غير المشروعة.⁽³⁾ إن عدم وجود عدالة في توزيع الدخل بين المواطنين يؤدي إلى حرمان بعض فئات المجتمع من حقوقها لصالح طبقة الأغنياء، وهذا ما يؤدي إلى استغلال هؤلاء للطبقة الفقيرة من أجل تحقيق مصالحهم الخاصة، وبالتالي الغني يزداد غنا والفقير يزداد فقرا.

- التحول السريع نحو القطاع الخاص، وبيع المؤسسات والمرافق الحكومية للشركات الخاصة الوطنية أو الأجنبية، مما يسمح للوسطاء والسماسرة والوكلاء بعقد الصفقات ودفع العمولات لشراء الشركات الحكومية بأقل من قيمتها.⁽⁴⁾

ويشير هذا إلى أن الدولة عند لجوئها إلى الخوصصة، تسعى لبيع المؤسسات للمستثمرين الخواص، لكن هؤلاء المستثمرين يسعون إلى شراء هذه المؤسسات بأقل من قيمتها، من خلال استعمالهم للطرق الملتوية وغير الشرعية.

(1)(2)(3)(4): طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص 390.

- الأزمات الاقتصادية التي تتعرض لها المجتمعات بسبب الحروب والكوارث تؤدي إلى قلة عرض السلع والمواد، وتزايد الطلب عليها، وما يتبعه من ظهور السوق السوداء، بالإضافة إلى التحايل والرشوة لتجاوز القوانين والإجراءات التعسفية التي يتم فرضها في ظل الظروف الإستثنائية.⁽¹⁾

وهذا يعني أن الأزمات الاقتصادية عادة ما تؤدي إلى فقدان المواد الأساسية التي يحتاجها

المواطنون وبالتالي يلجؤون إلى الرشوة من أجل الحصول على هذه المواد.

- انتشار أنماط جديدة من الاستهلاك لم تكن موجودة من قبل كنتيجة للتطورات التكنولوجية المتلاحقة، وتحرير التجارة العالمية. ونفاذ السلع والخدمات التي لم تكن موجودة من قبل في الأسواق، وتطلع العديد من الفئات لاقتنائها، وفي ضوء محدودية دخلهم فلم يكن أمامهم من وسيلة لتحقيق ذلك إلا الرشوة.⁽²⁾ ويشير هذا إلى أن حرية التجارة العالمية وانفتاح الأسواق على العالم يؤدي إلى انتشار الفساد

الإداري نتيجة زيادة استهلاك الشعوب، وبالتالي يبحثون عن مداخل أخرى من أجل الاستهلاك.

- حصول العديد من الفئات في بعض الوظائف على دخول إضافية دون معيار واضح يحكمها، أو مقابل عمل حقيقي لها، وذلك تحت مسميات مختلفة، وبدرجات متفاوتة من الشرعية، فقد أدى ذلك إلى تمتع تلك الفئات بالدخول الإضافية مع حرمان فئات واسعة أخرى منها إلى أن تقبل الفئات الأخيرة على فكرة الرشوة، أو تبريرها أمام نفسها.⁽³⁾

حيث أن الموظفين يحصلون على مداخل إضافية دون وجود مقابل لها، وقد تكون هذه المداخل غير شرعية.

مما سبق يمكن القول أن للفساد الإداري أسباب اقتصادية وتشمل مختلف الآثار السلبية للتخلف

الاقتصادي، حيث تؤدي هذه الآثار إلى انتشار مختلف مظاهر الفساد الإداري خاصة الرشوة.

3- الأسباب القانونية والقضائية: وتتلخص فيما يلي:

- يمكن أن تصبح التشريعات منفاذا للفساد، وذلك من خلال بعض الآليات والأدوات التي توفرها الثغرات القانونية، وإساءة بعض العاملين في مجال التقاضي لممارسة صلاحياتهم، واستغلال نفوذهم لتحقيق أغراض شخصية غير مشروعة، ومثال ذلك الثنائية في تطبيق النصوص القانونية، وتفسيرها تبعاً

(1): ظاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: المرجع السابق، ص 391.

(2): المرجع نفسه، ص 392.

(3): منسي صلاح الدين: الانفتاح الاقتصادي والجريمة في مصر (دراسة سوبولوجية لعلاقة المتغيرات الاقتصادية بالسلوك

الإجرامي)، دار النهضة العربية، القاهرة، د ط، 1989، ص 318، 319.

للأطراف والجهات التي تطبق عليها، حيث يتم محاباة الأقارب والأصدقاء، وأصحاب النفوذ، وإهمال حق الضعفاء والفقراء وعامة الناس.⁽¹⁾

وهذا يعني أن الأشخاص الفاسدين يعرفون كيف يستغلون الثغرات الموجودة في القانون ورجال القانون الفاسدين من أجل تحقيق مصالحهم وأهدافهم الخاصة وهذا ما يؤدي إلى إهدار حقوق الفقراء والطبقات الهشة في المجتمع.

- اعتماد الأجهزة القضائية والأمنية على الأساليب التقليدية في التحقيق، وإثبات التهم، وعدم مواكبة المستجدات التي تستخدمها شبكات الفساد وعصابات التزوير والرشوة مما يؤدي إلى بقاء تلك العناصر حرة طليقة.⁽²⁾

ويشير هذا إلى أن الجهات القضائية والأمنية لا تواكب التكنولوجيا الحديثة والمتطورة في مجال الكشف عن الجرائم عامة وجرائم الفساد خاصة، وهذا ما يؤدي إلى عدم إثبات التهمة على الفاسدين.

- قيام بعض المتورطين في عمليات الفساد بتجنيد بعض القضاة ليتولوا عن قصد حمايتهم مقابل ما يقدم لهم من مبالغ نقدية كبيرة، وهدايا عينية يتعذر عليهم الحصول عليها بالطرق المشروعة.⁽³⁾

حيث أن القاضي يجب عليه أن يحكم بالعدل، غير أن هناك قضاة فاسدين تقدم لهم عصابات الفساد مبالغ مالية كبيرة مقابل حمايتهم لهم.

- قيام بعض المحامين بتولي الدفاع عن قضايا الفساد والرشوة، مقابل مبالغ كبيرة جداً، متعهدين سلفاً ببراءة المتهمين فيها، ويتم ذلك بالتواطؤ مع بعض القضاة الذين يمارسون سلطاتهم من خلال الأحكام التي يصدرونها.⁽⁴⁾

وعادة ما يكون هؤلاء المحامين معروفين لدى الأشخاص الفاسدين، حيث يقدمون لهم هدايا وأموال لا يمكن رفضها، فهؤلاء المحامين يعملون بالتنسيق مع قضاة فاسدين آخرين وبالتالي يشكلون عصابة تحمي من الفساد.

مما سبق نستخلص أن الأسباب القانونية والقضائية للفساد الإداري تتعلق بالقوانين المنظمة للأعمال والثغرات الموجودة، وكذلك فساد رجال القانون الذين يبيعون أنفسهم لعصابات الفساد مقابل أموال وهدايا كبيرة.

⁽¹⁾: أندراوس عاطف وليم: الاقتصاد الظلي (المفاهيم، المكونات، الأسباب، الأثر على الموازنة العامة)، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، د ط، 2005، ص 201.

⁽²⁾،⁽³⁾،⁽⁴⁾: عبد اللطيف عادل: مرجع سابق، ص 99.

4- الأسباب الاجتماعية: وتتلخص فيما يلي:

- أصبحت الكثير من الأعمال والسلوكيات التي تدخل تحت مسمى الرشوة سلوكا عاديا يمارسه الموظف العادي، ويتقبله كل من الراشي والمرتشي، فالراشي يدفع لكي يمكن له إنهاء أعماله، والمرتشي يعتقد أن هذا هو حقه الطبيعي، وحينما تتحول عقيدة الموظف لذلك، تنتفي عنه صورة الإنحراف الاجتماعي، وإن بقي تجريمه قانونا، ومن هنا تنخفض معدلات الإبلاغ عن وقائع الرشوة، ومن ثم تضعف إمكانات الكشف عنها، الأمر الذي يترتب عليه تخفيض تكلفة الخطر المرتبط بها، فتزيد الربحية المتوقعة، وهو ما يؤدي في النهاية إلى زيادة عرضها وقبولها، أي خلق المزيد من الدافعية للكثيرين للإنخراط في وقائع الرشوة.⁽¹⁾

ويشير هذا إلى أن ثقافة المجتمع وقيمه غير سليمة، فهي تستقبل العادات السلبية مثل الرشوة وتعتبره أمرا عاديا، فالذي يقدم الرشوة يريد قضاء مصالحه بسرعة، والذي لا يتلقاها يعتبرها إضافة إلى راتبه الذي لا يكفي لتلبية احتياجاته، وبالتالي لا يبلغون عن حوادث الرشوة، لأنهم يعتبرونها أمرا طبيعيا وليست سلوكا سلبيا أو غير سوي.

- وجود بعض المتغيرات الاجتماعية التي تسهم في توفير أجواء الفساد وتحفز البعض على ممارسته ومثال ذلك:

- توظيف الانتماءات الإقليمية والطائفية والعلاقات الأسرية في التعامل الرسمي، وفي الضغط على القيادات لتحقيق مكاسب ومزايا بغير وجه حق، ويتضح ذلك في عمليات التعيين، ومنح الوكالات والرخص وغير ذلك.⁽²⁾

- عادة ما تتم عمليات التوظيف بناء على المحاباة والعلاقات، ولا تكون وفق معايير وأسس موضوعية، فليس الأجدر والأكثر كفاءة هو الذي يحصل على المنصب، بل الذي لديه علاقات مع المدير، وكذلك الأمر عند منح رخص الاستثمار أو غيرها.

- شيوع الوساطات وتمرس أصحاب النفوذ الاجتماعي في استغلال علاقاتهم الشخصية وغير الرسمية لإنجاز بعض الأعمال التي تتعارض مع القوانين، أو تمس المصلحة العامة، ظنا منهم أن ذلك يساهم في

(1): رتول محمد: "سياسات التعديل الهيكلي ومدى معالجتها للاختلال الخارجي"، رسالة دكتوراه في الاقتصاد وعلوم التسيير، كلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1999، ص 307.

(2): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

خدمة الآخرين مستبدين الأضرار التي تنجم عن تصرفاتهم طالما أنهم لم يستفيدوا ماديا أو مباشرة من هذا السلوك.⁽¹⁾

وهذا يعني أن بعض الأشخاص يستغلون علاقاتهم الشخصية من أجل بلوغ أهدافهم رغم أنها تتعارض المصلحة العامة، وذلك يؤدي إلى ضياع حقوق الناس، وحصول أفراد آخرين على امتيازات ليست من حقهم.

مما سبق نستخلص أن الأسباب الاجتماعية للفساد الإداري تتعلق بالمجتمع وقيمه وثقافته فإذا اعتبر المجتمع أن سلوكا ما غير سوي أو خاطئ فإن ذلك يؤدي إلى الإبلاغ عنه ومحاربه والتقليل منه، أما إذا اعتبره المجتمع أمرا عاديا وطبيعيا فهذا يؤدي انتشاره أكثر.

5- الأسباب الإدارية والمؤسسية: وتتلخص فيما يلي:

- تكليف المنظمات الإدارية بأعباء ووظائف تفوق قدرتها وإمكاناتها البشرية والمادية، الأمر الذي يعجز معه العاملون عن إنجاز الأعمال أو تأخيرها واضطرابهم إلى الأساليب الملتوية لإنجازها في وقت أقصر وبجهد أقل، ومن بين هذه الأساليب تقديم الرشوة التي تعدّ من أبرز مظاهر الفساد.⁽²⁾

حيث أن المؤسسات أو الإدارات إذا كلفت بمسؤوليات تفوق إمكاناتها، فهذا يؤدي إلى عدم قدرة العاملين على إنجاز المهام المنوطة بهم، فيضطرون إلى إتباع الأساليب غير الشرعية من أجل إنجاز هذه المهام.

عادة ما تحتوي القوانين على مجموعة من الثغرات، هذه الثغرات يعرف بعض الأشخاص من المسؤولين والقادة كيف يستغلونها من أجل تحقيق بعض المصالح الخاصة بهم دون أن يكون هناك شيء غير قانوني.

- شيوع النمط التسلطي والعلاقات البيروقراطية بين المستويات الإدارية، وغياب الممارسات الديمقراطية المشجعة للحوار، والنقد الذاتي، وضعف نظم التظلم والرقابة الشعبية، والقضاء الإداري يؤدي إلى انتشار الفساد بصورة كافية.⁽³⁾

(1) رتول محمد: المرجع السابق، ص307.

(2) تقرير الاتجاهات الإستراتيجية: مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، 2005، ص 236.

(3) المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

ويشير هذا إلى أن نمط الإدارة إذا كان يعتمد على الهياكل التنظيمية العمودية، والبيروقراطية الكبيرة، فهذا يؤدي إلى وجود فوارق ومسافات بين المستويات التنظيمية المختلفة وخاصة بين الرئيس والمرؤوسين مما يؤدي إلى عدم وجود حوار، وعدم جدوى الرقابة والتظلمات.

- غياب آليات المساءلة والشفافية والتي تنقسم إلى نوعين هما: آليات المساءلة الخارجية، وآليات المساءلة الداخلية.⁽¹⁾

وهذا يعني أنه إذا غابت المساءلة والشفافية كآلية من آليات الرقابة فإن ذلك يؤدي إلى التسبب وانتشار مظاهر الفساد الإداري.

مما سبق نستخلص أن للمؤسسات وطبيعة العمل لها دور كبير في انتشار الفساد الإداري، ذلك أن أجور الموظفين وصلاحيات هذه المؤسسات، والهيكل التنظيمي المعتمد كلها عوامل في المؤسسة تساعد على ذلك.

- منح المنظمات الإدارية الناشئة والنائية صلاحيات واسعة تمكنها من إدارة شؤونها بصيغ لامركزية دون إخضاعها للرقابة أو متابعتها بصفة مستمرة، مما يشجع بعض موظفيها إلى إساءة استغلال سلطاتهم التي أعطتهم الحق لتحقيق مصالحهم الخاصة، أو لخدمة فئات على حساب فئات أخرى.⁽²⁾

وهذا يعني أن السلطات تعطي المؤسسات أو الإدارات صلاحيات ومسؤوليات أكبر مما تستطيع عمله، مع إهمال متابعتها بصفة جدية، وهذا ما يؤدي بالموظفين إلى القيام باستغلال وظائفهم من أجل تحقيق مصالحهم الشخصية.

- التوسع في إقامة المؤسسات والهيئات العامة التي تتمتع بالاستقلال المالي والإداري، ووضع الموارد والإمكانات الكبيرة تحت تصرفها والتساهل في اختيار القيادات الإدارية غير المؤهلة لإدارتها، وعدم الاهتمام ببرامج التدريب، والإعداد والتقويم التي تجنبهم الانحراف وسوء التصرف، وتحذرهم من التورط في قضايا الفساد.⁽³⁾

حيث أن القيادة هي الأساس في المؤسسة أو الإدارة، لذلك يجب أن تكون مؤهلة وذات كفاءة عالية حتى تستطيع تسيير المؤسسة والموارد الموجودة فيها، مع قدرتها على التحكم في الموظفين ومحاسبتهم عند الخطأ.

(1)(2): تقرير الاتجاهات الإستراتيجية: المرجع السابق، ص 236.

(3): المرجع نفسه، ص 237.

- عدم مواكبة سياسات الأجور والمرتبات للظروف الاقتصادية ومتطلبات المعيشة، مما يجعلها عاجزة عن توفير الحد الأدنى من الاحتياجات الضرورية بوسائل وطرق مشروعة، الأمر الذي يضطر معها البعض إلى سد احتياجاتهم بوسائل وطرق غير مشروعة، كقبول الرشوة والهدايا.⁽¹⁾
- إذا كان الأجر أو الراتب لا يكفي الموظف لتلبية احتياجاته الضرورية، فهذا يؤدي به إلى البحث عن مداخل أخرى تساعده على ذلك، فيجد في الرشوة سبيلا لذلك.
- تراكم الثغرات في القوانين والنظم والتعليمات وعدم المبادرة إلى معالجتها، مما يعطي الفرصة لبعض المسؤولين للنفوذ منها لصالح فئة دون أخرى، خاصة مع تغلغل بعض العناصر المحترفة والمتمرسية في الفساد الإداري إلى المستويات العليا.⁽²⁾

3- مظاهر الفساد الإداري:

- تتعدد مظاهر الفساد الإداري وتتنوع، وهي غير مرتبطة بأي نوع من أنواعه، مما يجعله يأخذ أشكالا عديدة ومتنوعة مثل:
- فساد موظفي القطاع العام والحكومة بأشكاله كافة، كأن يتأخر الموظف المسؤول عن منح التراخيص، وإنجاز المهام لفترات طويلة، تتعطل فيها مصالح المواطنين فيضطر المواطن إلى دفع رشوة لكي ينهي مصلحته وإجراءاته.⁽³⁾
- حيث أن المواطن خاصة في دول العالم الثالث غالبا ما تتعطل مصالحه، نتيجة بيروقراطية الإدارة وكثرة وتعقد الإجراءات، مما يؤدي إلى انتشار الرشاوي، حيث أن المواطن ما يهمله هو قضاء مصالحه بسرعة و فقط، والموظفين يريدون الحصول على مبالغ إضافية لأن الراتب لا يكفي لتلبية احتياجاتهم.
- انتشار المحسوبية وتعيين الأقارب ومعارف كبار الموظفين والمسؤولين في الوظائف المهمة والمميزة.⁽⁴⁾
- غالبا ما تنتشر الوساطة والمحسوبية في عمليات التوظيف، فرغم عدم توفر المؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة إلا أن الموظفين والمسؤولين يعينون أقاربهم ومعارفهم في المناصب الوظيفية، وبالتالي فعمليات التوظيف لا تتم بشكل موضوعي، وإنما وفق اعتبارات شخصية.
- قضايا الابتزاز مثل الرشاوي التي يدفعها المستثمرون لكي تتم الموافقة على طلبات الاستثمار.⁽⁵⁾

(1)(2): تقرير الاتجاهات الإستراتيجية: المرجع السابق، ص 237.

(3)(4)(5): سمر عادل حسين: مرجع سابق، ص 133.

- إن المستثمرين والمقاولين يدفعون مبالغ مالية كبيرة للمسؤولين من أجل إعطائهم مناقصات مشاريع معينة، أو الموافقة على مشاريع الاستثمار حتى وإن كانت غير جيدة وتضر المواطنين.
- التلاعب في الدعم الذي تقرره الدولة لصالح محدودي الدخل، فلا يستطيع المستحق للدعم أن يحصل على الدعم الذي تقره الدولة لصالحهم، فلا يستطيع المستحق للدعم أن يحصل عليه، إلا بعد تقديم رشاي أو هبات للموظفين، بل وقد يحرم أصحاب الحق من الدعم وتذهب لغير المستحقين.⁽¹⁾
- ذلك أن الدولة تقرر إعانات اجتماعية للفئات الهشة في المجتمع، لكن هذا الدعم أو الإعانات إما تذهب لغير مستحقيها، أو المسؤولين يستحوذون على المبالغ المالية الخاصة بهذه الإعانات.
- فساد البيروقراطية والنتائج عن كثرة الإجراءات وتعددتها لتنتشأ ثغرات كثيرة تمكن بعض المسؤولين من الاستفادة منها في تحقيق مكاسب في صالحهم.⁽²⁾
- تؤدي بيروقراطية الإدارة وكثرة وتعقد الإجراءات إلى استغلال المسؤولين لهذه الثغرات من خلال طلب رشاي أو خدمات من المواطنين مقابل تلبية حاجاتهم بسرعة.
- الفساد الناتج عن كثرة تغيير القوانين وتعددتها، لتنتشأ ثغرات كثيرة، تمكن بعض المسؤولين من الاستفادة منها في تحقيق مكاسب في صالحهم.⁽³⁾
- يؤدي إلغاء القوانين ووضع قوانين أخرى بصفة دائمة إلى وجود ثغرات قانونية تستغلها جماعات المصالح من أجل تحقيق مصالحها الخاصة.
- ممارسة التجارة المحرمة والمحظورة شرعاً، كتجارة المخدرات والأسلحة، والنفائيات، وكل تجارة ينتج عنها عملية غسل الأموال.⁽⁴⁾
- وذلك نتيجة تواطؤ وتسهيل المسؤولين، حيث يدفع الفاسدون مبالغ مالية كبيرة من أجل ذلك.
- تلقي العمولات والرشاي عن الصفقات والمقاولات الحكومية، والإثراء من الوظيفة العامة.⁽⁵⁾
- يستغل الموظفون مناصبهم من أجل تحصيل مبالغ إضافية زيادة على مرتبهم، ويسعون إلى تحقيق الثراء والغنى من وراء ذلك.
- كما أن من مظاهر الفساد الإداري نجد التسبب الإداري والذي بدوره يتمثل في مجموعة من المظاهر الملاحظة على سلوك الموظفين داخل المؤسسة والمتمثلة عادة في عدم احترام مواقيت العمل من قبل الموظفين والتي تحدد وفقاً للجدول الزمني المنظم من قبل الإدارة، وهذا يعود لتكاسل الإدارة في أداء

(1)(2)(3)(4)(5): سمر عادل حسين: مرجع سابق، ص 133.

مهامها اللازمة كالرقابة والضبط والعقاب في حالة التعدي على القيم والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة من قبل الموظف. كما أن من أكثر المظاهر انتشارا للتسيب الإداري نجد تأخر وتغيب الموظفين عن العمل والتي غالبا ما تأخذ صفة الغياب المبرر بأعذار مرضية، دون الإكتراث لما يحدث لمصالح المواطنين نتيجة لهذا الغياب وما ينتج عنه من تأخر في إنجاز الخدمات المطلوبة والواجب عليهم إنهاؤها في الوقت المحدد لها، كما أن انصراف الموظف وتركه لمهامه في الوقت الرسمي للعمل يؤدي بذلك إلى التقصير في إنجاز هذه المهام، وهذا يرجع إلى عدم احترام وتطبيق القواعد القانونية المنصوص عليها في المؤسسة والعمل بها من قبل الموظفين وهذا ما يخلق سلوكيات سلبية مساهمة بدرجة كبيرة في انتشار مظاهر التسيب الإداري داخل المؤسسة، والتي تؤثر بشكل كبير على مصالح المواطنين ومعاملاتهم.

4- أنواع وأنماط الفساد الإداري:

للفساد الإداري صور وأشكال متعددة تمارس في مختلف نواحي الحياة العملية، وهي ذات تأثيرات مختلفة، بعضها خطير للجهاز الإداري، والمجتمع بأكمله، وبعضها أقل خطورة يتجاوز فيها الموظف القانون وسلطاته الممنوحة له، كما أن مظاهر الفساد الإداري تتنوع بتنوع مجالاتها والأطراف المتورطة فيها، ويمكن أن ينقسم الفساد إلى أربع مجموعات كالتالي:

1. الإنحرافات المالية:

وهي المخالفات التي يقوم بها الموظف وتتعلق بالنواحي المالية للمنظمة، مثل مخالفة القواعد والأحكام المالية للمنظمة المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها.

- مخالفة المناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات.
- الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع أو احتمال ضياع حق مالي للدولة.
- كل تصرف عمدي يترتب عليه صرف مبلغ من أموال الدولة، أو ضياع حقوقها.⁽¹⁾

هذا يعني أن الإنحرافات المالية تعتبر فسادا إداريا، ويشمل ذلك كل تصرف يترتب عليه ضياع أو صرف مبالغ مالية من خزينة الدولة، سواء كان ذلك بطريقة مقصودة أو غير مقصودة، فالموظف يحاسب على ذلك وفق القوانين الخاصة بالفساد ومكافحته.

2. الانحرافات التنظيمية: وتشمل تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف في أثناء تأديته لمهامه

الوظيفية والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل ومن أمثلتها:

(1): هاشم حمدي رضا: مرجع سابق، ص 90.

- الامتناع عن أداء العمل، أو عدم أدائه بدقة وأمانة.⁽¹⁾
- فكل تقصير في أداء الموظف لعمله أو واجباته الوظيفية يعتبر انحرافات تنظيمية وبالتالي فساد إداري.
- عدم الالتزام بمواعيد العمل.⁽²⁾
- من شأن عدم الالتزام بمواعيد العمل من طرف الموظف أن يؤدي إلى إخلاله بواجباته وعدم أدائها على أكمل وجه.
- عدم إطاعة أوامر الرؤساء، ويقصد بالطاعة امتثال المرؤوسين إلى الأوامر التي تصدر عن السلطة الإدارية الرئاسية في شكل تعليمات أو تعميمات، أو منشورات وكتب دورية، أو قرارات إدارية متعلقة بأداء واجباته، وفي حدود ما تقتضيه القوانين والأنظمة.⁽³⁾
- إن عدم تنفيذ أوامر أو تعليمات المسؤول المباشر أو أي مسؤول آخر من طرف الموظف يعتبر خرقا قانونيا ينجر عنه عقوبات تأديبية وقد تكون جزائية أيضا.
- إفشاء أسرار العمل.⁽⁴⁾
- من واجب كل موظف الحفاظ على أسرار وظيفته أو عمله، ويعتبر ذلك أمرا أخلاقيا أما في حالة إفشائه لهذه الأسرار يعتبر ذلك انحرافات تنظيمية.
- ويشير هذا إلى أن الانحرافات التنظيمية كشكل من أشكال الفساد الإداري، تتعلق بالأمور والمخالفات التي تحدث داخل مكان العمل، فيما يتعلق بأدائه لعمله وواجباته الوظيفية.
- 3. الانحرافات السلوكية:** يقصد بها تلك المخالفات التي يرتكبها الموظف، وتتعلق بتصرفاته وسلوكه الشخصي ومن صورها:
- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة، وعقوبتها قد بين المشرع إلزام الموظف بالمحافظة على كرامة الوظيفة، سواء كان داخل نطاق الوظيفة أو خارجها، طبقا للعرف العام، وأن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب لذا فرض المشرع الجزائي عقوبة تأديبية على الموظف الذي يسلك مسلكا من شأنه المساس بكرامة الوظيفة، ومن مقتضيات هذا الواجب أن يلتزم الموظف بما يبعد الشبهة والتهمة عنه.⁽⁵⁾

(1)(2): بلال خلف السكارنة: مرجع سابق، ص 286.

(3)(4): المرجع نفسه، ص 287.

(5): هاشم حمدي رضا: مرجع سابق، ص 92.

يمكن القول أن الحفاظ على كرامة الوظيفة يعني عدم قيام الموظف بتصرف وسلوك يسيء إلى سمعة الوظيفة، وإذا حدث ذلك فإن الموظف يتعرض لعقوبات حسب ما ينص عليه القانون.

ويظهر هذا جليا في ثلاث التزامات:

- الالتزام بحسن الخلق.⁽¹⁾

يجب أن تكون أخلاق الموظف مناسبة لوظيفته، فلا يسيء مثلا معاملة الجمهور المستفيد من الخدمة.

- الحفاظ على الهيئة وحسن المظهر.⁽²⁾

يعتبر مظهر الموظف جزء لا يتجزأ من الوظيفة فالمظهر الحسن يكمل الوظيفة ويعطي انطباعا حسنا عنها.

- الالتزام بحسن التعامل الوظيفي، فعلى الموظف أن يكون حسن المعاملة في العمل مع رؤسائه

ومرؤوسيه والجمهور، حيث أن حسن معاملة الموظف مع زملائه يمثل عاملا حيويا على بعث روح

الجماعة في نفوس العاملين، مما يقوي عزمهم على العمل ويساعد على سرعة إنجاز الأعمال.⁽³⁾

حيث أن حسن تعامل الموظف مع الآخرين يعطي انطباعا حسنا عن الوظيفة وشاغلها ويحسن

الروح المعنوية مما يجعل الكل يعمل بكدّ وعزم وبالتالي إنجاز الأعمال والمهام بسرعة ودقة.

- أداء أعمال الغير براتب بدون إذن من السلطة المختصة.⁽⁴⁾

فهذا يدخل ضمن الرشوة لأن الخدمة العمومية تقدم مجانا للجميع بدون مقابل مادي.

- الاشتغال بعمل تجاري وشراء ما تعرضه السلطة للبيع.⁽⁵⁾

- الجمع بين الوظيفة وعمل آخر من شأنه الإضرار بالواجبات الوظيفية.⁽⁶⁾

يؤدي الجمع بين الوظيفة وعمل آخر إلى تقسيم جهد واهتمام الموظف على عمليتين أو وظيفتين،

وهذا ما يجعل الموظف يقصر في أداء واجباته المتعلقة بالوظيفة الرئيسية.

مما سبق يمكن القول أن الانحرافات السلوكية التي يرتكبها الموظف تتعلق بممارساته وتصرفاته

المرتبطة بالوظيفة، سواء كان ذلك داخل مكان العمل أو خارجه، وهو ما يضر سمعة الوظيفة أو

التقصير في الواجبات المتعلقة بها.

(1)(2)(3)(4)(5): هاشم حمدي رضا: المرجع السابق، ص 92.

(6): المرجع نفسه، ص 93.

4. **الانحرافات الجنائية:** تشمل المخالفات التي يرتكبها الموظف، وتنطوي على جرائم جنائية مثل: الرشوة، الاختلاس، التزوير في المحررات الرسمية، السرقة، الاعتداء على النفس، وجرائم السلوك الشخصي الأخرى.⁽¹⁾

يمكن القول أن الانحرافات الجنائية بما تحتويه من جرائم تؤدي بالموظف إلى عقوبات جنائية تصل إلى السجن نظرا لخطورة هذه الجرائم.

نستخلص مما سبق أن الفساد الإداري يمكن أن يكون عدة انحرافات تتدرج حسب خطورتها، فهناك ما يستلزم عقوبة تأديبية مثل الإنذار، وهناك ما يستلزم عقوبات جنائية أو قضائية.

بالإضافة إلى أن هناك مجموعة من أنماط الفساد الإداري والتي يمكن ذكرها فيما يلي:

1- **الرشوة:** أي الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من أجل تنفيذ عمل أو الإمتناع عن تنفيذه.⁽²⁾ وهذا يعني أن الرشوة تتعلق بدفع أو تقديم مبلغ من المال أو الهدايا، سواء مقابل الحصول على خدمة ليست من حق هذا الشخص الحصول عليها، أو لتسريع الحصول على الخدمات المشروعة، وتعتبر من أهم أنماط الفساد الإداري.

2- **المحسوبية:** أي تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص مثل حزب أو العائلة أو منطقة ... دون أن يكون مستحقين لها.⁽³⁾

يشير هذا إلى أن المحسوبية تعني تفضيل الأشخاص الذي من العائلة أو القبيلة أو المدينة في التوظيف أو تقديم خدمات أخرى وحتى وإن لم يكن من حقهم الحصول عليها.

3- **الإبتزاز:** أي الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع، مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد.⁽⁴⁾

حيث أن الذي يريد تنفيذ مصلحة خاصة به يهدد المسؤول عن تقديم هذه الخدمة من أجل الحصول عليها حتى وإن كان لا يستحقها.

4- **نهب المال العام:** أي الحصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجه حق تحت مسميات مختلفة.⁽⁵⁾

(1): بلال خلف السكارنة: مرجع سابق، ص 288.

(2): عبد الحميد محمود البعلي: أخلاقيات العمل المصرفي الإسلامي، دار الراوي، الرياض، د ط، د س، ص 68.

(3)(4)(5): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

يستغل المسؤولون مناصبهم من أجل إختلاس ونهب المال العام، خاصة إذا غابت الرقابة والمحاسبة أو كانت غير صارمة.

5- الوساطة: أي التدخل لصالح فرد ما، أو جماعة دون الإلتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الإلتزام الحزبي رغم كونه غير كفؤ أو مستحق.⁽¹⁾

وهذا يعني أن الوساطة هي التوسط للمعارف من أجل الحصول على خدمات وامتيازات ليست من حقهم، وعدم إعطائها للآخرين الذين يستحقونها.

6- الإخلال بواجبات الوظيفة: هي قيام الموظف العام على اختلاف أنواع ومستويات الوظائف بعمل يمنعه القانون على الموظف، أو عدم قيام الموظف بفعل أوجبه القانون القيام به، وقد عاقب القانون الجزائري عليه في نص المادة 33 من قانون مكافحة الفساد.⁽²⁾

ذلك أن الموظف لا يقوم بواجباته على أكمل وجه، فلا يبذل الجهد الكافي للقيام بها، أو يترك الأعمال تتراكم.

7- غسيل الأموال: وهي 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.⁽³⁾

ويشير هذا إلى استثمار الأموال المكتسبة بطريقة غير شرعية في مشاريع شرعية، لغرض إضفاء صفة الشرعية عليها.

8- البيروقراطية: تتكون البيروقراطية من الناحية اللغوية من شقين يعني القوة أو السلطة، فالبيروقراطية تدلّ في مجموعها على قوة المكتب أو سلطة المكتب والواقع في الدولة الجزائرية أنها تعدّ مرضاً خطيراً نتيجة لما فيها من جوانب سلبية كالتعقيد والمركزية والالتزام الحرفي بالنصوص القانونية، والبطء في اتخاذ القرارات الإدارية، ناهيك عن سوء تسيير القيادات العليا وعدم تحملهم المسؤولية، وعليه فقد أحكمت الأساليب البيروقراطية سيطرتها على مستوى جميع الأجهزة والقطاعات الربحية والخدماتية والمؤسسات السياسية والاقتصادية، الثقافية والاجتماعية، وصارت ظاهرة عامة يدفع ثمنها المواطن الذي يبقى يأمل

(1)(2): عبد الحميد محمود البعلي: المرجع السابق، ص 76.

(3): نواف سالم كنعان: "الفساد الإداري والمالي (أسبابه، آثاره، ووسائل مكافحته)"، مجلة الشريعة والقانون، العدد 33، عمان، 2008، ص 106.

في حياة أفضل خاصة في ظل التطورات التكنولوجية والتحولت العالمية التي تستلزم ضرورة استغلالها من أجل مواجهة الأساليب البيروقراطية والتقليل من آثارها السلبية.⁽¹⁾

وهذا يعني أن أهم مظاهر الفساد الإداري، خاصة في الإدارات العمومية، فالموظف دائما ما يعاني من تعقد وكثرة الإجراءات عندما يريد قضاء مصالحه.

مما سبق نستخلص أن مظاهر الفساد الإداري كثيرة، وتؤثر سلبا في عمل المؤسسات والإدارات، كما أنها تعرقل قضاء المواطن لمصالحه في الوقت المناسب.

5- آثار الفساد الإداري:

لغرض متابعة آثار الفساد الإداري ونتائجه، فإننا يمكن أن نشير إلى أهم الكلف التي يتحملها المجتمع ومنظمات الأعمال والفرد من خلال الممارسات الفاسدة وهي كالاتي:

1. الكلفة الاقتصادية للفساد الإداري: وتتلخص فيما يلي:

- يضعف حالات النمو الاقتصادي، حيث التأثير السلبي على مناخ الاستثمار وهروب الاستثمارات الداخلية، ورؤوس الأموال الوطنية من جهة، ومن جهة أخرى إجماع الشركات الأجنبية، والأعمال الدولية عن ممارسات حالات استثمار كثيفة في بلدان تنتشر فيها حالات الفساد الإداري بشكل كبير.⁽²⁾

إن الفساد الإداري يخلق بيئة استثمار غير جيدة وغير نزيهة داخل الدولة التي ينتشر فيها، وبالتالي يؤدي هذا إلى عزوف المستثمرين عن الاستثمار في تلك الدولة، مما ينتج عنه ضعف النمو الاقتصادي وبالتالي البقاء في دائرة التخلف.

- يزيد من تكاليف المشاريع القائمة والتي ستقام مجددا، وبالتالي فإنه يضعف الأثر الإيجابي لحوافز الاستثمار للمنظمات المحلية والأجنبية.⁽³⁾

عادة ما يؤدي ضعف الإدارة والعراقيل البيروقراطية إلى عرقلة المشاريع الاستثمارية وزيادة تكلفتها وذلك يعود إلى كثرة الإجراءات، وعدم وجود تسهيلات للمستثمرين من هذه الناحية.

- يمثل تكاليف غير منظورة وذات طبيعة سرية غير مأمونة العواقب.⁽⁴⁾

(1): نواف سالم كنعان: المرجع السابق، ص 107.

(2): المنيف ماجد عبد الله: "التحليل الاقتصادي للفساد وأثره على الاستثمار والنمو"، مجلة بحوث عربية اقتصادية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، العدد 12، القاهرة، 1998، ص 51.

(3): حجازي محمد عباس: مراجعة الأصول العلمية والممارسة الميدانية، د ن، د ط، عين شمس، 1984، ص 25.

(4): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

يؤدي الفساد الإداري من الناحية الاقتصادية إلى خسارة أموال باهضة من خزينة الدولة، قد يكون لها على المدى البعيد عواقب كبيرة جدا، قد تصل إلى إفلاس خزينة الدولة.

- يؤثر على روح المبادرة والابتكار ويضعف الجهود لإقامة الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم.⁽¹⁾
- حيث أن الفساد الإداري يضعف ويحبط عزيمة المستثمرين لإقامة مثل هذه المشاريع.
- يزيد من حالات الفقر وعدم العدالة في توزيع الدخل.⁽²⁾

وذلك نتيجة سيطرة واستغلال الطبقة الغنية للطبقة الفقيرة، واستغلالها لنفوذها من أجل أخذ حقوق هذه الطبقة.

- إضعاف جودة الخدمات والمنتجات.⁽³⁾

إذا كان الفساد منتشرا بشكل كبير، فذلك من شأنه عدم الحرص على تقديم خدمات ومنتجات بنوعية جيدة لأن المسؤولين غير حريصين على ذلك.

- يقلل من الإيرادات التي تحصل عليها الدولة من خلال مؤسساتها المختلفة.⁽⁴⁾

لأنه مع انتشار الفساد، تكثر السرقات والاختلاس، وبالتالي تقلص المداخل الخاصة بالمؤسسات العمومية.

نستخلص مما سبق أن للفساد الإداري آثار اقتصادية خطيرة تمس اقتصاد الدولة مباشرة، وذلك بعدة طرق، تؤدي كلها إلى إصدار ضياع مبالغ مالية ضخمة، تؤثر سلبا على الاقتصاد الوطني، وتقف عقبة في وجه تطوره ونموه.

2. الكلفة الاجتماعية للفساد الإداري: وتتلخص فيما يلي:

- هروب الكفاءات العلمية والفنية.⁽⁵⁾

لأن هذه الكفاءات لا تتقبل فكرة أن تعمل وسط الفساد، زد على ذلك الضغوط التي تتعرض لها من طرف الفاسدين، لا يجعلها تعمل في جو ملائم.

- إفساد القيم الصحيحة المرتبطة بثقافة تدعو إلى الممارسات النزيهة والشفافة والعدالة وإبدالها بقيم فاسدة تدعو إلى عكس ذلك.⁽⁶⁾

(1)(2)(3)(4): حجازي محمد عباس: المرجع السابق، 25.

(5): عبد الفضيل محمود: تأملات في المسألة الاقتصادية المصرية، دار المستقبل العربي، القاهرة، د ط، 1983، ص 70.

(6): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

ذلك أنه إذا كانت هناك قيم وثقافة تدعو إلى النزاهة والعدالة، في مقابل ممارسات وواقع يقول عكس ذلك فإنه يؤدي بالضرورة إلى تشويه هذه الثقافة والقيم الجيدة.

- ظهور طبقات طفيلية غير منتجة تتكدس لديها ثروات وتبني لنفسها هالة من الواجهة والموقع الاجتماعي بطرق غير مشروعة.⁽¹⁾

هذه الطبقة هي الطبقة الغنية المسيطرة التي تستغل ثروتها والآخرين من أجل تحقيق مصالحها ومضاعفة حجم ثروتها.

- بروز حالة من ضعف الشعور بالمسؤولية، وانتشار اللامبالاة والالتزام.⁽²⁾

حيث أن انتشار مظاهر الفساد الإداري تؤدي إلى وجود جو من السلبية، كذلك عدم وجود رقابة ومحاسبة صارمة بسبب فساد الجهاز الإداري يؤدي إلى انتشار التسبب واللامبالاة.

- ازدياد حالات الصراع الطبقي وتهرؤ النسيج الاجتماعي.⁽³⁾

وذلك لأن الطبقة الغنية تسعى لزيادة ثروتها عن طريق استغلال الطبقة الهشة، وحصولها على امتيازات بطرق غير مشروعة، كل هذا يؤدي إلى توتر وبالتالي صراع بين الطبقتين.

- زيادة معدلات الفقر وتعميق الفجوة بين طبقات المجتمع.⁽⁴⁾

حيث أن الفقير يزداد فقراً، الغني يزداد غناً، نتيجة حصول هذه الأخيرة على مصالح غير مشروعة وليست من حقها الحصول عليها.

- التشجيع على الكسب غير المشروع أخلاقياً وقانونياً بشكل كبير.⁽⁵⁾

خاصة في دول العالم الثالث حيث يحظى الفاسدون بحماية من طرف السلطة، وذلك نتيجة الأموال الضخمة التي مقابل ذلك، فيتم تبرئتهم في قضايا الفساد.

- تعميق وانتشار حالات الجهل والسذاجة في المجتمع والتصديق بالإدعاءات والمعلومات الكاذبة.⁽⁶⁾

حيث أن الطبقة الفاسدة في المجتمع تسعى إلى نشر اللاوعي والسذاجة بين أفراد المجتمع، وذلك حتى لا يمكن لها محاسبتها.

- فقدان المواطن للثقة بشكل عام بجميع المنظمات والمؤسسات الحكومية.⁽⁷⁾

لأن في رأيه كل هذه المنظمات والمؤسسات الحكومية فاسدة، تسرق وتختلس أموال باهضة باسم خدمة المواطن أو الشعب.

(1)،(2)،(3)،(4)،(5)،(6)،(7):عبد الفضيل محمود: المرجع السابق، ص 71.

مما سبق يمكن القول أن للفساد الإداري آثارا اجتماعية خطيرة، تؤثر مباشرة على الفرد والمجتمع وتماسكه، فإذا لم يتم معالجة هذا الفساد والتقليل من مظاهره فسيؤدي ذلك إلى تفكك المجتمع وانتشار الفوضى والتسيب واللامبالاة.

3. الكلفة السياسية للفساد الإداري:

إذا علمنا أن المجتمعات لا يمكن أن تتطور وتتقدم بدون توفير بيانات سياسية صحية، شفافة ونزيهة، فإن كلفة كبيرة يتحملها المجتمع يمكن أن نشير إلى أهمها كالاتي:

- تخريب المؤسسات السياسية، وإفساد كل الأنشطة السياسية اللازمة لإدارة المجتمع المدني وقيام مؤسساته.⁽¹⁾

لأن الطبقة السياسية هي غالبا التي تغطي على الفساد والعناصر المتورطة فيه مثل رجال الأعمال بفعل المصالح المتبادلة بينهم.

- تدمير مؤسسات المجتمع المدني.⁽²⁾

إذا انتشر الفساد في هذه المؤسسات التي تهدف إلى خدمة المجتمع، فإنها تصبح دون معنى، هيكل بدون روح، ظاهرها خدمة المجتمع، وباطنها تحقيق مصالح شخصية، أو مصالح جماعات معينة.

- تشويه معاني الأهداف السامية للممارسات السياسية مثل الديمقراطية والحرية، وحقوق الإنسان، والمسؤوليات والحقوق والواجبات.⁽³⁾

حيث أن الممارسة السياسية تصبح مجرد غطاء تنتستر به الجماعات الفاسدة من أجل الوصول إلى غاياتها.

- الإساءة إلى سمعة الدولة وانخفاض مكانتها بين دول العالم.⁽⁴⁾

إذ أن الدولة التي ينتشر فيها الفساد سوف تصنفها المنظمات الدولية الخاصة بمكافحة الفساد في مراتب متدنية، مما يؤدي إلى الإساءة لسمعتها على المستوى الدولي.

- ظهور بوادر الصراع السياسي بين النخب السياسية.⁽⁵⁾

وذلك نتيجة تضارب المصالح بين مختلف الجماعات السياسية.

(1)(2)(3): المنيف ماجد عبد الله: مرجع سابق، ص 52.

(4)(5): المرجع نفسه، ص 53.

مما سبق يمكن القول أن للفساد الإداري آثار خطيرة ومدمرة من الجانب السياسي، تصل إلى حدّ تخريب المؤسسات السياسية للدولة التي تعتبر أساس قيام هذه الأخيرة، ففقدان هيبة هذه المؤسسات هو فقدان لهيبة الدولة ومكانتها بين دول العالم.

4. كلفة الفساد الإداري على المستوى المؤسسي والإداري:

إن هناك كلفة كبيرة وخيمة تتحملها المؤسسات ومنظمات الأعمال جراء الفساد الإداري، يمكن أن نشير إلى بعضها كالآتي:

- هدر كبير لموارد المؤسسات وإمكاناتها.⁽¹⁾

إن الفساد الإداري بكل مظاهره من تسريب وسرقات واختلاسات يؤدي إلى ضياع موارد المؤسسة بسبب عدم استعمالها برشد وعقلانية.

- اعتبارية في تخصيص الموارد.

عادة ما نجد المؤسسات التي ينتشر فيها الفساد الإداري توزع فيها الموارد بطريقة عشوائية وغير مدروسة.

- تعطيل آليات اتخاذ القرار السليم.⁽²⁾

ذلك أن الأفراد أو الجماعات أصحاب المصالح يعطلون دائما اتخاذ القرارات التي تتعارض مع مصالحهم.

نستخلص مما سبق أن للفساد الإداري آثارا على الإدارة والمؤسسة عامة، تتراوح هذه الآثار بين تضييع موارد المؤسسة سواء المادية أو المالية وعدم الرشد في استعمالها، وقد تصل إلى تعطيل مصالح المؤسسة من خلال الوقوف في وجه اتخاذ القرارات التي تؤدي إلى تنمية وتطوير المؤسسة.

6- الإستراتيجية الوقائية لمعالجة الفساد الإداري:

تتركز ملامح هذا النوع من الإستراتيجيات على تهيئة السبل الكفيلة لمنع ظهور حالات فساد إداري سواء على المستوى الفردي أو المنظمي، وهي بذلك تعتبر إستراتيجيات وقائية من هذا المرض وليس إستراتيجيات علاج أو تصحيح لحالات فساد إداري مستشرية أو كبيرة، وفي واقع الحياة العملية اليوم فإن هذه الإستراتيجيات ربما لا تنفع لوحدها للقضاء على الفساد الإداري واجتثاثه، لكنها ضرورية

(1)(2): عبد الفيصل محمود: مرجع سابق، ص 73.

جدا لتهيئة أرضية إصلاح مناسبة يتم خلالها فرز حالات الفساد الإداري حال ظهورها ومعالجتها وفق أسس منهجية وسليمة، وتركز هذه الإستراتيجيات على:

- ضرورة البناء القيمي والنفسي السليم للأفراد والجماعات وفي إطار هذا البناء يجب أن تعزز قيم الحقوق والواجبات والمحاسبة الذاتية والنقد الذاتي، وضرورة إخضاع التصرفات والممارسات الفردية لقيم المراجعة والتقييم الذاتي قبل عرضها على المعايير المطورة من قبل المؤسسة، إن هذا الأمر يعني تعزيز الثقة وأنماط السلوك الإيجابي لدى الفرد بحيث يصبح مدركاً لأفعاله وسلوكياته الفاسدة، ويقومها ذاتياً دون الانتظار لتطبيق النصوص واللوائح عليه لفرض العقاب.⁽¹⁾

حيث أنه إذا أردنا الوقاية من الفساد الإداري أو معالجته علينا أن نبدأ من الأصل، وتربية الأجيال وفق أسس سليمة تخضع للمعايير الأخلاقية الجيدة، حيث يصبح لدى الأفراد القدرة على محاسبة أنفسهم قبل محاسبة الآخرين لهم، ويراقبون أنفسهم قبل مراقبة القوانين وفرض العقوبات عليهم.

- أن تتسع دائرة تحصيل النفس والسلوك الفردي من النطاق الشخصي لتشمل من يعتبر هذا الشخص مسؤولاً عنهم كالأبناء والأسرة والأقارب والأصدقاء وهكذا، إن هذا الأمر يعني توسيع دائرة الفعل الإيجابي ويمكن أن يكون ذلك من خلال إدماج الفرد بالهيئات الخيرية والإنسانية والتطوعية، حيث أن هذه الممارسات ستبقى أصدائها مؤثرة في حالة انتقال هؤلاء الأفراد واندماجهم في بيئة العمل.⁽²⁾

مما سبق يمكن القول أن الفرد أو الموظف يجب عليه أن يوسع من نطاق معرفته وعلاقاته بالأشخاص الإيجابيين والذين يتسمون بصفات أخلاقية جيدة، فهذا من شأنه أن ينقل هذه الصفات الأخلاقية الجيدة وانعكاسها على سلوكياته في عمله.

- تعزيز قدرة المؤسسات المعنية مباشرة بمكافحة الفساد الإداري كالمؤسسة القضائية والإعلامية والأمنية والتربوية، وفي هذه الحالة يصبح من السهل على هذه المؤسسات أن تلعب دورين، الأول إشاعة قيم العدالة والمساواة والإصلاح والحقوق والواجبات، بمعنى ثقافة صحية متكاملة، والدور الثاني اكتشاف حالات الفساد الإداري حال ظهورها ومعالجتها وفق أكفأ الطرق والأساليب.⁽³⁾

ويشير هذا إلى أن المؤسسات والهيئات التي لها علاقة بمكافحة الفساد الإداري سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة يجب أن تكون لها صلاحيات وإمكانات أكبر، وذلك حتى يتسنى لها القيام بدورها على أكمل وجه في مجال الوقاية من الفساد الإداري ومعالجته.

(1)(2)(3): طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص 406.

- إشاعة الممارسات الديمقراطية والانتقال إلى الحياة البرلمانية التي تكفل حرية التعبير والنقد وتضمن مبدأ تكافؤ الفرص، وبالتالي تهيئة مناخ عمل صحي ومناسب في جميع المؤسسات بعيدا عن العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية السلبية التي تشكل مدخلا لممارسات فساد إداري واسع النطاق.⁽¹⁾

مما سبق يمكن القول أنه إذا انتشرت الديمقراطية وحرية التعبير فإن ذلك يؤدي إلى وجود مناخ صحي ومريح للعمل في جميع المؤسسات، حتى لا تترك العوامل الاجتماعية والاقتصادية تؤثر سلبيا. - تدعيم عمل ودور مؤسسات المجتمع المدني وجعلها مؤسسات فاعلة ومستقلة تمارس دورها الرقابي كاملا على مختلف الأنشطة الحكومية أو أنشطة منظمات الأعمال.⁽²⁾ يشير هذا إلى أن منظمات المجتمع المدني يجب أن يكون لها دور أكبر لكي تتمكن من القيام بدورها على أكمل وجه.

- الاهتمام باختيار القيادات الإدارية خاصة على مستوى المدراء العاملين ووكلاء الوزارات، وأن تكون معايير اختيارهم على أساس النزاهة والشفافية، وعدم التحيز وقبول الرأي والنقد، إضافة إلى القدرات الفنية والإدارية. إن إصلاح هذه القيادات يشكل مدخلا قويا لمكافحة حالات الفساد الإداري وتطوير المؤسسات الحكومية بالذات.⁽³⁾

حيث أن للقادة دور كبير في منع ومكافحة الفساد الإداري، لأن القائد يعتبر قدوة للموظفين والعاملين معه، كما أن القائد إذا سعى إلى زيادة الرقابة والمحاسبة للموظفين على أعمالهم فإن ذلك سيؤدي إلى التقليل من حالات الفساد الإداري.

- يجب أن تركز الإستراتيجية الوقائية على سد جميع المنافذ المحتملة لحصول حالات الفساد الإداري والتي يمكن إدراج أهمها في الآتي:

- مراجعة مستمرة لسلم الرواتب والأجور للعاملين في جميع إدارات الدولة، ومنظمات الأعمال الخاصة فيها، بحيث يكفي الأجر المدفوع لسد احتياجات هؤلاء الناس.⁽⁴⁾

لأنه إذا لم يكن الراتب كافيا لتلبية حاجيات الموظف وأسرته، فإنه سيلجأ للبحث عن مصادر أخرى للدخل حتى وإن كانت غير شرعية مثل الرشاوي.

(1)(2): طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: المرجع السابق، ص 406.

(3)(4): المرجع نفسه، ص 407.

- المراجعة المستمرة للمناهج الدراسية بجميع مراحلها والتركيز على طرح مواضيع تتعلق بالمساواة والحقوق والواجبات والتعاون والمشاركة، وحرية إبداء الرأي واحترام رأي الآخر، والتسامح والشفافية والنزاهة في العمل وغيرها. (1)

حيث أن هذا من شأنه أن يزرع في أفراد المجتمع هذه القيم الجيدة، وإذا طبقوها عند الكبر فإن ذلك يؤدي إلى انتشار الأخوة والمساواة بين أفراد المجتمع وبالتالي تجنب مظاهر الفساد الإداري.

- الاهتمام بدور الإعلام وإعطائه مطلق الحرية لمتابعة حالات الفساد الإداري، وفضح الفاسدين مهما يكن مستواهم. (2)

إذ أن الإعلام والصحافة هو السلطة الرابعة، فهي لها قدرة على فضح حالات الفساد الإداري والأشخاص الذين يقومون بها.

- تعزيز القيم الإيجابية الوطنية وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الذاتية. (3)

لأن المصلحة العامة هي الأهم، فإذا تحققت المصلحة العامة للمجتمع فستتحقق مصلحة الأفراد، لكن مصلحة الأفراد وحدها لا تحقق المصلحة العامة للمجتمع.

نستخلص مما سبق أن الوقاية من الفساد الإداري تحتاج إلى إجراءات وخطوات كثيرة، لكنها تبدأ أولاً وقبل كل شيء بالنشأ، فيجب تعليمه وتربيته وفق الأخلاق السليمة سواء في الأسرة أو المدرسة، وبذلك نضمن أن يكون لدينا مجتمع خلاق بنبذ الفساد ويحاربه بكل أشكاله.

7- آليات مكافحة الفساد الإداري:

يتصل مفهوم الفساد بمجموعة من المفاهيم الأخرى التي تشكل عناصر أساسية في إستراتيجية مكافحته، كالمحاسبة والمساءلة، والشفافية، والنزاهة، ويمكن توضيح كل منها كما يلي:

1- المحاسبة: هي خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم، أي أن يكون الموظفون الحكوميون مسؤولون 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. (4)

(1): طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: المرجع السابق، ص 407.

(2)(3): المرجع نفسه، ص 408.

(4): بلال خلف السكرانة: مرجع سابق، ص 293.

مما سبق يمكن القول أن المحاسبة كآلية من آليات مكافحة الفساد الإداري هي تحمل الموظف لمسؤولياته عن كل عمل يقوم به أمام رؤسائه، وتحمل العواقب إذا كانت تصرفاته خاطئة أو ليست في محلها.

2- المساءلة: هي واجب المسؤولين عن الوظائف العامة، سواء كانوا منتخبين أو معينين، تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم ومدى نجاحهم في تنفيذها، وحق المواطنين في الحصول على المعلومات اللازمة عن أعمال الإدارات العامة (أعمال النواب والوزراء والموظفين العموميين)، حتى يتم التأكد من أن عمل هؤلاء يتفق مع القيم الديمقراطية، ومع تعريف القانون لوظائفهم ومهامهم، وهو ما يشكل أساسا لاستمرار اكتسابهم للشرعية والدعم من الشعب.⁽¹⁾

نستخلص أن المساءلة تتعلق بخضوع الموظف للاستفسار عن أي عمل يقوم به خاصة من أجل معرفة إذا كان العمل الذي يقوم به هو وفق القوانين المعمول بها.

3- الشفافية: هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع المواطنين (المنتفعين من الخدمة أو ممولياها)، وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف، وهو ما ينطبق على أعمال الحكومة، كما ينطبق على أعمال المؤسسات الأخرى غير الحكومية.⁽²⁾

يشير هذا إلى أن الشفافية تعني أن تكون الأعمال التي تقوم بها المؤسسة وعلاقتها مع الجمهور المستفيد من الخدمة، وأهدافها تتسم بنوع من المجاهرة وعدم السرية.

4- النزاهة: هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص والمهنية في العمل، وبالرغم من التقارب بين مفهومي الشفافية والنزاهة إلا أن الثاني يتصل بقيم أخلاقية معنوية، بينما يتصل الأول بنظم وإجراءات عملية.⁽³⁾

وهذا يعني أن النزاهة هي التحلي بالصفات الإيجابية في العمل مثل الصدق، والأمانة.

نستنتج مما سبق أن آليات مكافحة الفساد الإداري متعددة، تهدف كلها إلى محاولة التقليل من هذه الظاهرة السلبية، وهي في أغلبها آليات لتعزيز الرقابة على الموظفين.

(1): بلال خلف السكارنة: المرجع السابق، ص 293.

(2)(3): المرجع نفسه، ص 294.

خلاصة الفصل:

على ضوء ما سبق وما أوردناه في هذا الفصل، يتضح جليا أن الفضائح والفساد الذي عرفه العالم في مجال العمل في السنوات الأخيرة، برهنت على أن لأخلاقيات العمل الوظيفي داخل المؤسسة تأثير واضح على الموظفين في ممارسة مهنتهم وعملهم.

وأخلاقيات العمل الوظيفي تتعلق بسلوكيات الأفراد في نشاطاتهم العملية المختلفة، وهذا يشتمل على طريقة تعامل الموظف مع الزملاء، أو الرؤساء، أو الجمهور المستفيد من الخدمة، أو أي شخص آخر.

لذلك فالسلوك الأخلاقي يتضمن اختيار التصرفات التي تكون سليمة ومناسبة وعادلة، وتتماشى مع القيم الاجتماعية والتنظيمية.

كما استخلصنا في هذا الفصل أن الفساد الإداري هو سوء استغلال المنصب العام من أجل تحقيق أهداف خاصة، وهو عملية تدخل في إطار التجرد من القيم والمبادئ الأساسية للوظيفة العامة، ناهيك عن كونه خرق للقوانين، أما عن أسباب الفساد الإداري فهي كثيرة تتقاسمها وتتشرك فيها مختلف العوامل والبيئات (الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية...). وفيما يخص الآثار التي يتركها الفساد الإداري فهي عديدة، لكونه يمس جميع القطاعات السياسية والاجتماعية، والإدارية، والاقتصادية، ويخل بالآداب العامة للمجتمعات.

**الفصل الثالث: فعالية أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الإداري
في الإدارة الجزائرية**

تمهيد

أولاً: واقع أخلاقيات العمل الوظيفي في الإدارة الجزائرية

ثانياً: واقع الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر المؤسسات والإدارات الجزائرية بتركيبتها الحالية عاجزة عن ما يتطلب منها فعليا، وهو قيادة التنمية وتطوير المجتمع وتقديم الخدمة له، وهذا لافتقادهما لعناصر الفعالية والتنظيم والقيم، بالإضافة إلى الإدارة السياسية العليا التي تقود المؤسسة، مما كان سببا في انتشار مظاهر البيروقراطية السلبية، ورغم التشريعات المتعلقة بتسيير الإدارة العمومية، إلا أن أغلبها تتسم بالطابع التقليدي، وتندم لروح التجديد التي تراعي مسايرة البيئة الخارجية والداخلية وطبيعة تكوين الفرد، كما أن الفساد الإداري قد استشرى في المجتمع الجزائري خاصة في إدارتها العمومية، حيث أصبحت تعرف انتشار مختلف مظاهر المحاباة والمحسوبية، والتعسف، وعليه فقد كان هذا الفصل مخصص لأخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري في الجزائر، وذلك من خلال تقسيمه إلى جزأين، الأول تحت عنوان واقع أخلاقيات العمل الوظيفي في الجزائر، ويحتوي على: الأسس التي تقوم عليها أخلاقيات الوظيفة، سمات الإدارة الجزائرية، أهم المبادئ في أخلاقيات الموظف، مصادر أخلاقيات الموظف في الجزائر، مقاييس السلوك والأخلاق الوظيفية في الإدارة الجزائرية، طرق ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي في الإدارة الجزائرية، أما الجزء الثاني من هذا الفصل تحت عنوان مدخل للفساد الإداري في الجزائر، وذلك من خلال عرض أهم أسبابه ومظاهره في الإدارة الجزائرية.

أولا: واقع أخلاقيات العمل الوظيفي في الإدارة الجزائرية**1- سمات الإدارة الجزائرية:**

ونذكر منها ما يلي:

- ارتفاع عدد العاملين في الإدارة العامة، ونقص الموارد والإمكانيات البشرية والمادية لهذا الجهاز.⁽¹⁾ وتعتبر هذه الصفة أهم صفة في الإدارة الجزائرية، حيث توظف الإدارة عددا كبيرا من العمال دون أن تكون حاجة إليهم.
- تدهور الأوضاع الاجتماعية والمادية للموظفين في قطاع الوظيف العمومي، مما يضع الموظف في موقف حرج بحثا عن ظروف أحسن في قطاعات أخرى.⁽²⁾

⁽¹⁾: بوقنور إسماعيل: التنمية الإدارية ومعضلة الفساد الإداري (دراسة حالة الجزائر 1999-2006)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007، ص 146.

⁽²⁾: المرجع نفسه، ص 147.

أيضا هذه الصفة منتشرة بكثرة في الإدارة العمومية، حيث أن الشائع هو تدني أجور الموظفين في هذه الإدارات ما ينعكس على أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية مما يحتم على الموظفين البحث عن وظائف أخرى.

- فقدان ثقة المواطن في الإدارة بسبب انتشار ظاهرة البيروقراطية السلبية.⁽¹⁾

عادة ما تتسم علاقة المواطن الجزائري والإدارة بالسلبية نظرا لانتشار المحسوبية والبيروقراطية في هذه الإدارات.

- انتشار فساد الخارجين عن القانون بسبب عدم احترام التشريعات والقوانين والأنظمة، مما زاد من التخلف الإداري.⁽²⁾

أكثر أنواع الفساد انتشارا في الإدارات العمومية هي عدم احترام القوانين والأنظمة من طرف الموظفين، حيث نجد الكثير من الموظفين مثلا لا يحترم التسلسل الرئاسي في عمله.

- انتشار التسبب الإداري وعدم احترام مواعيت العمل وجمع الموظف عمله بعمل إضافي في قطاع آخر.⁽³⁾

عدم احترام مواعيت العمل من طرف الموظفين ظاهرة منتشرة بكثرة في الإدارات العمومية ويعود ذلك إلى عدم وجود رقابة صارمة، كما أن جمع الموظف لوظيفته بعمل آخر يعود لقلّة الراتب الذي يتقاضاه، والذي لا يلبي احتياجاته الضرورية.

- المحاباة والمحسوبية والتمييز بين الموظفين، وعدم احترام مبادئ الوظيفة العمومية، وذلك بوصولهم إليها بطرق غير موضوعية.⁽⁴⁾

إن أغلب الموظفين يتحصلون على وظائفهم من خلال الوساطة والأشخاص الذين يعرفونهم، وهذا مناف لمبادئ الوظيفة العمومية التي يجب الحصول عليها بطرق مشروعة وموضوعية، كما أن المدراء والمسؤولين يعاملون الموظفين الذين لديهم علاقة خاصة معهم عكس الموظفين الآخرين سواء ما تعلق بالأمر المادية أو حتى المعنوية.

- وجود فوضى في تقييم الموظفين حسب كفاءاتهم وقدراتهم.⁽⁵⁾

عادة ما تعرف المؤسسات الجزائرية عامة والعمومية بصفة خاصة عشوائية في تقييم الأداء فيكون على أسس غير موضوعية وغير علمية، معتمدا بدرجة كبيرة.

(1)،(2)،(3)،(4): بوقنور إسماعيل: المرجع السابق، ص 147.

(5): المرجع نفسه، ص 148.

- الاعتماد على القرابة والمحابة عند التوظيف.⁽¹⁾

من أكثر الطرق المستخدمة في التوظيف في الإدارات الجزائرية القرابة والعلاقات الشخصية بغض النظر عن الكفاءة والمعايير الموضوعية في التوظيف.

كل هذه الخصائص تدل على عدم جدية الإدارة الجزائرية، وعدم تبنيها لسياسة الإصلاح الإداري للقضاء على الفساد الإداري، ومن ثم التطوير والوصول إلى التنمية الإدارية والاقتصادية والاجتماعية.

2- الأسس التي تقوم عليها أخلاقيات الوظيفة في الإدارة الجزائرية:

يعتمد النظام الأخلاقي على مبادئ وأسس تبنى عليها المسؤولية الإدارية، ذلك أن أخلاقيات العمل الإداري لا بد لها من قواعد تضي عليها الصفة الإلزامية التي تستلزم بالطبع تقرير المسؤولية في حالة مخالفتها وتقرير الجزاء المناسب.

لهذا نقدم في هذا الجزء أهم الأسس التي تقوم عليها فلسفة أخلاقيات الوظيفة العامة وهي:

1. المساواة أمام المرافق العامة: وهو مبدأ يتفرع من مبدأ أساسي وهو المساواة أمام القانون، وهو أحد المبادئ الدستورية وحق من حقوق الإنسان، ويقوم هذا المبدأ على أن كل الأفراد المستفيدين من خدمات أو سلع أو مرفق من المرافق العامة يتساوون في فرص الحصول عليها، ويتنافسون عليها على قدر المساواة، فلا يحابي الرئيس أو المسؤول أو الموظف الإداري فرد من الأفراد، أو يتعسف في حق فرد أو مجموعة من الأفراد فالكل سواسية أمام خدمات و السلع المرفق العام، لا فرق بين موظف وآخر، والجميع مستفيدون طالما كانت هذه المرافق في خدمتهم، إذ أن القانون يساوي بين جميع أفراد المجتمع دون استثناء.⁽²⁾

أي أن هذا العنصر أو المبدأ يتعلق بالعدالة والمساواة بين كل المواطنين في الاستفادة من

خدمات المرافق العامة، فلا يفضل شخص على آخر بسبب أن له علاقة مع المسؤول أو المدير، وهذه المساواة أساسها هو القانون أو دستور الدولة.

2. المنفعة العامة: حيث أن المنفعة العامة هي السبب الأول للنشاط الإداري وهدف أخلاقيات المهنة

الإدارية، التي تعتبر أن مصلحة الجماعة فوق مصلحة الفرد، وتسعى إلى تحقيق مصلحة الزبائن وتنظيم العلاقات مع الزملاء داخل التنظيم الواحد.

⁽¹⁾: بوقنور إسماعيل: المرجع السابق، ص148.

⁽²⁾: عبد القادر الشخلي: أخلاقيات الوظيفة العامة، دار مجدلاوي، عمان، ط1، 1999، ص 24.

وباعتبار أن الموظف هو المحرك الأساسي والرئيسي لمختلف أعمال الإدارة، وهو يتمتع بالسلطة والقوة وهذا يمنحه مكانة هامة، وفي نفس الوقت حساسة، لذا يجب عليه التحلي بصفات وسلوك الحياء والنزاهة وتغليب المنفعة العامة على الخاصة في جميع الظروف.⁽¹⁾

حيث أن الإدارة وجدت لخدمة المصلحة العامة للمجتمع بكل أفرادها، ومن أجل تحقيق ذلك يعتبر التحلي بالحياد والنزاهة من أهم الصفات التي يجب على الموظفين التحلي بها.

3. السلطة السلمية كأساس لأخلاقيات الوظيفة: يعتبر مبدأ التنظيم السلمي أو الهرمي للإدارة العمومية ترجمة عملية لمبدأ الشرعية، الذي يشكل حجر الأساس في دولة القانون، وهذا ما يجعل الموظف أمام إطاعة أوامر رئيسه من أجل الحفاظ على استمرارية الجهاز الإداري، وتطبيق لوظيفة المسؤولية المبنية على هذا الأساس.⁽²⁾

وسلطة الرئيس الإداري، هي سلطة موضوعية لا تستخدم وفق رغباته أو أهوائه، وإنما تبقى محصورة ضمن متطلبات واحتياجات وأهداف الصالح العام المتمثل في المجتمع والرئيس أو المسؤول الإداري يكون نائبا عن الدولة أمينا على أحوالها التي هي في الأساس أحوال الشعب. يستخدم سلطته العامة في نطاق تخصصه الوظيفي، والسلطات التي يحوزها، إنما هي وسيلة من وسائل القانون العام، ولا يملك الحق في ممارستها إلا في إطار احتياجات الصالح العام.

من أخلاقيات الوظيفة أيضا والتي تعتبر أساسية أن يحترم الموظف التسلسل الهرمي للسلطة داخل الجهاز الإداري وتنفيذ أوامر رئيسه المباشر الذي بدوره يعطي أوامره وتعليماته في حدود ما يسمح به القانون من أجل خدمة المجتمع باعتباره وسيطا بين السلطة أو الدولة والشعب أو المجتمع.

4. الالتزام والمسؤولية والجزاء: ويقصد بالالتزام وجوب سلوك معين يتبعه الفرد عند توليه الوظيفة العامة، ولهذا لا بد أن يكون واضحا بما يمكن عمليا تنفيذه أو تحقيقه، والالتزام هو سيادة حكم القانون بالإدارة، الذي يأخذ صفة الإلزام في الأخذ به في تصرفات أفرادها، والقانون يؤخذ بمدلوله العام، أي أن جميع القواعد الملزمة في الدولة سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة، وأي كان مصدرها يجب أن تراعي التدرج في قوتها.⁽³⁾

⁽¹⁾ سليمة بوروش: الإدارة الجزائرية والتحويلات الجديدة ابتداء من 1989، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2002، ص 111.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص 112.

⁽³⁾ سليمان محمد الطماوي: **القضاء الإداري**، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1967، ص 17.

إذ أن الإلتزام هو احترام جميع القواعد والقوانين المتعلقة بالوظيفة وذلك بتطبيقها وعدم الخروج عنها. أما المسؤولية فهي أن يرتكب الشخص أفعال يؤاخذ عليها، ويشترط في المسؤولية الإدارية للأفعال بأن يكون الشخص قاصداً للفعل أو ترك الموجب عليه خلال الوظيفة، ويشترط فيه علم الشخص بهذا القصد، وأن ما ارتكبه مخالفة وأن يكون صادرا عن إرادة مختارة. وتتنوع المسؤولية المترتبة على ارتكاب الموظف العام إلى ما يحسب عليه إلى ثلاثة أنواع مسؤولية، وأخرى جنائية وثالثة تأديبية.⁽¹⁾

يقصد بالمسؤولية ارتكاب الموظف لخطأ ما في وظيفته بشكل مقصود، وذلك عن طريق مخالفة القوانين المعمول بها، أو عدم قيامه بالعمل الموكل له.

أما الجزاء، فهو رد فعل القانون على مواقف الخاضعين له⁽²⁾، ويشمل الثواب والعقاب، فمن قام بعمله على أحسن وجه فإنه يستحق الثواب المتمثل في الحقوق المقررة للموظف العام، نتيجة تنفيذه لالتزاماته الأخلاقية المتعلقة بوظيفته، وهو يستحق الجزاء المتمثل في كل التزاماته من راتب وعلاوات، ومن أخلّ بهذه الالتزامات فإنه يستحق الجزاء المتمثل في المخالفة التي يأخذها، فقد يكون جزاء تأديبيا، أو خصم الراتب أو الإنذار أو اللوم، وقد يكون عقوبة جنائية أو جزاء تأديبي.⁽³⁾ ومعناه المقابل الذي يتحصل عليه الموظف سواء كان سلبيا أو إيجابيا حسب ما قام به، فإذا قام بواجباته على أكمل وجه ولم يقم بمخالفات وكان سلوكه جيدا فهو يستحق الثواب، أما إذا لم يفعل ذلك فهو يستحق العقاب.

نستنتج مما سبق أن الأسس التي تقوم عليها الوظيفة أساسا متعلقة بالصالح العام والخدمة العمومية، فهذه الأسس تجعل كل المواطنين متساوين أمام الخدمة المقدمة من طرف المرفق العام.

3- أهم المبادئ في أخلاقيات الموظف:

قبل التطرق إلى أهم المبادئ في أخلاقيات الموظف، يمكن التطرق إلى أهم الإلتزامات التي تقع على عاتق الموظف في إطار علاقة العمل وهي كالتالي:

(1): محمد قاسم القريوتي: الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق، دار وائل، عمان، د ط، د س، ص 32.
(2): محمد عبد الله الدراز: دستور الأخلاق في القرآن، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ط1، 1973، ص 245.
(3): محمد قاسم القريوتي: مرجع سابق، ص 33.

- القيام على أحسن وجه، وبكل كفاءة بالالتزامات المتعلقة بمنصب العمل، وذلك بالتصرف بعناية ومثابرة في إطار نظام العمل الذي تضعه المؤسسة.⁽¹⁾
- يجب على الموظف أن يقوم بأداء واجباته الوظيفية كاملة بدون نقصان أو تقصير لتحقيق أهداف المؤسسة.
- تنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي تعينها المؤسسة أثناء الممارسة العادية لصلاحياتها الإدارية.⁽²⁾
- حيث أنه من واجب الموظف تنفيذ تعليمات رئيسه في العمل، والذي تعينه المؤسسة وتعطيه صلاحيات لذلك.
- المساهمة في جهود المؤسسة قصد تحسين التنظيم والإنتاجية.⁽³⁾
- من أهداف المؤسسة التنظيم والإنتاجية وعلى الموظفين العمل بجد من أجل تحقيق هذه الأهداف.
- مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.⁽⁴⁾
- كل عقد عمل يحتوي على مجموعة من الالتزامات يجب على الموظف احترامها.
- عدم إفشاء المعلومات ذات الطابع المهني المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا، وأساليب الصنع وكيفية التنظيم، وبصفة عامة عدم الكشف عن مضمون الوثائق الداخلية بالمنظمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية.⁽⁵⁾
- من واجب الموظف الحفاظ على أسرار العمل وعدم إفشائها للآخرين.
- مراعاة إجراءات النظافة والأمن التي تعدها المؤسسة وفقا للتشريع والتنظيم.⁽⁶⁾
- وذلك من أجل الحفاظ على صحة الموظف وزملائه.
- قبول المراقبات الطبية الداخلية والخارجية التي قد تباشرها المؤسسة في إطار طب العمل.⁽⁷⁾
- حتى تتجنب المؤسسة وقوع حالات مرضية خطيرة لموظفيها.
- المشاركة في أنشطة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي قد تباشرها المؤسسة في إطار تحسين سيرها وفعاليتها أو لتحسين النظافة والأمن.⁽⁸⁾

⁽¹⁾: دحيمان لويبة: "تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2012، ص 54.

⁽²⁾،⁽³⁾،⁽⁴⁾،⁽⁵⁾،⁽⁶⁾،⁽⁷⁾،⁽⁸⁾: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

فهدف هذه النشاطات هو تحسين مستوى عمال المؤسسة وموظفيها، وتدريبهم على التكنولوجيا الحديثة.

- عدم الحصول على مصالح مباشرة، أو غير مباشرة من مؤسسة أو شركة منافسة، زبونة أو متعاملة.⁽¹⁾ لأن ذلك يعدّ رشوة، فإذا تلقى الموظف أي هدية من أي طرف فسيتهم بأنه عميل لذلك الطرف داخل المؤسسة ويطلع على أسرار العمل.

نستخلص مما سبق أن الالتزامات التي على الموظفين إحترامها ضرورية لسير العمل بشكل جيد وكل إخلال بهذه الالتزامات أو الواجبات يترتب عليه عقوبات وجزاء معينة حسب الالتزام الذي أخل به.

وهناك مجموعة من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بخصوص الأخلاقيات المهنية، تشكل بحق الرغبة الدولية في مكافحة مختلف أشكال الفساد التي تنتشر في جميع دول العالم، وتحاول ترسيخ بعض القيم الأخلاقية لدى الموظفين، لكن بصفة متفاوتة، وتعتبر الجزائر شريك فعلي في النظام للمسعى الدولي لمحاربة الفساد، وقد تبنت وصادقت على العديد من الاتفاقيات في هذا المجال أهمها:

1- تصريح أروشا ARUSHA:

الذي ينسبه إلى خطر انتشار الرشوة، إذ أن كل هيئة تتمتع بصلاحيات التدخل في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والتجارية تكون معرضة أكثر من غيرها إلى خطر تفشي الرشوة بين موظفيها، ويحرص التصريح على وجوب أن تعتمد الدول أنظمة وإجراءات أكثر وضوحا وحيادا، وهذا للعمل من أجل خلق ثقافة أخلاقية وتكريس النزاهة المهنية.⁽²⁾

مما سبق يمكن القول أن تصريح أروشا يهدف إلى الحدّ من الرشوة في المؤسسات، ونشر ثقافة أخلاقية تعمل على تكريس الأمانة والنزاهة في العمل.

2- تصريح ليما Lima:

- تمحور هذا التصريح حول وضع آليات جديدة لمحاربة الرشوة أهمها:
- إن مهمة محاربة الرشوة تقع على عاتق كل فرد مهما كان مركزه الاجتماعي.
 - قمع الرشوة يستدعي تقوية ودعم القيم الأخلاقية للمجتمع.
 - تبني حملة دولية واسعة النطاق لوضع حدّ للرشوة.⁽³⁾

(1)(2)(3): دحيمان لويظة: المرجع السابق، ص 55.

يشير هذا إلى أن تصريح ليما يسعى لوضع طرق وميكانيزمات لمحاربة الرشوة وينص على أن الحد من الفساد مسؤولية الجميع، محاربة الرشوة من خلال غرس القيم الأخلاقية لدى أفراد المجتمع، تنسيق الجهود الدولية من أجل مكافحة الرشوة.

3- تصريح كلومبس Colombus:

ركز على بعض القطاعات الإستراتيجية في قطاع الوظيف العمومي كالجمارك، حيث أعطى مقترحات عملية لمكافحة الرشوة.⁽¹⁾

وقد وضعت الجمعية الأمريكية للإدارة العامة ASPA مجموعة القواعد الأخلاقية المهنية يمكن تلخيصها فيما يلي:

- إظهار أعلى معايير الأخلاق، وإلهام ثقة العامة واحترامهم للمؤسسات.
- خدمة العامة مع الاحترام والاعتراف بأن خدمة العامة مقدمة على الخدمة الذاتية (الشخصية).
- السعي للامتياز المهني وتشجيع التطور المهني لزملائنا وللآخرين الذين يرغبون في الانضمام لحقل الإدارة العامة.
- تعامل منظمنا وواجباتنا العملية معاملة إيجابية، وندعم بشكل كبير بناء التواصل المفتوح (الحر) والإبداع والإخلاص والرحمة.
- أثناء أداء واجباتنا الرسمية نخدم بطريقة لا تحقق مكاسب شخصية لا تستحقها.
- نتجنب أي نشاط أو ممارسة تتضارب أو تتعارض مع المصلحة العامة، في أداء واجباتنا الرسمية.⁽²⁾
- نحترم ونحمي المعلومات التي حصلنا عليها بسبب أدائنا لواجباتنا الرسمية.
- نمارس سلطتنا الرسمية المنصوص عليها نظاما قدر استطاعتنا لتطوير المصلحة العامة.
- دعم وتطبيق وتشجيع نظام الجدارة في التوظيف وبرامج الاتصال والعمل الإيجابي لإتاحة فرصة متكافئة في التوظيف والاختيار والترقية للأشخاص الأكفاء من جميع قطاعات المجتمع.
- نقبل كواجب مسؤولية متابعة أحدث القضايا والتطورات المثارة، وندير العمل العام مع الجدارة المهنية والعدل والتجرد والنزاهة والكفاءة والكفاية.
- التخلص من جميع أشكال التمييز غير الشرعي، والخداع، والإدارة السيئة للمال العام.

⁽¹⁾: الأخلاقيات المهنية بين النصوص القانونية والممارسات www.infpe.edu.dz، 2017/03/07، 17:20.

⁽²⁾: مدحت محمد أبو النصر: إدارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات الحديثة)، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط1، 2007،

- الاحترام والدعم والدراسة.⁽¹⁾

نستخلص أن تصريح كولومبس ركز على إعطاء مقترحات لمحاربة الرشوة من خلال مجموعة من القواعد الأخلاقية المهنية الخاصة بالوظيفة العمومية والتي على الموظفين الالتزام بها.

من كل ما سبق يمكن استخلاص الالتزامات المفروضة على الموظف العام وهي كالآتي:

1- الإخلاص في العمل: لقد نصت العديد من النصوص والتشريعات على مبدأ الإخلاص، وهو الوفاء والولاء للوظيفة.⁽²⁾

ذلك أن الموظف عليه أن يؤدي عمله بكل أمانة وإخلاص حسب ما هو منصوص عليه قانونا.

2- واجب التحفظ: ويتمشى هذا المبدأ مع الدولة التعددية، إذ يجب على الموظف خدمة الإدارة الوطنية حتى لو كان لا يتقاسم اهتماماتها.⁽³⁾

من واجب الموظف أن يعمل على خدمة أهداف إدارته أو مؤسسته بما أنه ينتمي إليها.

3- واجب السر المهني: لقد نصت جميع النصوص والقوانين المنظمة للمسار الوظيفي العام على هذا المبدأ نظرا لأهميته بالنسبة للمحافظة على أسرار الوظيفة العامة، ويتمثل واجب السر المهني في عدم إفشاء الأسرار المهنية، وعدم إخراج أيه وثيقة أو خبر.⁽⁴⁾

تفرض القوانين والأنظمة على الموظف حفظ السر المهني وعدم إفشائه لأي طرف كان.

4- النزاهة: الاستقامة والأمانة هي أساس الأداء المهني.⁽⁵⁾

النزاهة هي العمود الفقري لأي عمل أو مهنة.

5- الجدارة المهنية: يجب أن يقدم الموظف العام خدمات مهنية متقنة على أعلى مستوى.⁽⁶⁾

إن هذا يعني أن على الموظف أن يبذل كل جهده من أجل تنفيذ العمل المطلوب منه.

6- الموضوعية: يجب أن يكون الموظف العام منصفا، وأن لا يسمح بالتمييز، أو صراع المصالح أو تأثير الآخرين.⁽⁷⁾

يشير هذا أن على الموظف أن يقوم بعمله ويتخذ قراراته وفق أسس ومعايير موضوعية ولا يسمح

للذاتية والمصالح الشخصية التدخل في عمله.

(1): مدحت محمد أبو النصر: المرجع السابق، ص 442.

(2)(3): بوقنور إسماعيل: مرجع سابق، ص 145.

(4)(5)(6)(7): المرجع نفسه، ص 146.

7- السلوك المهني: يجب أن يتصرف الموظف بطريقة سليمة تتفق مع سمعة المهنة، وأن لا يتصرف أي تصرف يسيء للمهنة أو ينزع الثقة بها.⁽¹⁾

على الموظف أن لا يسيء لسمعة المهنة من خلال سلوكه السيئ.

8- السرية: يجب على الموظف العام أن يحترم سرية المعلومات التي يحصل عليها خلال تأدية خدماته المهنية بما يتفق مع المعايير الفنية والمهنية.⁽²⁾

يعتبر حفظ المعلومات والمستندات الخاصة بالعمل من أهم واجبات الموظف.

4- مصادر أخلاقيات الموظف في الإدارة الجزائرية:

الأخلاق ليست بعلم يتلقاه الموظف العام عند دخوله المنظمة، أو توليه المنصب، بل هي طبيعية في ذات الإنسان، تخرج عندما يحس الإنسان بأن العمل الذي يؤديه يمس بالأخلاق والشرف، والأخلاق طبيعة وراثية تصقلها التربية والتعليم، والقائمون عليها من رجال الحكومة، عن طريق تدوين مبادئها في قوانين تنظيمية تحدد وظيفة الإنسان نحو نفسه، ووظيفته نحو عائلته وقومه، ووظيفته اتجاه العمل الذي يؤديه في منظومة القيم الأخلاقية التي يتلقاها، وهذه القيم مستمدة من الثوابت التالية:

1- الدين

إن القيم الأخلاقية، وقواعد السلوك وآداب المهنة ليست ابتكارا جديدا، وإنما تمثل قيما إسلامية أصلية مصدرها القرآن الكريم والسنة النبوية، حيث جاءت مبادئ الاستقامة وعدم كتمان الحق، والصدق والأمانة واجتناب شهادة الزور، والوفاء بالالتزامات والعقود، وطاعة أولي الأمر، والترفع عما يخل بالشرف والأمانة، والتشاور في الأمر، إن الموظف العام في الإسلام لا يختلف عن أي موظف آخر في أي بيئة إدارية إلا في الخلق العقائدية التي تؤسس الفرد على الارتباط بالخالق، وليس بالخلق، وبالتالي فإن العقيدة التي ينشأ عليها المسلم هي التي تحدد سلوكه، سواء في موقعه التنظيمي الإداري أو الاجتماعي، وتتعامل مع هذا السلوك بمعيار واحد، وهو الالتزام بالإطار الأخلاقي المنبثق عن هذه العقيدة، وبناءا عليه فإن هذه الضوابط التي توضع للسيطرة على سلوك الموظف العام في وظيفته لا تختلف عن تلك التي

⁽¹⁾: إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري، ندوة حول الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي (طنجة أبريل 2009)، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2010، ص 163.

⁽²⁾: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

سيحاسب عليها في سلوكه الخاص، وذلك لأن الفرد المسلم في حياته العامة أو الخاصة، أو الوظيفية يهدف إلى تحقيق هدف نهائي أسمى وهو إرضاء الله تعالى.⁽¹⁾

مما سبق يمكن القول أن الدين هو مصدر مهم من مصادر أخلاقيات العمل، ذلك أن الدين له تأثير كبير على الناس؛ حيث أنه إذا كان الأشخاص ملتزمين بدينهم، فسينعكس ذلك على أخلاقهم عامة، وأخلاقهم في العمل بشكل خاص، فهم بذلك يتجنبون جميع السلوكات السلبية لأنها تتعارض مع دينهم والقيم التي يؤمنون بها.

2- الدستور

يعتبر الدستور القانون الأساسي لتنظيم الدولة، فهو يتضمن مجموعة من المبادئ التي تسيّر من خلالها مختلف المصالح العمومية، من أهمها المبادئ الأخلاقية الواجب احترامها من طرف أعوان الدولة، ومن أهمها:

- الإلتزام بالقواعد الأخلاقية ونبذ السلوك المخالف للخلق الإسلامي.⁽²⁾
 - حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الإختلاس، أو الإستحواذ والمصادرة غير المشروعة.
 - محاربة كل علاقات الاستغلال والتبعية.
 - نبذ كل الممارسات الإقطاعية والجهوية والمحسوية.
 - مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات.
 - عدم انتهاك حرمة الإنسان بحظر كل ممارسات العنف التي من شأنها أن تمس بممتلكات وكرامة الفرد.
 - تكريس مبدأ حرية التجارة والصناعة في إطار القانون.
 - المحافظة على سرية المعاملات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها.
 - افتراض البراءة في كل شخص حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته.⁽³⁾
- وهذا يعني أن الدستور ينص على مجموعة من القوانين والمبادئ التي تخص أخلاقيات العمل، وعلى العمال والموظفين والمهنيين التقيد بها وتنفيذها، فهي بذلك تعدّ مصدرا مهما من مصادر أخلاقيات العمل.

(1): مدحت محمد أبو النصر: المرجع السابق، ص 417.

(2)(3): عبد القادر الشخيلي: مرجع سابق، ص 21.

3- القانون

يهدف القانون إلى تنظيم الروابط والعلاقات الاجتماعية، وهذا هو هدف الأخلاق، لذا لا بد أن يكون القانون الوضعي متماشيا مع القانون الإلهي، وقواعد العرف والأخلاق والتقاليد، أي مع الطبيعة، فهو مصدر مكمل للأخلاقيات الإدارية باعتباره صفة أساسية من أهم المصادر النافذة في الإدارة العمومية أو الخاصة، لأن الإدارة لا تعمل في ظل الفراغ القانوني، فهي تسير وفق نظم وإجراءات قانونية، وهذه اللوائح القانونية تضبط سلوك الموظف داخل المنظمة، وتبرز أهمية المصلحة العامة، وتحد من التصرفات والانحرافات التي تحدث والتي من شأنها أن تعرقل عمل الجهاز الإداري وتبين المحظورات والواجبات التي تفرض على الموظف.⁽¹⁾

وقد تضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات العمومية أهم الالتزامات الأخلاقية، والتي تتمثل فيما يلي:

- الالتزام بالمهام بما يضمن حسن سير المرفق العام.
 - الامتناع عن الجمع بين الوظائف باستثناء التدريس.
 - الالتزام بالطاعة في إطار القانون.
 - الالتزام بالتحفظ والكتمان المهني.
 - الالتزام بالسر المهني.
 - الالتزام بإعلام الجمهور.
 - الالتزام بالنزاهة، وهذا باحترام مبدأ المساواة في التعامل مع الجمهور.
 - الالتزام بالإخلاص، وهذا بعدم استعمال الأموال والوسائل باختلاف أنواعها.⁽²⁾
- مما سبق يمكن القول أن القانون مصدر مهم من مصادر أخلاقيات العمل، فهي مكتملة للدين في ذلك، وهو ما يحتم أن يكون القانون مستمدا من الدين وليس متعارضا معه لكي يمكن محاربة السلوكات السيئة في المؤسسات والإدارات، فالقانون الأساسي لعمال الإدارة العمومية نص على مجموعة من الالتزامات التي على الموظف الالتزام بها لضمان السير الحسن للعمل.

(1): طاهر محسن منصور الغالبي، صالح محسن العامري: مرجع سابق، ص 144، 145.

(2): عبد القادر الشبخلي: مرجع سابق، ص 22.

4- القيم الاجتماعية السائدة

إن الإنسان يولد في أسرة معينة فيأخذ منها دينها وقوميتها، أي أن تكوينه الديني والقومي مفروض عليه، لا اختيار له في قبوله، فهو قد شب على المبادئ والقيم المنبثقة من ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.

إن لقيم المجتمع تأثير كبير على أخلاقيات العمل، وبالتالي أي نظام سياسي إداري هو خاضع بطريقة أو بأخرى لمكونات البيئة الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية، والثقافية، التي هي جزء منها بالضرورة، ويدرك أن ثمة أفعال محظورة عليه، وأن ثمة تصرفات من الأحسن إثباتها وتنمو معه هذه القيم والمبادئ التي هي جزء رئيسي من النظام الاجتماعي والأخلاقي السائد، وتكبر معه دائرة الأفعال المحظورة وحينئذ يخضع لنوعين من القيم:

- قيم الأسرة والعائلة والعشيرة.

- قيم النظام الاجتماعي السائد.⁽¹⁾

يعتبر المجتمع بما يحمله من قيم وعادات وتقاليده جزءا مهما من مصادر أخلاقيات العمل، حيث أن الإنسان يتأثر بكل ما هو موجود في مجتمعه سواء كان سلبيا أو إيجابيا، فأخلاقيات العمل تستمد بنسبة كبيرة من ثقافة المجتمع والبيئة التي يعيش فيها الفرد وهي التي ترسخ له الأفعال الجيدة والسيئة. مما سبق نستخلص أن هناك مصادر عديدة لأخلاقيات العمل، وكل مصدر له أهميته في وضع وترسيخ هذه الأخلاقيات، فلا يمكن إهمال دور كل منها لأنها مكملة لبعضها البعض.

5- مقاييس السلوك والأخلاق الوظيفية للموظف في الإدارة الجزائرية:

وتتمثل فيما يلي:

1- **الوضوح في مقاييس الأخلاق:** ويقصد بذلك القراءة الجيدة للمبادئ والمعايير التي تطبق أثناء العمل وسن القوانين، أو التصرفات المسموحة وغير المسموحة، وإصاقها في اللوحات الخاصة بالمنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسات.⁽²⁾

ويعني ذلك أن تصاغ القوانين المتعلقة بالأخلاق الوظيفية عند وضعها بشكل جيد، وذلك حتى يفهمها الجميع بنفس المعنى بحيث لا تحتمل عدة تأويلات، ووضعها في لوحات الإعلانات داخل المؤسسات وفي الأنظمة الداخلية الخاصة بها.

(1): عبد القادر الشخلي: مرجع سابق، ص 23.

(2): بوقنور إسماعيل: مرجع سابق، ص 129.

2- **تقنين مقاييس الأخلاق في إطار قانوني:** لأن الإطار القانوني يضمن اتخاذ العقوبات التأديبية في حالة اختراق المقاييس والمبادئ الأخلاقية.⁽¹⁾

ويشير ذلك إلى ضرورة تقنين السلوكات الجيدة وغير الجيدة حتى يمكن تطبيق الإجراءات القانونية في حالة مخالفة الجيدة أو ارتكاب السيئة.

3- **الاستشارة في ميدان السلوك والأخلاق:** يقصد بالاستشارة هنا تحديد دورات تدريبية في ميدان الأخلاق: ويكون ذلك عبر مختلف المؤسسات، وذلك من أجل حل وفهم بعض المشكلات الأخلاقية التي تعيق السير الحسن لبعض المنظمات.⁽²⁾

فمن أجل ترسيخ أخلاقيات العمل لدى الموظفين يجب على جميع المؤسسات إقامة هذه الدورات من أجل تحسيس الموظفين والمدراء على السواء بأهمية التحلي بالسلوك الحسن في العمل.

4- **التعرف على الحقوق والواجبات:** وذلك من أجل التعرف على ما يجب القيام به، وما يجب التخلي عنه، فالوضوح في سن القوانين والمبادئ يؤدي إلى تسهيل فهم الأوامر، وتنفيذها بشكل جيد دون الخوف من المخالفات.⁽³⁾

يجب على كل موظف أن يتعرف على الحقوق والواجبات الخاصة به، وذلك من خلال فهم القوانين وتطبيقها.

5- **تسلسل اتخاذ القرارات:** يقصد بالتسلسل هنا تسلسل السلطة، ومن واجب السلطات التعريف بنفسها للموظفين وطبيعة الهيئات التي تقوم باتخاذ القرارات.⁽⁴⁾

من حق أي موظف أن يعرف لأي جهة أو سلطة هو تابع، أي ممن يتلقى الأوامر، وذلك لعدم تداخل المهام والصلاحيات.

6- **دور الموظفين العموميين في ترقية السلوك الأخلاقي:** يلعب الموظف دورا مهما في ترقية السلوك الأخلاقي، ويظهر ذلك جليا من خلال ممارسته اليومية في السلوك والأخلاق، ويعتبر التقويم والتحفيز دافع إضافي للموظف للتقيد بالإطار الأخلاقي للمنظمة.⁽⁵⁾

يساهم الموظف العمومي بشكل كبير في ترقية وتحسين السلوك الأخلاقي حيث أن الممارسات التي يقوم بها سيقوم الموظفون الآخرون بتقليدها، ولهذا على المؤسسات أو الإدارات العمومية أن تنمي هذا الالتزام بهذا السلوك من خلال مختلف الحوافز المادية والمعنوية.

(1)(2): بوقنور إسماعيل: المرجع السابق، ص 129.

(3)(4)(5): المرجع نفسه، ص 130.

7- العلاقة بين القطاعين العام والخاص: يجب على المسؤول العمومي أن يلتزم بالمقاييس الأخلاقية في علاقاته مع القطاع العام والخاص، ويظهر ذلك مثلاً في الصفات العمومية.⁽¹⁾

يجب أن تكون المقاييس الأخلاقية شاملة لكل من القطاعين العام والخاص، وعلى المسؤول العمومي أن يلتزم بهذه المقاييس.

8- دعم المبادرات في الأخلاق والسلوك: وذلك بالاهتمام بكل الآراء والاقتراحات التي تقدم فيما يخص نظام السلوك الأخلاقي، ووضع إستراتيجيات وآليات تطوير وتقنين الأخلاقيات.⁽²⁾

على الإدارات والمؤسسات الاهتمام بالنصائح والآراء التي تؤدي إلى تحسين السلوك الأخلاقي للموظفين.

9- آليات تسمح بالمساءلة: المساءلة تعتبر مقياس لقياس مدى احترام الموظفين لقواعد ومبادئ الأخلاق.⁽³⁾

من أهم الآليات التي تؤدي بالموظفين إلى احترام وتطبيق السلوك الأخلاقي المساءلة والتي تعني تحمل الموظف لكافة مسؤولياته من خلال إجابة الموظف على أسئلة المسؤول وتبريره لتصرفاته.

10- إجراءات تأديبية مناسبة: وذلك في حالة قيام الموظف العام بما يتنافى مع الأخلاق مثل: الرشوة، الإختلاس ... فهذا الجانب الإجرائي يجب أن يكون فعالاً، وذلك بالزام الموظفين بعقوبات تأديبية تساهم في الحد من الفساد الإداري.⁽⁴⁾

عندما يقوم الموظف بسلوكات مخالفة للقانون، فإنه يترتب على ذلك عقوبات تأديبية وذلك حسب نوع المخالفة.

نخلص في الأخير إلى أن مقاييس السلوك والأخلاق الوظيفية هي مجموعة من المعايير التي يجب أن تحكم سلوك الموظف العمومي في ممارساته اليومية سواء مع الزملاء أو الرؤساء أو الجمهور المستفيد من الخدمة.

6- أسباب عدم التحكم في أخلاقيات العمل في الجزائر:

إن الإخلال بالالتزامات المهنية يبرز ضعف التحكم في قواعد أخلاقيات العمل، وبالتالي في فعالية العمل الإداري، وقد يحدث هذا الإخلال لأسباب مختلفة أهمها:

(1)(2)(3)(4): بوقنور إسماعيل: المرجع السابق، ص 131.

1- نقص التحكم في نظام التوظيف: تفتقر عملية التوظيف في الوقت الحالي إلى بعض العناصر

الأخلاقية الهامة، كشخصية المترشح وطباعه، ودرجة قدراته للإلتحاق ببعض المناصب الحساسة.⁽¹⁾ هذا يعني أن التحكم في أخلاقيات العمل في الجزائر يرجع بالدرجة الأولى إلى نقص التحكم في عملية التوظيف، وعدم اعتماد معايير صارمة في هذه العملية خاصة ما تعلق بشخصية المترشح وطباعه.

2- غياب تدريس أخلاقيات المهنة: أي عدم الاهتمام بتدريس أخلاقيات المهنة في المدارس والجامعات

غير أن المدرسة الوطنية للإدارة بادرت بتدريس مادة "أخلاقيات المهنة والنظام التأديبي للموظفين".⁽²⁾ يشير هذا إلى ضرورة تلقين التلاميذ مادة أخلاقيات العمل في المدارس والجامعات وذلك لكي يلتزموا بها عندما يصبحون موظفين.

3- مساوئ التأطير: يمكن الإشارة إلى النقص الذي تعاني منه مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة

بالموظفين في قبول بعض الممارسات التي ترتقي أحيانا إلى درجة أدوات التسيير، وهنا يمكن تعريف مدونة الأخلاق على أنها "عبارة عن وثيقة تصدرها الشركة أو أي منظمة أخرى، تتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه، وما هو غير مرغوب فيه من السلوك في الشركة"⁽³⁾. كما أن هذه المدونات تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجه الشركة مرارا، وبعض الشركات تقوم بإصدار هذه المدونات في نشرة خضراء أنيقة للتعريف بها.⁽⁴⁾

نستطيع القول هنا مدونات أخلاقيات العمل التي تصدرها المؤسسات بأنها غير كافية من أجل

ترسيخ أخلاقيات المهنة.

ومن بين الممارسات السيئة في المنظمات ما يلي:

- عدم احترام مواقيت العمل والتغيب عن العمل.
- تغاضي السلطة الرئاسية عن بعض التجاوزات التي تقترب من قبل بعض الموظفين في بعض الإدارات والمصالح، كتلك التسهيلات التي تقدم للموظفين مقابل قيامهم بها.

⁽¹⁾ سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العامة (دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق والالتزامات)، دار الأمة، الجزائر، ط1، 1997، ص 24.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص 25.

⁽³⁾ نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مرجع سابق، ص 74.

⁽⁴⁾ المرجع نفسه، ص 75.

- التغاضي عن بعض الممارسات المكتسبة التي ليس من السهل التراجع عنها دون المساس بالسلم الاجتماعي.

- التغاضي عن بعض الممارسات الخفية التي يتم تغطيتها غالبا من قبل التأطير، وذلك في ظل عدم تكيف الإجراءات التقليدية للمراقبة والتفتيش. فالتأطير يظل في حاجة أكثر إلى توعية من الأخطار المتعلقة بهذه أو تلك الوظيفة، وعلى العموم فإنه يتعين فتح ملف التأطير الذي تعاني منه وظيفتنا العمومية، لاسيما على مستوى الإدارة والجماعات المحلية كما وكيفا.⁽¹⁾

مما سبق يمكن اعتبارها بعض المظاهر السلبية التي تنتشر بكثرة في المؤسسات والإدارات الجزائرية.

4- عدم تكيف أخلاقيات العمل مع مقتضيات الإدارة العصرية: ويظهر ذلك جليا من خلال عدم مواكبة الإدارة للتغير السريع، والكيفيات الجديدة والعصرية للعمل الإداري التي تستدعي تأكيد أخلاقيات العمل.⁽²⁾ وهذا يعني عدم مواكبة الإدارة العمومية للوسائل الحديثة والتكنولوجية المستخدمة في التسيير والتي يعد استعمالها مساعدا لترسيخ أخلاقيات العمل.

5- عدم احترام بعض المبادئ الأساسية في الحياة العملية: جاء دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم لدستور 1989/02/23 ليؤكد بقوة على ضرورة:

- التأكيد على الطابع الجمهوري للدولة الجزائرية، التي تحترم فيها القواعد الأخلاقية.

- التأكيد على تطبيق القواعد الأخلاقية في التعيينات والترقيات على مستوى الإدارات العمومية.

- تطبيق سياسة الإصلاح الإداري مع التأكيد على التخفيف من أهمية الدواوين الوزارية والتحكم المالي.

كما أن التحكم في أخلاقيات الوظيفة العمومية من قبل السلطات العمومية يجد تبريرا إضافيا له في أن

للمخالفات المرتكبة من قبل الموظفين أثر كبير على الأمة، لاسيما أن واقع الميزانية الحالي يتصف

بالبحث عن اقتصاد يسمح بإيجاد موارد جديدة إضافية لتحقيق الأولويات المسطرة.⁽³⁾

يتضح مما سبق أن القوانين التي تضعها الدولة والملزمة لاحترام وتطبيق أخلاقيات العمل خاصة

فيما يتعلق بالتعيين والترقية هدفها في النهاية هو الاقتصاد في الميزانية والموارد.

(1)(2): سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العامة (دراسة نظريو تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق والالتزامات)، مرجع سابق، ص 26.

(3): المرجع نفسه، ص 27.

6- هشاشة مرجعيات الموظفين: حيث أن إهمال الجانب الإنساني في علاقات العمل من شأنه إضعاف تركيز الموظفين على أعمالهم، وهذا سوف يؤدي بهم إلى ارتكاب مختلف الأعمال المخالفة للقانون.⁽¹⁾ يشير هذا إلى أنه إذا كان هناك علاقات إنسانية قوية بين الموظفين، فهذا يؤدي إلى انتشار السلوك الوظيفي الأخلاقي بينهم، وعكس ذلك سيؤدي ضعف هذه العلاقات إلى سوء السلوك الوظيفي للموظفين.

يمكن إضافة إلى هذا العنصر أن من أسباب عدم التحكم في أخلاقيات العمل في المؤسسات، كونها مشكلة تفوق المؤسسات والإدارات، فهي تبدأ من المجتمع ككل، فإذا كان المجتمع كله لا قيمة للوقت عنده مثلا فمن الصعب إن لم نقل من المستحيل على المؤسسة أن أخلاقيات العمل متمثلة في احترام مواقيت الدخول والخروج من العمل.

7- طرق ترسيخ أخلاقيات العمل في الإدارة الجزائرية:

لنجاح التدابير المقترحة بتعين أن تتدرج في إطار إستراتيجية شاملة، ومنسجمة يساهم الموظفون في تحديدها، والعمل على تطبيقها، وقبل ترجمة هذه الإستراتيجية إلى أحكام تطبيقية، يتعين البدء بتشريح وتحديد بعض المشاكل أو الأخطار الهامة المؤدية إلى الإنحراف، والتي تضر بالمجهودات المبذولة:

1- إستراتيجية شاملة ومنسجمة:

- شمولية النظرة لأخلاقيات العمل:

أي إشراك كل الموظفين بمختلف مراتبهم في الإصلاحات الإدارية، إضافة إلى ممثلي المجتمع المدني، بشرط أن توفر هذه الإصلاحات على التوازن بين الوقاية والعقاب، وبين الأحكام التنظيمية التي تمس حقوق وواجبات الموظفين، والأحكام التي تهدف إلى تحسين تسيير الموظفين والإجراءات الإدارية.⁽²⁾

يمكننا أن نفهم أن أخلاقيات العمل يجب أن تكون شاملة لجميع الموظفين، مع التركيز على كل من الإستراتيجيات الوقائية والعلاجية، مع الحرص على حقوق وواجبات الموظفين.

⁽¹⁾: سعيد مقدم: المرجع السابق، ص 28.

⁽²⁾: المرجع نفسه، ص 31.

- أداء العمل بحزم وانسجام:

حيث ينبغي على السلطات الإدارية أن تعمل بحزم، وتواصل على المدى البعيد لإرساء ثقافة إدارية متأصلة ومتطورة، لأن تغيير الذهنيات يتطلب وقت وجهد كبيرين.⁽¹⁾ نستنتج من هذا أنه على المؤسسات أن تعمل من أجل ترسيخ ثقافة مؤسسية تتسم بأخلاقيات العمل وعليها العمل بجد من أجل تحقيق ذلك ولو على المدى البعيد.

2- إستراتيجية لإشراك الموظفين في العمل الإداري:

حيث أنه من المحتمل الشروع في الإصلاحات الإدارية حول موضوع الأخلاقيات دون إشراك الموظفين، وهم المتأثرين مباشرة بالأخلاقيات في مراحل وضع التدابير اللازمة لذلك، ويمكن تلخيص بعض المسائل الهامة التي يشارك الموظفون في حلها:

- تحديد تصور جديد يمس البيئة الإدارية.⁽²⁾

حيث أن بيئة العمل يجب أن تكون بيئة أخلاقية تساعد الموظفين على تبني سلوكيات أخلاقية إيجابية.

- وضع إستراتيجية تضمن الابتعاد عن بعض السلوكيات كالانحرافات الإيديولوجية، والبحث على ضرورة الإعلام بالتجاوزات القانونية.⁽³⁾

من واجب كل مؤسسة أن تضع خطة من أجل محاربة التصرفات السيئة للموظفين.

- التشريع في مجال الأخلاقيات الإدارية، وذلك من خلال إرساء ثقافة إدارية عند الموظفين.⁽⁴⁾

حتى يتم ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة أيضا يجب وضع هذه الأخلاقيات ضمن قوانين وتشريعات.

- تخصيص ميزانية ملائمة لنشر أخلاقيات الإدارة، والعمل على ترفيتها بكل الوسائل.⁽⁵⁾

من أجل نشر أخلاقيات العمل داخل المؤسسة يحتاج ذلك إلى موارد، ولذلك يجب تخصيص ميزانية خاصة لذلك.

- ترقية مبدأ أخلاقيات العمل، كمبدأ للعمل الإداري، وذلك عن طريق تأكيد القيم الأخلاقية للموظفين، والحرص على وضع منظومة لتكوينهم وإعلامهم بها.⁽⁶⁾

(1): سعيد مقدم: المرجع السابق، ص 31.

(2)(3)(4): المرجع نفسه، ص 32.

(5)(6): المرجع نفسه، ص 37.

حتى يتم ترسيخ أخلاقيات العمل عند الموظفين يجب أن تعمل الإدارة أو المؤسسة على وضع خطة شاملة لتكوين الموظفين وفق هذه القواعد والسلوكيات الأخلاقية، والإعلام المستمر للموظفين بها عن طريق وسائل الاتصال المختلفة.

- ضرورة التنظيم الإداري المحكم، وذلك من خلال التحكم في سياسة ترشيد - تسيير - الموارد البشرية وقنوات اتخاذ القرار الإداري.⁽¹⁾

ويعني ذلك أن تتم عمليات التوظيف والترقية بطريقة محكمة ومدروسة وموضوعية، فيجب

التركيز على الجانب الأخلاقي في عملية الاستقطاب ودفع التعويضات والحوافز

- أخلاقيات العمل يجب أن تكون من المكونات الأساسية للتكوين الأولي، من خلال إدخالها في مستوى البرامج والوسائل التعليمية.⁽²⁾

من أجل إرساء وترسيخ أخلاقيات العمل بشكل جيد يجب أن تكون هذه الأخلاقيات موجودة في البرامج التعليمية من المراحل الأولية وحتى النهائية.

- ضرورة إعداد مرشد للسلوك النوعي الخاص ببعض الحرف والوظائف كالتب والمحاماة.⁽³⁾

لكل مهنة أخلاقيات خاصة بها ولذلك يجب إعداد مدونة أخلاقيات العمل خاصة بكل وظيفة أو مهنة.

- ضرورة ترشيد الممارسات التأديبية التي من شأنها تدعيم الجانب البيداغوجي للعقوبة.⁽⁴⁾

- تكييف منتظم للقوانين.⁽⁵⁾

حيث أنه يجب أن تكون القوانين ملائمة لأخلاقيات العمل في الواقع حتى لا يكون هناك تناقض

أو نقص بين ممارسات الموظفين في الواقع والقوانين الخاصة بذلك.

نستخلص مما سبق أنه لكي يتم إرساء وترسيخ أخلاقيات العمل أو السلوك الأخلاقي لدى

الموظفين يجب تتبع إستراتيجيتين، حيث تنص الأولى على أن تكون النظرة لأخلاقيات العمل شاملة ومتكاملة وكذلك إشراك جميع الموظفين لأنهم المعنيون بذلك مباشرة.

يمكن أيضا وضع آليات تحسين وتنمية الاعتبارات الأخلاقية في مجال العمل الوظيفي منها:

(1)(2): سعيد مقدم: المرجع السابق، ص 38.

(3)(4)(5): المرجع نفسه، ص 39.

- التحديد الواضح لسلطات الموظفين والإداريين.⁽¹⁾
- من شأن التحديد الواضح لسلطات الموظفين والإداريين أن يؤدي إلى التقليل من التجاوزات التي يرتكبونها وذلك من خلال سهولة مسؤولية كل شخص عن السلوك أو التصرف الذي يقوم به.
- مراجعة التعليمات الإدارية القديمة والإجراءات التي تتعلق بالسلوك الأخلاقي.⁽²⁾
- يجب على الإدارة بين كل فترة وأخرى تحديث التعليمات الموجهة للموظفين بخصوص السلوك الأخلاقي الذين يجب عليهم تنفيذه أو تتبعه.
- الاعتراف والتقدير للأداء المتميز للموظفين الذين تكون سلوكياتهم جيدة.⁽³⁾
- فهذا يؤدي إلى جعل هؤلاء الموظفين قدوة لزملائهم من أجل الالتزام بالسلوك الأخلاقي الجيد.
- التأكيد على أهمية سلوك الموظفين في المناصب العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين.⁽⁴⁾
- إن المدير هو الذي يحتل المنصب الأعلى في المؤسسة، وبالتالي فهو يعتبر مرجع لجميع الموظفين في سلوكياته وتصرفاته، وعليه يجب أن يكون سلوكه أخلاقيا وجيدا، كي ينعكس ذلك على باقي الموظفين.
- الاستفادة من الطرق الرسمية التي يمكن من خلالها غرس السلوك الأخلاقي الذي يقوم على العقل والضمير الذاتي بما يضمن الاستمرارية.⁽⁵⁾
- ومن هذه الطرق والقوانين التي تلزم الموظفين بالالتزام بسلوك أخلاقي معين وفي حالة مخالفة سيتعرضون لعقوبات تأديبية.
- الشفافية والمساءلة والقدوة الحسنة.⁽⁶⁾
- تؤدي الشفافية والمساءلة إلى تعزيز السلوك الأخلاقي للموظفين في المؤسسات وذلك لأنها تشجع على تحمل المسؤولية.

(1): عبد القادر كاس: "الإدارة العامة والإصلاح الإداري في الجزائر"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية

والإعلام، جامعة الجزائر، 2007، ص 227.

(2)(3): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

(4)(5)(6): المرجع نفسه، ص 230.

ثانيا: واقع الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية

1- أسباب الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية

لقد كان الخوض في مسألة الفساد عامة قبل سنة 1990 من المحرمات، ولم يكن موضوعا متناولا في الصحافة وعند رجل الشارع، ولكن منذ تصريح الوزير الأول آنذاك: عبد الحميد إبراهيمي في مارس 1990 والذي أشار فيه إلى قضية الفساد حيث قدرها بحوالي (26 مليار دولار) في كل القطاعات، بدأ الاهتمام بهذا الموضوع، وأصبح مجالا للمناقشة والجدال والتحليل في الصحافة المكتوبة والإعلام. وعرفت فترة التسعينات من القرن الماضي وإلى غاية اليوم نقاشا واسعا حول هذا الموضوع نتيجة الأوضاع المزومة والإرث التاريخي الناجم عن السيطرة الاستعمارية الطويلة، والتميزة بظروف بناء الدولة الوطنية بعد الاستقلال. ورغم تشابه الأسباب المشتركة للفساد في الدول النامية فإننا سنحاول التركيز على حالة الجزائر من خلال بعض الخصوصيات التاريخية، والثقافية والاجتماعية، والسياسية والاقتصادية.⁽¹⁾

1- الأسباب الاجتماعية والثقافية:

لقد أصبح الفساد الإداري ظاهرة اجتماعية روتينية ومعديّة في الجزائر، وهو مرتبط بسير عمل الإدارة والعدالة والمؤسسات والهيئات العامة، فالفساد الصغير أصبح أكثر انتشارا ووضوحا في أوساط المواطنين لأنه أصبح منتشرا جدا في المصالح التي يفترض أنها في خدمة المواطن. أما الفساد الكبير فيمكن تحديده بدايته بتطبيق سياسة التصنيع الضخمة في البلاد، ونمو استيراد منتجات الاستهلاك التي أعقبت ارتفاع الأجور وتحسين وضعية العمل منذ نهاية الستينات والسبعينات منذ القرن الماضي.⁽²⁾ يمكن القول أن الفساد الإداري في الجزائر أصبح ظاهرة عادية وطبيعية جدا، منتشر خاصة في المؤسسات والإدارات العمومية التي وظيفتها الأساسية هي تقديم خدمات للمواطنين، غير أن الفساد في هذه المؤسسات والإدارات أصبح منتشرا إلى درجة أن المواطن الذي لا يقدم رشوة أو عمولة لا تتجز معاملاته.

إن المجتمع الجزائري ينتشر فيه بعض الأمراض الوظيفية والبيروقراطية كرسد كثيرا من مظاهر الفساد الإداري، كالرشوة، والمحسوبية والجهوية والمحاباة.

(1): محمد حليم ليمام: "ظاهرة الفساد السياسي في الجزائر (الأسباب والآثار والإصلاح)"، مجلة المستقبل العربي، العدد 391، سبتمبر

2011، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2011، ص 53.

(2): عبد الحميد إبراهيمي: الفساد والحكم الصالح في الوطن العربي، دراسة حالة الجزائر، د س، ص 839، 840.

وسنحاول فيما يلي حصر أهم الأسباب الاجتماعية والثقافية للفساد الإداري:

- انتشار وسيطرة العلاقات الشخصية في الحياة الاجتماعية والسياسية المبنية على الولاءات العشائرية أو القبلية والجهوية والأسرية والمصالحية على حساب العلاقات والمصالح الوطنية العامة، فأصبح الشعور بالانتماء إلى هذه العناصر السابقة الذكر أكثر أهمية من الانتماء إلى مصالح الدولة الوطنية التي يفترض أنها فوق الأشخاص والجهة والمصالح.⁽¹⁾

حيث أن هذه العلاقات أصبحت هي الأساس في كل المعاملات، لدرجة أن الشخص الذي يريد إنجاز معاملة ما كأبي مواطن عادي، فإن مصالحه لا تتجزأ إذا لم يكن على علاقة بفرد أو جماعة سواء علاقى اجتماعية أو سياسية ... إلخ.

- ظهور فئة اجتماعية حققت رفاه اقتصادي ومالي معتبر في ظرف قياسي دون أن تكون تمتلك مبررات الحصول على هذه الثروات، وهذا نتيجة لأعمال الفساد والرشوة والمحسوبية، والمتاجرة بالمال العام، والغش في الصفقات وإنجاز الأعمال المقاولاتية إلخ. مما جعل كثيرا من أفراد المجتمع ينظر إلى هذه الفئة على أساس أنها فئة (شطار)، وجعل سلم القيم يصبح في غير موضعه الحقيقي فأصبح الفاسد والراشي والغشاش (شاطر) في الخطاب الشعبي.⁽²⁾

يشير هذا إلى أن هناك بعض الأفراد يصبحون أصحاب ثروات في ظرف قياسي، دون وجود مبرر موضوعي لذلك، فهؤلاء الأشخاص امتلكوا هذه الثروات من خلال طرق غير مشروعة كالرشوة والمتاجرة بالمال العام، وعلى عكس ما يجب أن يكون إذ على المجتمع أن يحاسبهم من أين أتوا بهذه الثروات، نجد أن المجتمع يثمن هذه الممارسات ويعتبر هؤلاء الفاسدين أذكيا ولذلك حصلوا على الثروة.

- انتشار مظاهر الفقر والتهميش الاجتماعي لدى فئات عريضة من المجتمع، مما جعلها عرضة لابتزاز أصحاب المال والوظائف والمناصب المهمة، سواء في شراء أصواتهم خلال الحملات الانتخابية، أو عدم تطبيق قوانين وتشريعات عمل عند تشغيلهم، أو حتى استعمالهم في تجارة الممنوعات كالمخدرات والسلاح والدعارة وكل مظاهر الفساد المرتبطة بالفقر والتهميش الاجتماعي.⁽³⁾

(1): علي بقرشيش: "إشكالية تأثير الفساد الإداري على برامج التنمية وتطبيق آليات الحكم الراشد في البلدان النامية مع الإشارة إلى حالة الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 2012، ص 200.

(2): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

(3): عبد الحميد إبراهيمي: مرجع سابق، ص 863.

حيث أن الفقر يعتبر من أهم الأسباب المباشرة للفساد الإداري، حيث أن الأشخاص إذا كانوا فقراء يسهل شراء ضمائرهم بسهولة لأنهم بحاجة إلى المال، فيستغل الفاسدون ذلك ويستعملونهم في التجارة غير المشروعة وشراء الأصوات ... إلخ.

- انتشار البطالة بصورة كبيرة بين مختلف فئات المجتمع خاصة فئة الشباب مما جعل الكثير منهم يلجأ إلى الأسواق الموازية للقيام بأنشطة تجارية وحتى أنشطة مخالفة للقوانين، وممنوعة كالإتجار في الكحول والمخدرات والممنوعات، رغم أن هذه الأنشطة تغطي على نشاطات مشبوهة ورؤوس أموال كبيرة مجهولة المصدر كنوع من تبييض الأموال.⁽¹⁾

إذ أن انتشار البطالة خاصة بين أوساط الشباب من شأنه أن يجعلهم يلجأون إلى أي شيء من أجل الحصول على المال لتلبية احتياجاتهم فيلجأون بالتالي إلى العمل في النشاطات غير الشرعية. وحسب بعض الإحصائيات فإن معدل البطالة بلغ 45% سنة 2000، و17 مليون شخص يعيشون تحت مستوى خط الفقر من ضمن 32 مليون نسمة، إضافة إلى حركة النزوح الريفي التي تقدرها نفس المصادر بحوالي 4 مليون نازح خلال فترة الستينات.⁽²⁾

- استغلال النفوذ والصراع من أجل الحصول على مناصب قيادية لتحقيق أهداف ذاتية، وهذا يؤدي إلى تقديم المصلحة الذاتية على المصلحة العامة، حيث أصبح هم القيادة البيروقراطية ليس تفعيل القرارات والسلوك، وإنما العكس من ذلك، هو جمع الثروة بكل الوسائل، فانتشرت المظاهر غير الأخلاقية، كالرشوة والتزوير في أوساط الموظفين والمنتسبين إلى الإدارة.⁽³⁾

يشير هذا إلى أن الطبقة الفاسدة من المجتمع دائما ما تسعى إلى تقديم مصلحتها الخاصة على حساب مصلحة المجتمع وتعظيم ثروتها وأموالها وبالتالي زاد هذا من انتشار مظاهر الفساد الإداري خاصة الرشوة والتزوير.

وعلى العموم فإن الأسباب الاجتماعية والثقافية تتلخص في المستوى الاجتماعي والثقافي الذي وصله المجتمع، فالمشاكل الاجتماعية والمرتبطة أساسا بتدني مستوى المداخل وانتشار مظاهر الفقر والعوز الاجتماعي وانتشار الجهل والامية، وعدم نضج قيم المواطنة لدى الفرد الجزائري، كلها عوامل تدفع

(1)(2): عبد الحميد إبراهيمي: المرجع السابق، ص 871.

(3): بومدين طامشة: التنمية الإدارية (مدخل بديل للإصلاح والتمكين للتنمية السياسية في الجزائر). ، 2017/04/02، 19:10.

إلى الاتجاه نحو سلوكيات فاسدة متنافية مع القيم الاجتماعية والدينية السوية، التي يحث عليها ديننا الإسلامي الحنيف، وتكرسها قيم وتقاليد المجتمع الجزائري العريق.⁽¹⁾

مما سبق يمكن القول أن الأسباب الاجتماعية والثقافية هي أكثر الأسباب تأثيرا وأهمية في حدوث الفساد الإداري وانتشاره ومن أجل الحد من مظاهر الفساد الإداري يجب القضاء أو التخفيف من الفقر والبطالة حتى لا تصبح الطبقات الفقيرة فريسة سهلة لاستغلال الفاسدين لهم.

2- الأسباب السياسية:

تعتبر أزمة الشرعية العامل الرئيسي للأزمة المركبة التي تعرفها الجزائر، فمنذ تحقيق الهدف الذي رسمته الثورة الجزائرية وهو الاستقلال الوطني، أصبحت إشكالية الشرعية التي يستند إليها أي نظام سياسي في الجزائر تطرح نفسها بحدة، فمن الشرعية الدستورية في عهد الرئيس الشاذلي بن جديد، إلى الأزمة السياسية والأمنية التي عرفت البلاد في الفترة ما بين 1992-1999، والتي طرحت فيها إشكالية الشرعية الشعبية بكل قوة نتيجة تصارع القوى والرمز على دواليب الحكم، إلى حكم الرئيس عبد العزيز بوتفليقة الذي يسمد شرعيته من الإرادة الشعبية، والتي رأت فيه في مرحلة ما الرجل التاريخي المنقذ للجزائر من أزمتها المتعددة الجوانب.⁽²⁾

وسنحاول فيما يلي حصر أهم الأسباب السياسية للفساد الإداري في الجزائر من خلال النقاط

التالية:

- لا يختلف إثنان في القول أن التسلط هو منبع الفساد كل نظام استبدادي وشمولي يستخدم القمع والفساد والزيونية في إدارة الشؤون العامة، يعجز عن وضع حد لفساد النخبة وتطهير المؤسسات من العناصر الفاسدة التي يستعملها للحفاظ على استقراره وديمومته، وهي حالة النظام الجزائري في كثير من مراحلها.⁽³⁾
- حيث أنه إذا كان النظام السياسي فاسدا، فإن كل المجتمع وكل الدولة تكون فاسدة، لأن السلطة هي التي تضع الآليات لمكافحة الفساد الإداري، وإذا كانت فاسدة فإنها تسعى لحماية نفسها، لذلك لا جدوى من وضع هذه الآليات إذا كانت لا تطبق على الجميع.
- ضعف البنية المؤسسية السياسية والإدارية وغياب المحاسبة والشفافية، فجعل المؤسسات السياسية منقوصة الشرعية (البرلمان، أحزاب، حكومة ... إلخ).

(1)(2): علي بوشيش: مرجع سابق، ص 201.

(3): محمد ليمام، مرجع سابق، ص 53.

كما أن المؤسسات الإدارية تعاني من البيروقراطية والرشوة، والجهوية والمحاباة، مما يفقدها المصدقية لدى المواطن.⁽¹⁾

وهذا يعني أن ضعف الآليات الرقابية، خاصة على المستوى الأعلى في مؤسسات الدولة، من شأنه أن يؤدي انتشار البيروقراطية والرشوة في الإدارات والمؤسسات، فليس هناك إدارة جديّة وقوية لمكافحة هذه الظواهر السلبية لا على مستوى مؤسسات الدولة على مستوى المؤسسات والإدارات. - ضعف مفهوم المواطنة وعدم وجود عقد اجتماعي لعلاقة الحكام بالمحكومين، من خلال دستور واضح ومحدد وعصري، يستجيب لحاجيات التطور، كحرية التعبير، وحق الاعتقاد، وتأسيس الأحزاب والجمعيات والنقابات، وضعف المشاركة السياسية، ونقشي الأمراض الاجتماعية مثل الجهوية. وهذه الموصفات تطبق على جل البلدان النامية ومنها الجزائر، التي لم تعرف تحول حقيقي إلى نظام ديموقراطي تتجسد فيه، صفات المواطنة الحقّة.⁽²⁾

هذا يشير إلى أن ضعف حس المواطنة لدى الشعب الجزائري عامة، وعدم الإحساس بانتمائه إلى وطنه وعدم وجود حرية التعبير، وانعدام العدالة والمساواة بين أبناء الشعب ومناطقه، كلها أدت إلى انتشار مظاهر الفساد الإداري.

- ضعف المشاركة السياسية وحالة المجتمع المدني، حيث أن الجزائر ما زالت تعاني من مخلفات النظام الأحادي الذي يتميز بالاحتكار السياسي، وسيطرة ذهنية التسيير المركزي للشؤون العامة، وفقدان حق التصويت لمضمونه كتعبير مباشر للمشاركة، حيث تحولت المشاركة في عهد الانفتاح الديموقراطي إلى مشاركة شكلية غير مؤثرة ومبرمجة وفق ما تريده السلطة، ومشاركة موسمية مرتبطة بالمواعيد الانتخابية فقط، رغم النسب الضئيلة للمشاركة التي تسجلها المواعيد الانتخابية، حيث بلغت في الانتخابات التشريعية التي جرت في 30 ماي 2002 نسبة 46,09%، وهذا ما يبين أن المواطن أصبح غير مقتنع بهذه الانتخابات مما جعل المقاطعة سلوكا معبرا عن أزمة الحكم.⁽³⁾

⁽¹⁾: عبد المحسن شعبان: **الحكم الصالح والتنمية المستدامة**، الملتقى الدولي للحكم الراشد ودوره في التنمية المستدامة، الجزائر، 2006، ص 09.

⁽²⁾: عبد المحسن شعبان: المرجع نفسه، ص 09.

⁽³⁾: محمد ليمام: مرجع سابق، ص 55.

وهذا يعني أن الطبقة السياسية في الجزائر لا تسعى لتكريس وترسيخ التعدد الحزبي أو السياسي، بل تسعى للحفاظ على مكانتها واحتكار السلطة، مما جعل تصويت الشعب دون معنى وغير مؤثرة بما أن ما يهم هو المشاركة فقط، وبعد ذلك تفعل السلطة ما تريد.

- عدم الالتزام بمبدأ الفصل بين السلطات الثلاث (التنفيذية، التشريعية، القضائية). وطغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية، وهو ما يؤدي إلى الإخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة، كما أن ضعف الجهاز القضائي وغياب استقلاليته ونزاهته يعتبر سببا مشجعا على الفساد.⁽¹⁾

حيث أن عدم الفصل بين السلطات (التنفيذية، التشريعية، القضائية) يؤدي إلى سيطرة السلطة التنفيذية وعدم وجود رقابة صارمة عليها من طرف السلطة التشريعية التي تمثل الشعب وأيضا عدم فصل الجهاز القضائي، كلها أمور تؤدي إلى فساد هذه الأجهزة وتبادل المصالح فيما بينها.

- ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليته وتهميش أدوارها، حيث نصب المرصد الوطني لمكافحة الفساد والوقاية منه في الجزائر، ولكن خضوعه التام لوصاية الأجهزة الحكومية يجعله مكتب تسجيل لا أكثر ولا أقل.⁽²⁾

إذ أن وجود هيئات لمكافحة الفساد لا يكفي بل يجب تفعيل دورها، وفصل عملها ووصايتها من طرف الأجهزة الحكومية لكي يكون عملها أكثر نزاهة وشفافية.

- ضعف الإرادة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد بأنواعه، وعدم اتخاذ إجراءات ردية ضد من ثبت في حقهم الفساد بسبب إنغماسها في الفساد أو انغماس بعض عناصرها، وخير مثال على ذلك قضية بنك الخليفة، التي أطلق عليها قضية القرن في الجزائر، والتي جعلت من صيدلي بسيط يتحول في ظرف وجيز إلى ملياردير يملك العديد من المؤسسات والاستثمارات، وما كان ليصل إلى الحصول على هذه الثروة لولا تواطؤ العديد من مسؤولي الدولة في مد يد العون له للحصول على هذه الامتيازات.⁽³⁾

ويشير هذا إلى أن أساس مكافحة الفساد الإداري هو توفر الإرادة السياسية لذلك، فالقيادة السياسية هي التي تضع القوانين، وتعاقب الفاسدين، فإذا كانت السلطة السياسية تجذب ذاتها فاسدة فإنها لن تسعى للقضاء على مظاهر الفساد أو التخفيف منه، لأنها الفساد منتشر في كل المجالات وعلى جميع المستويات.

⁽¹⁾: معضلة الفساد www.Startimes.com ، 2017/03/11 ، 16.08.

⁽²⁾: المرجع نفسه.

⁽³⁾: كمال جوزي وآخرون: إمبراطورية السراب (قضية احتيال القرن)، منشورات الخبر، دار الحكمة، الجزائر، د ط، 2007،

- ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المهمة بالرقابة على الأداء أو عدم تمتعها بالحيادية في عملها، وهذا يعود إلى طبيعة تنظيمات المجتمع المدني في الجزائر، التي ساهمت الدولة في إنشائها وتمويلها، وضعف تركيبها البشرية، مما جعلها أدوات وأبواق تستخدم لتمجيد السياسات الحكومية وتلميع صورة المسؤولين سواء على المستوى المحلي أو المستوى الوطني.⁽¹⁾

وهذا يعني أن وجود مؤسسات المجتمع لا يكفي إذا كانت لا تقوم بدورها على أكمل وجه فيما يتعلق بالرقابة، وسبب ذلك يرجع إلى أن هذه التنظيمات والمؤسسات الدولية أو الحكومية التي أنشأتها وتمولها وبالتالي ليس من المعقول أن تكشف فسادا متورطا فيه وزير أو رئيس حكومة.

- غياب حرية الإعلام وعدم السماح للمواطنين بالوصول إلى المعلومات، والسجلات العامة، مما يحول دون ممارستهم لدورهم الرقابي على عمل الأجهزة الحكومية والمؤسسات العمومية، فوسائل الإعلام الثقيل (التلفزيون) محتكرة من قبل الدولة، ولا يمكنها أن تتناول بعض الموضوعات كالفساد باعتبارها خطوط حمراء لا يمكن تجاوزها أو الخوض فيها.⁽²⁾

حيث أن الصحافة أو الإعلام هو السلطة الرابعة، وله دور كبير في مكافحة الفساد الإداري، وإذا غابت حرية الإعلام فهذا يعني عدم قيامه بدوره كما يجب، لأنها تابعة للسلطة. نستنتج مما سبق أن طبيعة الحكم المركزي، وانعدام حرية الرأي والتعبير، وانعدام الشفافية في تسيير الشؤون العامة، وغيرها من العوامل الأخرى تساعد كلها في وجود مظاهر الفساد الإداري وانتشاره.

3- الأسباب الاقتصادية:

تعتبر الجزائر أكبر بلد إفريقي من حيث المساحة تبلغ مساحتها 2.381.741 كلم² وتتوفر على ثروات طبيعية كبيرة وخاصة المحروقات، مما جعلها دولة ريعية بامتياز حيث تشكل المحروقات نسبة تفوق 95% من مجموع مداخيلها السنوية، وبالإضافة إلى ذلك فإن سياسات التنمية المعتمدة في الجزائر منذ الاستقلال وإلى يومنا هذا تعتمد مخططات ثلاثية ورباعية وخماسية ذات حجم استثمار ضخم 57 مليار دولار للمخطط الخماسي 1999-2003، 150 مليار دولار للمخطط الخماسي 2004-2009، المخطط الخماسي 2010-2014 بـ 286 مليار دولار. إن وجود مثل هذه المبالغ كإستثمارات عمومية جعلها مطمع العديد من المقاولين والممولين والمسيرين الوطنيين أو الأجانب، وفي مشاريع وهمية أحيانا وغير متطابقة مع المعايير أحيانا أخرى.⁽³⁾

(1)(2): عبد الحميد إبراهيمي: مرجع سابق، ص 840.

(3): Mohamed hachmani : "en Algérie la corruption colonise l'état", journal la ration, 18-07-2011.

يشير هذا إلى أن الجزائر ورغم توفرها على ثروات وموارد كبيرة، وكبير حجم الاستثمارات، وتخصيصها لمبالغ كبيرة في إطار المخططات التنموية، إلا أن ذلك لم يمنع من وجود فساد من خلال استغلال المقاولين والممولين لذلك، وقيامهم باختلاسات والقيام بمشاريع وهمية. ويجب الملاحظة أن كثير من الباحثين يربطون بين تفشي الفساد ومفهوم الدولة الريعية التي تتوفر على موارد مالية هائلة، ولكن ظهور أعمال الشغب والاحتجاجات في ظل النعمة البترولية (ارتفاع أسعار النفط) يطرح تساؤل: لماذا لا يسمح توزيع الربح كما تدعي لذلك نظرية "الدولة الريعية" شراء التأييد الشعبي؟ وكيف يمكن تفسير انتشار ظاهرة الفساد في أنظمة غير ريعية كتونس والمغرب، فالفساد إذن مستقل عن الربح البترولي؟⁽¹⁾

وعليه يمكننا إجمال أهم الأسباب الاقتصادية للفساد في الجزائر في النقاط التالية:

- ضخامة حجم المشاريع في القطاع العام وصرف مبالغ هائلة عليها وتشعب القنوات الإنفاقية، مما يغري بعض المواطنين الطامعين في الكسب السريع.⁽²⁾

إن كبر حجم المشاريع وتخصيص مبالغ مالية كبيرة لها، يؤدي إلى حدوث اختلاسات من هذه المبالغ.

- تمتع المسؤولين الحكوميين بحرية واسعة في التصرف وبقليل من الخضوع إلى المساءلة، فهم يستغلون مناصبهم لتحقيق مكاسب شخصية عن طريق قبول الرشاوي.⁽³⁾

إذ أن تمتع المسؤولين بالحصانة يدفع بهم إلى استغلال مناصبهم من أجل تعظيم أرباحهم وثرواتهم بطرق غير مشروعة وعدم خضوعهم إلى المساءلة أو المحاسبة.

- اتساع الهوة بين كتلة الأجور والقدرة الشرائية، فرغم الزيادات في الأجور التي أقرتها الحكومة ابتداء من 2008/01/01 فإن ذلك لم يحدث توازنا في ميزانيات الأسر نتيجة الغلاء الفاحش في أسعار مواد الاستهلاك والخدمات والزيادات المستمرة في أسعار هذه المواد، مما جعل الموظف العمومي محل إغراءات ورشاوي للحصول على موارد إضافية لسد حاجياته الاستهلاكية المتزايدة.⁽⁴⁾

(1): بلقلم مصطفى، حليني وهيبية: الفساد الإداري والحكم الراشد كاستراتيجية لمكافحة، الملتقى الوطني حول الإصلاح الإداري والتنمية الاقتصادية، المركز الجامعي لخميس مليانة، الجزائر، 2006، ص 121.

(2): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

(3): معضلة الفساد، مرجع سابق.

(4): عبد الوهاب بوكروح: الرشوة والفساد يكبدان الجزائر خسارة 30 مليار دولار منذ 2000، جريدة الخبر اليومي، العدد 3499،

الصادر بتاريخ 2011/12/10.

إن غلاء المعيشة وانخفاض القدرة الشرائية للمواطن، يؤدي إلى عدم وجود جدوى من زيادة الأجور فالأسعار دائما في ارتفاع مستمر لذلك فزيادة الأجور لا تغطي احتياجات المواطنين.

- عدم جدية الحكومة في توفير مناخ استثمار يتميز بالشفافية والرشادة الاقتصادية، وأخلقة المناخ الاقتصادي حيث يقول الخبراء أن مسؤولية الحكومة كاملة في هذا الموضوع، حيث يعني الخطاب الرسمي المتعلق بأخلقة المناخ الاقتصادي والحكم الرشيد، وزيادة الشفافية مجرد كلام مناسباتي لتزيين وجه الحكومات المتعاقبة أمام نظرائها، وأمام الهيئات والمنظمات الدولية فضلا عن سعي الحكومة في عرقلة الأجهزة والمؤسسات المخولة دستوريا في مراقبة المال العام، وطرق إنفاقه ومنها مجلس المحاسبة والمفتشية العامة للمالية، والبرلمان الذي منع نوابه من المبادرة بلجان تحقيق في قضايا الفساد عامة وبمنع نوابه من الكشف عن نتائج لجان التحقيق في مجرد الزيت والسكر، فكيف يكون الأمر لو تم التحقيق في ملفات الفساد الأخرى.

هذا المناخ غير السليم يتميز بالضبابية وعدم الاحتكام إلى القانون والعدالة في شفافية تامة يشجع على تكريس الفساد الإداري والمالي في تعاملات المؤسسات والأفراد.⁽¹⁾

وهذا يعني أن الحكومة إذا لم تحرص على جعل مناخ يتميز بالشفافية والموضوعية، فإن ذلك يؤدي إلى انتشار مظاهر الفساد الإداري، حيث أن الحكومات المتعاقبة لا تتحدث عن ذلك إلا في المناسبات الرسمية، لكن التطبيق الفعلي غير موجود، كما أن الحكومات ولأنها فاسدة وتسعى إلى حماية مصالحها تعرقل عمل الأجهزة والهيئات المختصة بمكافحة الفساد.

- وجود بعض القوانين والتشريعات التي يكتنفها الغموض، وعدم الوضوح خاصة القوانين الضريبية والمالية، مما يترك هامشا للجهاز البيروقراطي في تفسيرها وتطبيقها حسب مصالحه الشخصية، وينطبق ذلك على القوانين التي تتعلق بالترخيص بالاستثمار أو رخص الإستيراد.

إن البيروقراطية في هذا الميدان لها سلطات واسعة في تفسير وتبرير القرارات والتشريعات المعمول بها، فهي بإمكانها قبول أو رفض أي مشروع اقتصادي حسب مصالحها الخاصة.⁽²⁾

وهذا يعني أن الأشخاص الفاسدين يستغلون الثغرات القانونية من خلال تفسير هذه القوانين وتطبيقها حسب ما يخدم مصالحهم الشخصية.

(1): عبد الوهاب بوكروح: المرجع السابق.

(2): علي بفتيش: مرجع سابق، ص 205.

مما سبق نستخلص أن الأسباب الاقتصادية للفساد الإداري متعددة ومتنوعة وكلها لها دور كبير في انتشار مظاهر الفساد الإداري، لكن يبقى السبب الأهم هو توفير الحكومة استثمار جيد، حتى تتحسن الوضعية الاقتصادية وبالتالي تحسن الوضعية الاجتماعية والاقتصادية.

4- الأسباب الإدارية:

تعتبر الأجهزة الإدارية الحكومية البيئة الخصبة التي يظهر فيها الفساد الإداري والمالي، ونظرا لسيطرة الأجهزة على المعاملات الإدارية وتشابك علاقاتها وتعقد إجراءاتها اتجاه الجمهور المتعامل معها، فالأجهزة الإدارية الحكومية في الجزائر تكاد تسيطر على كل المعاملات الإدارية بين المواطنين والمرافق العامة، مما جعل هذا الجهاز الإداري يتميز بالبيروقراطية وتعقد الإجراءات.⁽¹⁾ حيث أن الإدارة الجزائرية هي منبع الفساد الإداري في الجزائر، لأن جميع معاملات المواطنين تتم داخل هذه الأجهزة، فهو المتحكم في كل شيء.

وبالنظر للوضعية المهنية والوظيفية التي يعيشها عمال هذا القطاع مقارنة بالقطاعات الاقتصادية والإنتاجية الأخرى، والتي تتميز بتدني الأجور وانخفاض الحوافز، فإن كثيرا من موظفي هذا الجهاز أصبحوا عرضة للمساومات والرشاوي، من أصحاب المصالح المتعاملين مع الجهاز.⁽²⁾ ويشير هذا إلى أنه إذا كان راتب الموظفين في الإدارات العمومية لا يلبي احتياجاتهم، فهذا يفتح الباب أمام تلقيهم عمولات ورشاوي مقابل تقديم الخدمة للمواطن التي هي في الأصل مجانية. ويمكن حصر أهم الأسباب الإدارية للفساد في الجزائر فيما يلي:

- زيادة التضخم الوظيفي والتنظيمي للجهاز الحكومي وتحوله إلى هيكل هش، وقد اقترن هذا التضخم المؤسسي بتداخل وازدواج في اختصاصات أجهزته وتفاقم مشكلة التنسيق على مختلف المستويات.⁽³⁾ حيث أن تضخم الجهاز الحكومي جعله هيكل بلا روح، ولا يقوم بمهامه على أكمل وجه، وكذلك تعاني هذه الأجهزة الحكومية من تداخل وازدواجية في المهام.

- تحول الجهاز البيروقراطي الحكومي إلى مركز قوة في المجتمع الجزائري، يسيطر على موارد الأمة دون رقابة خارجية فعالة نتيجة عدم وجود سلطة تشريعية فعالة، وسلطة قضائية مستقلة، ومكن هذا

(1)(2): علي بقبشيش: المرجع السابق، ص 206.

(3): بومدين طامشة: مرجع سابق، ص 01.

الاختلال النخبة البيروقراطية أن تتحصن وأن تكتسب مناعة ضد المساءلة والحساب، وكذا الإصلاح والتنمية الإدارية.⁽¹⁾

وهذا يعني أن على السلطة القضائية والتشريعية مراقبة الجهاز الحكومي، لكن ذلك غير ممكن في ضوء عدم وجود استقلالية لهذه السلطات فهي خاضعة للسلطة التنفيذية، وبالتالي لا تقوم بدورها كما ينبغي.

- نمو الأعراض البيروقراطية (المرضية) الجزائرية من إفراط الرسمية والشكلية والجمود، ومقاومة التغيير وتحويل الوسائل إلى غايات، وهذا ما فتح الباب للعلاقات الشخصية، وتقديم الرشاوي والهدايا، لقضاء المصالح وتجاوز العراقيل البيروقراطية.⁽²⁾

إن زيادة الرسمية والشكلية في المعاملات عن حد معين يؤدي إلى الملل والجمود، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى انعدام النزاهة والعدالة في تقديم الخدمة للمواطن، فالموظفون أصبحوا يطلبون رشاوي وعمولات مقابل تقديم الخدمة للجمهور.

- هجرة الكفاءات الإدارية الجزائرية، وافتقار الإدارة إلى الكوادر الماهرة القادرة على تخطيط وتنفيذ البرامج التنموية، ويرجع هذا المشكل إلى أسباب متعددة منها:⁽³⁾ حيث أن المهارات الموجودة في الإدارات الجزائرية لا تلقى التشجيع، وتقديم الحوافز المناسبة لها، مما يجعلها تبحث عن فرص أخرى في أماكن أخرى.

- إن عملية التوظيف تتأثر بالاعتبارات الشخصية كالوساطة، وتقديم أهل الثقة على أهل الخبرة في تولي المناصب القيادية وفي الترقية، وفي منح الحوافز، وإن جاز هذا في المناصب السياسية العليا فإنه يصبح غير مناسب في الوظائف التقنية والإدارية.⁽⁴⁾

غالباً ما تتم عملية التوظيف في المؤسسات والإدارات الجزائرية خاصة العمومية منها وفق أسس ومعايير غير موضوعية، حيث أنها تتم غالباً على أسس العلاقات الشخصية، كما أن التعيين في المناصب العليا يتم على أساس الولاء والمصالح المتبادلة بين الأشخاص.

(1): بومدين طامشة: المرجع السابق، ص 01.

(2): المرجع نفسه، ص 02.

(3)(4): علي بقبشيش: المرجع السابق، ص 206.

- تأثير المحيط الاجتماعي والاقتصادي وانتشار ظاهرة الثراء بلا سبب والمساومة على حساب المصلحة العامة لكسب مصالح شخصية.⁽¹⁾

حيث نلاحظ الثراء المفاجئ عند كثير من الأشخاص، إذ أصبحوا بين عشية وضحاها من قائمة فاحشي الثراء، دون وجود مصدر معروف لذلك.

- انتشار المظاهر السلبية في المؤسسات الإدارية نتيجة انحسار المد القيمي الأخلاقي، وتحلل العاملين فيها من القيم المهنية والأخلاق الوظيفية إلى توجيه سلوكهم وتحرك قراراتهم وترشد تصرفاتهم الرسمية وغير الرسمية.⁽²⁾

وهذا راجع إلى المجتمع بالدرجة الأولى، حيث نلاحظ أن أفراد المجتمع قد تجردوا من قيمهم وعاداتهم وتقاليدهم، وهو ما انعكس على العمل أو الوظيفة أيضا.

- التهرب من المسؤولية وانتشار أساليب الإتكال في مختلف المستويات البيرووقراطية والتهرب من الواجبات لا اعتقادهم بأنهم يعملون وغيرهم يجني الثمار، وهذا ما يؤدي إلى انعدام المبادرة والاتكال.⁽³⁾ حيث أن أغلب الموظفين لا يقومون بواجباتهم الوظيفية كما ينبغي، ويرجعون ذلك إلى قلة الأجر، أو أن الآخرين الذين لا يعملون هم المستفيدون من عملهم.

- غياب الرقابة الفعالة في الإدارة الجزائرية أدى إلى تفشي الظواهر السلبية كالبيروقراطية والفساد الإداري والرشوة والمحسوبية والوصولية، والتحايل على القوانين واحتقار العمل كقيمة حضارية.⁽⁴⁾

إن نظام الرقابة في المؤسسات والإدارات الجزائرية غير فعال، وغير صارم، وهذا ما أدى بالموظفين إلى القيام بالسلوكات السلبية في العمل كالرشوة والمحسوبية.

- طبيعة التنظيم الإداري في الجزائر المبني على المركزية الشديدة والتي تؤدي إلى التباطؤ في اتخاذ القرارات، والاستجابة لمطالب المواطنين، مما جعل المواطن يلجأ إلى الأساليب غير الأخلاقية كالرشوة لقضاء مصالحه وتديبر شؤونه.⁽⁵⁾

من أشهر العراقيل التي تواجهها الإدارة الجزائرية عند اتخاذ أي قرار، هو المركزية الشديدة نتيجة وجوب الرجوع إلى السلطات العليا المركزية، وهو ما يجعل مصالح المواطنين تتعطل، مما يضطرهم إلى البحث عن أساليب أخرى، حتى وإن كانت غير شرعية من أجل قضاء مصالحهم بأسرع وقت.

(1)(2): علي بقبشيش: المرجع السابق، ص 207.

(3)(4)(5): بومدين تامشة: مرجع سابق، ص 02.

مما سبق نستخلص أن العراقيل البيروقراطية والإدارية من أهم أسباب انتشار مظاهر الفساد الإداري في المؤسسات والإدارات الجزائرية، لذلك وجب القيام بإصلاحات جذرية من أجل القضاء أو التخفيف من هذه المظاهر.

2- مظاهر الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية:

تتعدد مظاهر وصور الفساد الإداري ولا يمكن حصر هذه المظاهر بشكل دقيق وكامل، فهو يختلف باختلاف الجهة التي تمارسه أو المصلحة التي يسعى لتحقيقها. ومن بين هذه المظاهر نذكر منها ما يلي:

1- الإختلاس والسرقة ونهب المال العام: من بين أخطر مظاهر الفساد الإداري المتفشي في المؤسسات الحكومية هو إهدار وتبديد المال العام عن طريق شتى أساليب وطرق التحايل والنهب والسرقة، والإختلاس والإسراف التي ينتهجها بعض الموظفين العاميين، الشيء الذي ساهم في الإضرار بمقدوراتنا المالية وتبديد لثرواتنا القومية، الشيء الذي أنهك مختلف المؤسسات الحكومية للمضي قدما، وعرضها للإفلاس والإغلاق والخصخصة، ومختلف العقوبات والمتابعات القضائية في الوقت الذي كان المجتمع في حاجة ماسة لهذه الأموال للقيام بالمشاريع التي تكفل متطلبات التنمية المنشودة، ونعني باختلاس المال العام الحصول على أموال الدولة والتصرف بها بغير وجه حق، ويعمل الاختلاس على زيادة اتساع رقعة الاقتصاد الريعي ويطرد النفوذ خارج دائرة الإنتاج، وتعتبر جريمة الاختلاس جريمة احتيالية يحتاج حدوثها إلى الذكاء والتخصص واصطناع المبررات العقلية والمنطقية، استنادا إلى المنصب الذي يتولاه المختلس والذي عادة ما يكون من ذوي الخبرة والثقافة والتمرس في إدارة مناصب مالية أو إدارية، حيث يقوم بالإستيلاء على العهدة المادية أو المعنوية المؤتمن عليها بحكم وظيفته أو صلته المباشرة أو غير المباشرة بالشيء موضع الاختلاس بغير رضا أو علم أو موافقة مالكة أو حائزه، وتحدث واقعة الاختلاس بصفة منفردة لفرد لا يشترك معه فيها أحد، وذلك بسبب ظروف تتعلق به دون غيره تدفع به إلى الجريمة.⁽¹⁾

(1) إبراهيم توهام، ليتيم ناجي: قراءة تحليلية في مضامين وأبعاد ودلالات الفساد الإداري في المؤسسات العمومية الجزائرية، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، يومي 07/06 ماي 2012، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2012، ص 10.

بمعنى أن الاختلاس ونهب المال العام يعتبر من أكثر المظاهر انتشارا في المؤسسة العمومية الجزائرية والتي تمارسها فئة من الموظفين ذوي الخبرة والكفاءة وأصحاب مناصب عليا داخل المؤسسة، وذلك من أجل تلبية احتياجات وإشباع حاجاتهم واستغلال المال العام في مشاريع خاصة بهم دون الإكتراث لما يسببه هذا التصرف من أضرار كارثية على المصلحة العامة ككل سواء على المؤسسة، أو على البيئة الخارجية.

2- الرشوة والتربح غير المشروع: تعد الرشوة من أكثر مظاهر الفساد شيوعا وانتشارا وتأثيرا، والرشوة تعني الحصول على الأموال أو أية منافع أخرى من أجل تنفيذ عمل مخالف لأصول المهنة وهي ليست ظاهرة عابرة أو عرضية إنما ظاهرة مؤثرة يتلمسها كل فرد في تعامل وسلوك الموظف مع عامة المجتمع عندما يريد استغلال سلطته. وقد عرفت الرشوة انتشارا واسعا عند صغار الموظفين وعند كبار المديرين، وهي تختلف بشكلها وطبيعتها، فقد تكون ذات قيمة مادية أو تكون ذات طبيعة عينية، وقد تأخذ مفاهيم وتفسيرات عدة، فمنهم من يسميها هدية ومنهم من يسميها مساعدة، ومنهم من يسميها إكرامية والكل يعني أنها رشوة لا تجوز بأي وجه حق مهما اختلفت تسمياتها.⁽¹⁾

من خلال ما سبق يمكن القول أن الرشوة من المظاهر الأكثر شيوعا للفساد الإداري داخل المؤسسة العمومية بحيث يمكن لأي موظف عادي ممارستها من خلال طلب منافع متعددة أو مال من الزبون من أجل تقديم له خدمة جيدة، والتي يمكن أن يعتبرها هدية تلبية احتياجاته، ولكن هذا دليل على السلوك اللاأخلاقي للموظف مع الزبون.

3- المحاباة والمحسوبية: تعتبر من أكثر مظاهر الفساد خطورة والأصعب علاجاً، فهي تنجم عن استغلال المنصب الحكومي للاستفادة الشخصية لمصلحة الفرد ومحاسبيه دون وجه حق، فهو فساد ناتج عن سوء نية وسوء قصد مع سبق الإصرار عليه لإعطاء حق من يستحق إلى من لا يستحق، وأساس التمييز الصلة، (الجهوية والقربانية)، وبذلك تستغل الموارد وتشغل المناصب من قبل غير المؤهلين، مما يؤدي إلى تراكم ثروات هائلة لدى بعض الأفراد، فتنشأ آثار سلبية تنعكس على حياة المجتمعات والمواطنين نتيجة لهذه الممارسات.⁽²⁾

(1)(2): إبراهيم توهام، ليتيم ناجي: المرجع السابق، ص 11.

بمعنى أن استغلال منصب في الإدارة من طرف شخص بالاعتماد على القرابة في عملية توظيفه ودون الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الوظيفة وكذلك الشهادة والمؤهلات والقدرات التي يمتلكها هذا الشخص لشغل هذا المنصب يعد من أخطر مظاهر الفساد انتشارا داخل المؤسسة العمومية الجزائرية.

4- التزوير: يعد التزوير من أخطر الظواهر المنتشرة بكثرة في المؤسسات الحكومية، ويقصد به إصطناع الأوراق والمستندات وتقليد التوقيعات والأختام الرسمية أو الحكومية عن طريق الطباعة للشهادات والشيكات والأوراق التجارية والنقود المالية، وهذا باستخدام تقنيات تكنولوجية حديثة، وقد يحدث التزوير أيضا بالأساليب التقليدية العادية أو اليدوية، ويعتمد التزوير على الذكاء العقلي وفن التقليد، وعادة ما يزور الموظف لمصلحته الخاصة أو مصلحة الغير للحصول على ثمن أو مقابل من عملية التزوير.⁽¹⁾

أي أن الموظف العام من أجل تحقيق مصالحه الخاصة به أو مصالح الغير يلجأ إلى تزوير المستندات والتوقيعات التي لها أهمية في تحقيق هذه المصلحة، وهذه الظاهرة لها انتشار واسع في المؤسسات الحكومية.

5- الغش: يعد الغش من أكثر المظاهر انتشارا في المرافق العمومية، وهذا يعد من الأساليب الاجتماعية الملتوية التي يلجأ إليها بعض الفاسدين من موظفي الإدارات العمومية بهدف خداع الآخرين الذين يقبلون على طلب واقتناء خدماته لتحقيق منافع ومصالح خاصة، فالغش سلوك إجرامي غير أخلاقي، وظاهرة مرضية استوطنت نفوس بعض المرضى من موظفي الإدارات العامة لتحقيق منافع على حساب الآخرين أو للحصول على مكاسب مالية دون وجه حق.⁽²⁾

من خلال ما سبق يمكن القول أن ظاهرة الغش في المؤسسات وخاصة العمومية منها يعد إنتهاك لحق الزبون لأنه يتعرض للخداع من قبل الموظف للحصول على الخدمات التي يحتاجها، كما يعتبر هذا السلوك من السلوكات اللاأخلاقية الممارسة من طرف الموظف ويجب المعاقبة عليها.

6- الوساطة: من بين أهم مظاهر الفساد الإداري المتفشي في إدارتنا العامة استعمال الوساطة التي تعد من الظواهر الاجتماعية العامة التي تسود معظم المجتمعات إلا أنها تختلف من مجتمع إلى آخر، وتعتبر المجتمعات النامية أكثر تأثيرا بها وبممارستها من المجتمعات المتقدمة، وذلك لبيئتها الحضارية والاجتماعية القائمة على استمرار العلاقات الأولية التقليدية وما يرتبط بها من قيم ومعايير ثقافية، وهي

(1)(2): إبراهيم توهامي، ليتيم ناجي: المرجع السابق، ص 12.

تعد وسيلة أو أداة يستخدمها الفرد أو الأفراد للوصول إلى شخص يملك سلطة القرار لتحقيق مصلحة لشخص أو أكثر، وهي خارج القنوات واللوائح التنظيمية الرسمية، وأحيانا ما تستخدم باسم عاطفة الخير وما يعرف بالشفقة أو الشفاعة.⁽¹⁾

أي أن ظاهرة الوساطة منتشرة بقوة في الإدارة العمومية، وهذا نتيجة للبيئة المحيطة المعتمدة على العلاقات التقليدية وما تحمله من قيم ومعايير يجب استغلالها من أجل طلب مصلحة من الشخص الذي لديه السلطة في صنع القرار، وهي تعد خارج عن منظومة الأنظمة والقوانين المعمول بها والتي يجب الإلتزام بما تنص عليه هذه الأخيرة.

7- انتشار ظاهرة التسبب الإداري (الإنتهازية والمتاجرة بالوظيفة): من أهم المظاهر التي يتجلى بها الفساد الإداري في وسط المنظمات الحكومية هو انتشار مظاهر التسبب الإداري، فلقد أصبحنا نلاحظ انتشار أنواع معينة من السلوك بين الموظفين العاملين بالإدارة العامة خصوصا، كعدم الشعور بالمسؤولية، والتراخي في أداء الواجبات، وإهمال العمل والاتجاه بالوظيفة والإنتهازية، والميل إلى استغلال الإدارة لتحقيق المصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة، والانحراف بالسلطة واستخدامها في غير مجالاتها، وتشويه القرارات الإدارية وعرقلة تنفيذها، وهذا من شأنه الإساءة والإضرار بالمواطنين والمصلحة العامة على حد سواء.⁽²⁾

بمعنى يمكن ملاحظة الفساد الإداري داخل المؤسسة العمومية من خلال ظاهرة التسبب الإداري الذي يعد من السلوكات الأكثر رواجاً بين موظفي القطاع العمومي كالتكاسل، الإهمال، عدم احترام الوقت واستغلال المنصب لتحقيق المنافع الخاصة واللامبالاة بالمصالح العامة وحقوق المواطنين.

8- عدم المحافظة على الأسرار المهنية: فمن بين أهم تمثلات الفساد الإداري في المنظمات الحكومية هو عدم تكتم بعض الموظفين العاملين بها على أسرار مؤسساتهم، بحيث نجد البعض منهم قد يجرباً على البوح ببعض الأسرار المتعلقة بالمناقصات الوطنية لكي يرسبها على أحد المتعاملين دون سواه، أو قد يجروون على بيع بعض الأسرار للمؤسسات الخاصة بالمنافسة.⁽³⁾

يمكن القول أن إفشاء الأسرار المهنية الخاصة بنشاط المؤسسة من قبل الموظفين وخاصة في القطاع العمومي، يعتبر من مظاهر الفساد الإداري نظراً لما يلحقه من أضرار كبيرة على مستوى المؤسسة ذاتها أو على المؤسسات الأخرى التي تسعى إلى المنافسة.

(1)،(2)،(3): إبراهيم توهامي، ليتيم ناجي: المرجع السابق، ص13.

9- كثرة وتعقد الإجراءات الإدارية: أيضا من بين تجليات ومظاهر الفساد في الإدارات العامة ومما زاد في تفاقم أثارها السيئة هو كثرة وتعقد الإجراءات الإدارية، فما يلاحظ غموض وإطالة الإجراءات والنظم والتعليمات إلى الحد الذي أصبح فيه المواطن يعتقد أن الموظف يستطيع أن يمنح أو يمنع أو ينفذ، أو يؤجل ذلك، ونتيجة لهذا فقد وجد المواطن البسيط نفسه مرغما على إتباع وسائل وأساليب التملق والاستعطاف والمحسوبية، بل تعدى ذلك إلى استعماله بعض الأساليب غير المشروعة للوصول إلى الموظف وإقناعه بضرورة إنجاز العمل بالسرعة المطلوبة دون تباطؤ أو عرقلة.⁽¹⁾

بمعنى أن تباطؤ وتعقد الإجراءات الإدارية وتراخي الموظف في الأداء وإنجاز المهام المطلوبة منه في الوقت المحددة، كل هذا يجعل المواطن مرغما إلى اللجوء للعديد من الإجراءات غير القانونية والمخالفة للقيم والمبادئ من أجل إرضاء الموظف والحصول منه على الخدمة المطلوبة بدون تعقيد في الإجراءات، وهذا ما يؤدي بدوره إلى تفاقم ظاهرة الفساد الإداري في المؤسسة.

(1): إبراهيم توهامي، ليتيم ناجي: المرجع السابق، ص14.

خلاصة الفصل:

من خلال ما ذكرناه في هذا الفصل نستخلص أن المؤسسات العمومية أو الإدارات الجزائرية لديها مبادئ وأسس يجب على الموظفين الأخذ بها وتطبيقها وعدم الخروج عنها، غير أن الواقع عكس ذلك، فالمؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية بالمظاهر السلبية التي تدخل ضمن مظاهر الفساد الإداري مثل: انتشار الرشوة والمحسوبية، وذلك يعود لعدة أسباب، سواء كانت اجتماعية، أو سياسية، أو اقتصادية أو إدارية.

الفصل الرابع: النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري

تمهيد

أولاً: النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل الوظيفي

ثانياً: النظريات المفسرة للفساد الإداري

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد موضوع أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري من الموضوعات التي احتلت مكانة هامة في أبحاث العديد من العلماء في مختلف التخصصات خاصة في السنوات الأخيرة، كما تناولت مختلف العلوم الاجتماعية ونخص بالذكر علم اجتماع تنظيم وعمل هذين المتغيرين باعتبارهما ظاهرتين اجتماعيتين قبل أن يكونا تنظيميين.

وهذا ما أدى إلى تناول هذين المتغيرين من عدة مداخل نظرية، حسب تعدد آراء واختصاصات الباحثين، فكل له وجهة نظره وتفسيره للموضوع، وهذا ما سنعرضه في هذا الفصل من خلال التطرق إلى كل من المداخل النظرية التي تناولت أخلاقيات العمل الوظيفي، وكذلك التي تناولت الفساد الإداري.

أولاً: النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل الوظيفي**1- نظرية الحقوق الأخلاقية:**

انبثقت هذه النظرية من أفكار ومعتقدات الفيلسوف الإنجليزي John Louke والتي تتضمن أن هناك بعض الحقوق الطبيعية الأساسية للإنسان التي ينبغي احترامها وحمايتها في كل حالة مثل حق العيش، الحرية في الرأي، وتعرف نظرية الحقوق الأخلاقية، بأنها النظرية التي تحكم القرارات والسلوك من خلال توافقها مع حقوق وامتيازات الإنسان الأساسية، ووفقاً لها فإن البشر لديهم حقوق أساسية لا يمكن تجاوزها بقرارات فردية، وإن القرار الصائب أخلاقياً هو ذلك القرار الذي يحفظ حقوق الآخرين المتأثرين به.⁽¹⁾

ويرى نجم عبود نجم أن واحدة من أكثر السمات الحرجة في الحقوق هي أنها يجب أن تكون في علاقة تكاملية مع الواجبات، فحق العيش للفرد الواحد يكون بالترابط مع حق الآخرين في العيش، وحق الحرية للفرد يتكامل بالسماح للآخرين بممارسة حريتهم أيضاً.⁽²⁾ وهناك ستة أنواع من الحقوق الأخلاقية التي يجب مراعاتها عند ممارسة مهام المنصب أو الوظيفة وهي:

- الحق في حرية القبول: يجب أن لا يعامل الأفراد إلا من حيث قبولهم الحر، والطريقة التي يعاملون بها.

(1): Daft Richard, Ibid, p138.

(2): نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مرجع سابق، ص 57.

- حق الخصوصية: للأفراد الحرية في الخصوصية، ولهم الحق في مراقبة المعلومات التي تخص حياتهم الشخصية.⁽¹⁾

- حق الحرية في الالتزام: قد يتمتع الأفراد عن تنفيذ أمر ينتهك مبادئهم الدينية أو الأخلاقية.

- الحق في إبداء الرأي: يعطى للأفراد الحرية في توجيه النقد لتصرفات الآخرين .

- حق المعاملة العادلة: للأفراد الحق في المعاملة العادلة والمتساوية.

- حق الحياة والسلامة: للأفراد الحق في العيش من دون تعرضهم للمخاطر.

نستنتج مما سبق أن الفرد لا يستطيع تحقيق مصالحه فقط بل يجب عليه التفكير في مصالح

الآخرين أيضاً، فلا يمكن للفرد تحقيق منفعه بشكل منفصل عن الآخرين ومنافعهم، كما أن هذه الحقوق

تكون مرتبطة بالواجبات ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون الحق منفصلاً عن الواجب. كما أن

نظرية الحقوق الأخلاقية تعتقد بوجود بعض الحقوق الأساسية للأفراد والتي تعد أخلاقية، كما أن هذه

الحقوق دائماً ما تكون مقترنة بواجبات فالشخص أو الموظف من أجل أن يحفظ الآخرين حقوقه يجب

عليه القيام بواجباته، كما احتوت هذه النظرية على الحقوق التي يجب مراعاتها عند القيام بالوظيفة، وكلها

حقوق تهدف إلى ضبط السلوك والممارسة الأخلاقية لدى الموظفين.

2- نظرية الأنانية:

إن الأشخاص الذين يستندون في قراراتهم الأخلاقية على هذه النظرية يعتقدون بأن المصلحة

الشخصية ينبغي أن تعظم مادامت لا تلحق الضرر بالآخرين، وهذه النظرية مشتقة من المبادئ الرأسمالية

التي عبر عنها أولاً العالم الاقتصادي آدم سميث في كتابه "ثروة الأمم".⁽³⁾

والتقييم على وفق هذه النظرية يستند على السعي وراء تحقيق الأشياء الإيجابية المرغوبة من قبل

الشخص، وتجنب السلبية المؤلمة، وعلى الرغم من أن الأنانية الأخلاقية تسعى لتحقيق المصلحة الذاتية،

إلا أن بعض الأنانيين يعتبرون مصالح الآخرين طريقاً لبلوغ غاياتهم، وأنانيون آخرون يهتمون بمصالح

الآخرين لأنهم لا يرغبون بأن يفعل الآخرون نفس الشيء إزائهم.⁽⁴⁾

(1),(2): Daft Richard, Ibid, p138.

(3): Gomez-Mejia, Luis R, Balkin, David B, cardy, Robert L, **management**, mc Graw. Hill, Inc, 2rd ed, New York, USA , 2005 p 104.

(4): العنزي سعد، نعمة نغم حسين: "المنطق في فلسفة السلوك الأخلاقي بمنظمات الأعمال"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 15، العدد 54، ص 12.

ولذلك فإن الكذب والسلوكيات اللاأخلاقية الأخرى يطالها العقاب لأن المصلحة الشخصية للأفراد تجبرهم على التعامل مع أشخاص ومنظمات أخلاقية بدلا من منظمات أو أشخاص كاذبين أو مخادعين.⁽¹⁾

نستخلص مما سبق أن نظرية الأنانية تركز على مصلحة الأشخاص الفردية وضرورة تحقيقها وإعطائها أهمية كبيرة إذا كانت لا تضر بمصلحة الآخرين، فالموظف أو العامل هنا لا تهتمه مصلحة المؤسسة أو مصلحة زملائه، أو الجمهور، بل كل ما يهيمه هو تحقيق أهدافه ولو على حساب أهداف الآخرين أو أهداف المؤسسة، وعلى الرغم من هذا إلا أن هناك بعض الأفراد أو الموظفين الذين يحبون أن يحقق الآخرون بعض أهدافهم، حتى تكون طريقا لهم ليحققوا هم بدورهم ما يسعون إليه.

3- نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور:

ظهرت وتطورت نظرية الإدارة العلمية في الولايات المتحدة الأمريكية ما بين 1900-1920 على يد رائدها الأول تايلور، حيث كانت هذه النظرية سببا في تنبيه الإدارة العليا إلى أهمية وظيفة إدارة الأفراد، هذه الأخيرة التي تعتبر أساس تحقيق الفعالية من خلال بحثها الدؤوب عن الميكانيزمات الفعالة للحفاظ على قوة العمل الإنتاجية، ورفع مستويات الكفاءة، وتقوم هذه النظرية على جملة من المبادئ هي:

- تطبيق الأسلوب العلمي لتحديد أفضل الطرق لإنجاز المهام، وذلك من خلال تجزئة وظيفة الفرد إلى أجزاء صغيرة لدراسة الحركات الضرورية لأدائها، وقياس الزمن الذي تستغرقه كل حركة.
- اختيار العمال بأسلوب علمي وتدريبهم على عملهم لإكسابهم المهارة في الأداء والقدرة على الإنجاز.⁽²⁾
- تقسيم مسؤولية العمل بين الإدارة والعمال، حيث تقوم الإدارة بمهام التخطيط والتنظيم ويضطلع العمال بأداء وتنفيذ المهام الموكلة لهم.
- استخدام الحوافز المادية لإغراء العمال على تأدية العمل.

لقد دعا تايلور إلى ضرورة الفصل بين مسؤوليات الإدارة ومسؤوليات العاملين، فالإدارة هي المسؤولة عن التخطيط والعمال مسؤولون عن التنفيذ، حيث كانت فكرته الرئيسية أنه يمكن تحقيق زيادة الإنتاجية عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامه التخصص والتدريب وتحليل العمل إلى جزئيات ودراسة كل جزئية على حدى حتى تحدد حركاته الأساسية والزمن الذي يستغرقه أداءه، فقد اهتم بالجانب المعرفي والتدريبي للعمال، واعتبره أساس هام في الإدارة، حيث يؤكد على أن العامل لن ينتج بالطاقة المطلوبة

⁽¹⁾: Gomez-Mejia, Luis R, Balkin, David B, cardy, Robert L, Ibid , p 104.

⁽²⁾: صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، د ط، 2002، ص23.

منه، إلا أن يكون لديه استعداد للعمل والتدريب المناسب على العمل، ومنه فإن تدريب العامل وتطويره أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل.⁽¹⁾

من جهة أخرى نادى إلى ضرورة الاهتمام بعاملين هامين هما: عامل الأجر الذي لا بد أن يحسب ويدفع حسب مجهود كل عامل (الأجر بالقطعة) وتثمين التدريب كأداة فاعلة لتحقيق المرودية، وتقتصر هذه العملية على المنفذين (الوظيفة التقنية)⁽²⁾. كما ركز تايلور على الحوافز المادية، حيث افترض أن الموظفين لا يمكن تحفيزهم إلا من خلال الرواتب والحوافز المالية فقط.

ولكن وعلى الرغم من شيوع حركة الإدارة العلمية في أوساط الرأسماليين وتطبيق مبادئها في العديد من الدوائر الصناعية في أمريكا وأوروبا إلا أنها لم تسلم من الانتقادات ذلك لأنها مثلت دعماً قوياً للرأسمالية ومشاريعها من خلال حرص تايلور على زيادة الإنتاج وضمان أقصى معدلات الربح والمنفعة لصاحب العمل في مقابل المزيد من الاستغلال والاستنزاف لقوى العمال الذين لا يملكون سوى بيع قدراتهم وطاقاتهم في سوق العمل لسد رمقهم⁽³⁾، كذلك تأكيدها الزائد على الإنتاجية لتحقيق الربح جرد العامل من طابعه الإنساني، حيث تجاهلت الجوانب الاجتماعية والنفسية للأفراد في التنظيمات، ولم تنظر إليهم إلا من الناحية الميكانيكية والفيزيولوجية في الإنتاج دون الالتفات إلى قدرتهم على الابتكار والتطوير خدمة للعمل والعملية الإنتاجية⁽⁴⁾، ما حول العامل إلى آلة مجرد من كل مظاهره الفكرية وبطبع أعماله نوع من الرتابة ينتج عنها الملل والسأم.

مما سبق نلاحظ عدم وجود إشارات محددة لأخلاقيات الأعمال في نظرية الإدارة العلمية لتايلور لكنها أعطت مدلولات عميقة لها فعلى سبيل المثال نجد أن تايلور قد ركز على تجزئة وظيفة الفرد إلى جزئيات صغيرة، كما أنه رأى بضرورة تقديم الأجور والحوافز المادية باعتبارها الوحيدة التي ركز عليها حسب مجهود وإنجاز كل عامل أي الأجر بالقطعة، وهذا عنصر مهم من عناصر أخلاقيات العمل المتمثل في المساواة بين الموظفين، وعدم التمييز بينهم لاعتبارات غير موضوعية، فيجب النظر حسب تايلور إلى جهد الفرد وإنجازه وتقديم الأجر على هذا الأساس فقط.

(1): صلاح الدين عبد الباقي: المرجع السابق، ص 23.

(2) J.G March et H.A Siman, **les organisation problèmes psycho-sociologiques**, traduit par : J.G Rouchy et G.P Runier, Educations DONAD, Paris, 1979, p48.

(3): سعد عبي مرسى بدر: **الإيديولوجيا ونظرية التنظيم (مدخل نقدي)**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د.ط، 1900، ص 128.

(4): عبد الله محمد عبد الرحمان: **علم الاجتماع الصناعي (النشأة والتطورات الحديثة)**، دار النهضة العربية، بيروت، د.ط، 1999،

كما نادى تاييلور بضرورة اختيار الأفراد أو العمال الذين يناسبون طبيعة العمل وهنا أيضا نلاحظ أنه ركز على وجوب وضع الشخص المناسب في المكان المناسب والابتعاد عن الاعتبارات للأخلاقية وغير الموضوعية في اختيار العمال الذين يشغلون الوظائف والعمل على تدريبهم حتى يكونوا مناسبين للعمل الذي يقومون به، من المبادئ التي نادى بها تاييلور أيضا الحركة والزمن، حيث استبعد الحركات الزائدة من العمل، وذلك من أجل عدم تضييع العمال للوقت في الحركات غير الضرورية للعمل، وهنا نلاحظ أنه يحاول ترسيخ مبدأ أخلاقي مهم المتمثل في عدم تضييع وقت العمل في أمور غير مهمة في العمل.

4- نظرية النسق التعاوني لشستو برنارد:

المنظمة في نظر شستو برنارد (Barnard 1938) هي نظام تعاوني يعتمد على فاعلية أعضائه كما يتوقف استمراره على السبل الكفيلة بتحقيق أهدافه، فالمنظمة في تصوره عبارة عن "نظام من الأنشطة أو القوى الشخصية المنسقة بوعي وشعور"، والمنظمة تبعا لهذا المنطق هي بمثابة وحدة فرعية من نظام أكبر، يضم وحدات أصغر منه، ويمثل علاقة متفاعلة بين أجزائه، ويمثل العنصر الإنساني (من وجهة نظر برنارد) أهمية حيوية في بناء العلاقات التعاونية السائدة في المنظمة، وقد نادى بشكل صريح إلى إعطاء التنظيم غير الرسمي الأهمية المتميزة، وقد أشار برنارد إلى أن التنظيم غير الرسمي يمثل مجموعة متفاعلة من العلاقات والاتصالات بين الأعضاء في ظل التنظيم الرسمي.⁽¹⁾

- **التنظيم غير الرسمي:** يعد التنظيم غير الرسمي في نظر برنارد من أهم الجوانب الأساسية التي يعتمدها التنظيم الرسمي في تحقيق أهدافه من خلال حقيقتين هما:

- يؤدي التنظيم غير الرسمي إلى خلق مفاهيم واتجاهات، عادات معينة بين الأعضاء تتبلور من خلالها أنماط سلوكية على درجة معينة من التأثير في سلوك التنظيم الرسمي الذي يسود المنظمة المعنية.
- يؤدي التنظيم غير الرسمي إلى خلق وتهيئة ظروف ومناخ معين يستطيع من خلاله التنظيم الرسمي أن يحقق جانبا كبيرا من الأهداف التي يسعى إليها، ولذا فإن الحقيقة التي أبرزتها نظرية النظام التعاوني أثناء تأكيدها على أهمية التنظيم غير الرسمي، هي أن التنظيم الرسمي من شأنه أن يسهم في بناء علاقات غير رسمية تتبع من داخل الأطر التركيبية للعلاقات الرسمية السائدة في المنظمة.⁽²⁾

(1): خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، عمان، ط3، 2007، ص 90.

(2): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

- أي أنه لا بد أن تراعي الإدارات المسؤولة أهمية استثمار الأبعاد التي يحققها التنظيم غير الرسمي التي يمكن إيجازها فيما يلي:
- تنمية وتدعيم الاتصالات بين أعضاء المنظمة وأجزائها.
 - تحقيق التماسك والترابط بين أجزاء التنظيم الرسمي.
 - تحقيق الشعور بالتكامل الشخصي واحترام الذات وحرية الاختيار بالنسبة لأعضاء التنظيم الرسمي.⁽¹⁾
 - **التخصص المنظمي:** أكدت نظرية النظام التعاوني على ضرورة إعطاء التخصص المنظمي أهمية أساسية سيما، وأن لكل منظمة أنماط تخصصية تتناسب مع ظروفها وإمكاناتها، كما أن اعتماد الأساليب التخصصية في المنظمة تتطلب في الوقت ذاته التعرف على أهدافها وتحليلها إلى أهداف عامة، ثم أهداف وسيطة، وهكذا وصولا إلى الأهداف الفرعية والثانوية أو التفصيلية، وظاهرة التخصص في المنظمة يجب أن تحقق متطلبات التنسيق والتوافق بين جهود الأعضاء العاملين، بغية تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة المعنية، ويقوم هذا التخصص وفقا لنظرية بارنارد على خمسة أسس هي:
 - التخصص على الأساس الجغرافي.
 - التخصص على الأساس الزمني.
 - التخصص على أساس الأشخاص الذين يؤدي لهم العمل (الزبائن).
 - التخصص على أساس طبيعة الأشياء التي يجري عليها العمل.
 - التخصص على أساس طرق أو أساليب العمل.⁽²⁾
 - **اقتصاديات الحوافز:** تناولت نظرية بارنارد القوى البشرية بأهمية استثنائية في معرض التوكيد على أسس التعاون الهادف في المنظمات المختلفة، ويلعب عنصر الاتصال والتفاعل بين الأفراد دورا كبيرا في مجال تحقيق أهداف المنظمة، كما أن التعاون بين الأفراد لا يمكن أن يحقق أهداف المنظمة بكفاءة عالية إلا إذا اقترن بمجموعة من المغريات أو الحوافز التي تشجع الإبداع والابتكار لدى أعضاء المنظمة، وأكد بارنارد على حقيقة أساسية مفادها ضرورة خلق جوانب التوازن بين الحوافز المعطاة للأفراد وإمكانية إسهامهم الفعال في المنظمة وقد قسم بارنارد المغريات التي تقدمها المنظمة للأفراد⁽³⁾ كما يأتي:
 - الحوافز المادية كالنقود وغيرها من الحوافز العينية ذات القيم المغرية في تشجيع إسهامات الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة.

(1)(2): خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: المرجع السابق، ص 91.

(3): المرجع نفسه، ص 92.

- الحوافز المعنوية كفرص التقدم والترقية، والوصول للمراكز العليا في المنظمة وتقدير الجهود والولاء للمنظمة.
 - ظروف العمل المادية التي تتلاءم مع رغبات وطموحات الأفراد.
 - حوافز الارتباط الجماعي وشعور الانتماء إلى جماعة العمل.
 - حوافز المشاركة في اتخاذ القرارات والإسهام فيه.
- ولا تحقق هذه الحوافز أثرها الإيجابي إلا إذا اقترنت بعوامل التناسق والتكامل بين الإسهامات والمردودات المحققة منها، وغالبا ما تلجأ الإدارة إلى ترويج مثل هذه المغريات وتأكيد أهميتها.⁽¹⁾
- مما سبق نستنتج أن نظرية النسق التعاوني لسترنبرنارد قدمت الكثير من القضايا الأخلاقية، فهو وقبل كل شيء يدعو إلى التعاون من أجل تحقيق أهداف المنظمة، كما أعطى أهمية خاصة وكبيرة للتنظيم غير الرسمي حيث اعتبر أنه عبارة عن مجموعة متفاعلة من العلاقات والاتصالات بين الأفراد وأنه الطريقة التي تؤدي إلى تعاون العمال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، إذ يعتبر العمل على تحقيق أهداف المؤسسة شيئا أخلاقي حسبه.
- كما أن هذه النظرية ركزت على التخصص والذي حسب برنارد يجب أن يكون حسب عدة اعتبارات منها: الاعتبار الجغرافي والاعتبار الزمني.
- أما العنصر الآخر الذي أعطاه برنارد أهمية بالغة فهو الحوافز التي تعد عنصرا أخلاقيا من طرف الرئيس للمرووسين، لأن التعاون وحده لا يكفي لتحقيق أهداف المنظمة حيث صنف الحوافز إلى عدة أنواع.

5- نظرية العدالة لستاتي آدمز:

ظهرت هذه النظرية وتطورت على يد رائدها الأول آدمز سنة 1963، حيث تشير إلى أن الأفراد يحفزون بتحقيق العدالة الاجتماعية في المكافآت التي يتوقعون الحصول عليها مقابل الإنجاز الذي يقومون به، فهي تقوم على أساس أن الفرد يرغب في الحصول على معاملة عادلة تضمن له التعويض العادل على مجهوداته ونشاطه، هذه العدالة يكتشفها من خلال مقارنة نسبة عوائده مثل الدخل أو الراتب إلى مدخلاته مثل مستوى الجهد مع نسبة عوائد الآخرين إلى مدخلاتهم.⁽²⁾

(1): خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: المرجع السابق، ص 92.

(2): أنرودي سيرلاقي، مارك جي والاس: السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، الرياض، د ط،

فنجذ آدمز يؤكد على أن عملية مقارنة العدالة تقوم على أساس العلاقة بين نسبة المدخلات والمخرجات، حيث أن المدخلات تمثل إسهامات الفرد للمؤسسة مثل: التعليم، الخبرة، الجهد والولاء، أما النواتج فتتمثل فيما يحصل عليه الفرد مقابل ما قدمه من مدخلات مثل الأجور، تقدير الآخرين، العلاقات الاجتماعية، والمكافآت الداخلية (المعنوية).⁽¹⁾

وعليه يكون إدراك الفرد لهذه العدالة من خلال أربع خطوات هي:

- تقييم الفرد للموقف الشخصي من خلال مدخلاته إلى المؤسسة، وما يحصل عليه من نواتج.
- يقيم المقارنات الاجتماعية للآخرين من خلال مدخلاتهم إلى المؤسسة ونواتجهم منها.
- يقارن الفرد نفسه مع الآخرين على أساس المعدلات النسبية للمدخلات والمخرجات.
- نتيجة للمقارنة يميل الفرد إلى إدراك العدالة أو عدم العدالة.

لقد قدم آدمز من خلال هذه المقارنات تفسيراً لحالة الرضا عن العمل وأسبابه، فاعتبر العلاقة بين

الفرد والمنظمة علاقة متبادلة يقدم فيها العامل جهوده وخبرته مقابل الحصول على عوائد مثل الأجر والمكافآت والتأمينات الصحية وغيرها من المؤسسة.

فيجري الفرد عملية موازنة بين (معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة مع عوائد الآخرين إلى ما

يقدمونه) فإذا ما تساوى المعدلان شعر الفرد عندها بالرضا عن العمل، وإذا حصل أي إختلال بينهما من وجهة نظره فإنه يشعر بالغبين، مما يؤثر على أدائه وتغيبه عن العمل أو تركه⁽²⁾. وقد حدد آدمز في هذا الإطار ست طرق يسلكها الأفراد لتخفيف الشعور بعدم العدالة والمساواة وهي:

- تغيير المدخلات: يمكن للفرد تغيير مدخلاته إذا أحس أو شعر بأنه حصل على نواتج أقل مما يستحق مقارنة بالآخرين، من هنا يعمد إلى التقليل من مجهوده المبذول في العمل.
- تغيير النواتج: يمكن للفرد أن يغير نواتجه، كأن يطلب علاوة أو زيادة في أجره أو قد يبحث عن مسارات إضافية لتحقيق النمو والتطوير.

- تغيير الإدراك الذاتي: قد يحاول الفرد أو يغير من تقييمه لنفسه فيبرر أن عطائه إلى المؤسسة منخفض، ومن ثم فإنه لا يستحق الحصول على أكثر مما حصل عليه.

- تغيير الإدراك الآخر: في هذه الحالة يحاول الفرد الذي يحس بانخفاض في مكافآته أن يبرر بأن ذلك المجهود الذي يبذله الآخرين لا بد أن يكون أكثر مما يبدو عليه بالفعل.

⁽¹⁾: نبيل النجار: الإدارة (أصولها واتجاهاتها المعاصرة)، الشركة العربية للنشر، القاهرة، د ط، 1999، ص 13.

⁽²⁾: المرجع نفسه، ص 15.

- تغيير محور المقارنة: يمكن للفرد أن يرجع عدم العدالة لأسباب أخرى كأن ينظر إلى الآخرين الذين يقارن نفسه بهم على أنهم أكثر حفا أو أن لديهم مهارات وقدرات خاصة أو أنهم مفضلين لدى المدير.
- ترك الموقف: كأن يطلب الفرد نقله من قسمه إلى قسم آخر أو أن يترك العمل نهائيا من المؤسسة، كل ذلك من أجل تخفيف الشعور بعدم العدالة.⁽¹⁾

مما سبق نلاحظ أن نظرية العدالة لأدمز لم تتناول الأخلاق في العمل بصفة صريحة، وإنما اكتفت بالتطرق إلى جزء من أخلاقيات العمل المتمثل في العدالة بين العمال أو الموظفين داخل المؤسسة سواء ما تعلق بالعدالة في الجانب المادي المتعلق بالأجور والحوافز المادية، أو الجانب المعنوي المتعلق بالعدالة في المعاملة، حيث أن الأفراد يقومون بمقارنة ما يقدمونه للمؤسسة من جهد وولاء مقابل ما يحصلون عليه من طرف المؤسسة ومنه يرون إذا كانت هناك عدالة أو لا عدالة.

وفي حال أحس الفرد بانعدام العدالة والمساواة بينه وبين زملائه فإنه يقوم بتخفيف هذا الشعور باستعمال عدة آليات منها تغيير المدخلات أو تغيير النواتج وصولا إلى مغادرة مكان العمل أو المؤسسة بشكل نهائي.

6- نظرية الإدارة بالأهداف لبينر دراكر:

- تنسب هذه النظرية إلى بينر دراكر النمساوي الأصل في مطلع الخمسينات، وهي عبارة عن أسلوب للتخطيط من خلال لقاء يتم بين الرؤساء والمرؤوسين حيث يشارك المرؤوسون في وضع الأهداف وهي اتخاذ القرارات الإدارية.
- وفي هذا اللقاء يتم وضع الأهداف، وهذه الأهداف التي تم وضعها وصياغتها من قبل الطرفين تساعد في الآتي:
- تحفيز المرؤوسين على العمل، وذلك من خلال المشاركة في وضع الأهداف المراد إنجازها خلال فترة محددة ويلبها عملية تقييم.
 - تنمية قدرات المرؤوسين عن طريق الاستفادة من خبرات الرئيس بالرجوع إليه بمشاورته.
 - مراقبة أعمالهم وأدائهم، وذلك عن طريق تقييم أداء المرؤوسين لعدم تكرار الأخطاء مستقبلا.
 - تقييم أعمالهم ومن خلال الرئيس المباشر.⁽²⁾

⁽¹⁾ بن دريدي منير: "إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2010، ص 66.

⁽²⁾ موسى قاسم القريوتي، علي خضر مبارك: أساسيات الإدارة الحديثة، دار تسنيم، عمان، ط3، 2006، ص 64.

إن هذا الأسلوب يعطي للتنظيم القدرة على مواجهة التحديات وذلك من خلال التعاون بين الرؤساء والمرؤوسين.

هناك شروط يجب توفرها لضمان نجاح أسلوب الإدارة بالأهداف:

- يجب على الرئيس إعطاء التفويض الكافي للمرؤوسين لإنجاز الأهداف المطلوبة.
- أن يشجع الرئيس المرؤوسين على الابتكار وتحمل المسؤولية.
- أن يكون الرئيس ديمقراطي في تبادل الآراء مع المرؤوسين.
- تقييم أعمال المرؤوسين.⁽¹⁾

نستنتج مما سبق أن نظرية الإدارة بالأهداف لبيتر دراكر قد جاءت بالعديد من المضامين

والمدلولات الأخلاقية فقد ركز على المرؤوسين في وضع الأهداف واتخاذ القرارات والذي نلمس فيه الأخلاقيات داخل المؤسسة، كما حدد بيتر دراكر أخلاقيات الإدارة بشكل محدد من خلال ثلاث حجج أو إثباتات: حيث أن وحسب دراكر لا تعد الأرباح غرضاً للمؤسسات على الرغم من أهميتها بالنسبة لها، فالغرض أو الهدف الشرعي في نهاية المطاف هو إيجاد الزبون أو المستهلك وجذبه، وهذا يعني تركيزها على التسويق والإبداع، كما أنه تقع على عاتق المؤسسات كمنظمات اجتماعية تلك المسؤولية الاجتماعية التي ينبغي أن تقوم بها، كما تواجه المؤسسة حسب مسؤوليات خاصة إتجاه العاملين فيها.

مما سبق نلاحظ أن النظريات المتعلقة بأخلاقيات العمل الوظيفي منها ما تناول الأخلاق بصفة

مباشرة مثل نظرية الحقوق الأخلاقية التي ترى أن هناك بعض الحقوق المتعلقة بالأخلاق والتي على الجميع احترامها وتنفيذها، ونظرية الأناية التي ترى أن الأفراد يسعون إلى تحقيق مصالحهم الخاصة، ففي حين الأولى تنادي بإعطاء حقوق الأفراد خاصة الحقوق الأساسية نرى أن هذه النظرية تشجع على السلوك الأناي لدى الأفراد لتحقيق أهدافهم ومصالحهم على حساب جميع مصالح الفئات الأخرى، في حين هناك نظريات لم تتطرق إلى الأخلاقيات بصفة صريحة بل ضمناً فقط فنظرية العدالة ركزت على بعد واحد من أبعاد أخلاقيات العمل المتمثل في العدالة بين العمال داخل المؤسسة سواء ما تعلق بالعدالة المادية كالأجور والحوافز، أو المعنوية كالعدالة في المعاملة.

أما نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور ركزت على الأجر بالقطعة، والحركة والزمن وكلا هذين المبدأين هما جزء من أخلاقيات العمل المتمثلة في العدالة في الأجور حسب مجهود كل فرد وعدم تضييع

⁽¹⁾: موسى قاسم القريوتي، علي خضر مبارك: المرجع السابق، ص 65.

الوقت المخصص للعمل في الأشياء والحركات غير الضرورية، وهو بذلك يركز على التنظيم الرسمي على عكس شستر برنارد في نظرية النسق التعاوني على التنظيم غير الرسمي والتعاون بين العمال من أجل تحقيق أهداف المنظمة، فالتنظيم غير الرسمي حسبه يكون في خدمة التنظيم الرسمي، كما أن هذا الأخير يساعد العمال والموظفين الأعضاء فيه على خلق مفاهيم واتجاهات وعادات معينة بينهم، كما نادى برنارد بضرورة التخصص وهنا يتشابه إلى حد كبير مع تايلور في ضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب دون إدخال الاعتبارات غير الموضوعية وهذا هو الجانب الأخلاقي في كلا النظريتين.

أما نظرية الإدارة بالأهداف لبيتر دراكر فتركز على ضرورة إشراك العمال في وضع أهداف المنظمة واتخاذ القرارات المتعلقة بها وهو الجانب الأخلاقي في هذه النظرية والذي لم تتطرق إليه نظرية الإدارة العلمية.

ثانياً: النظريات المفسرة للفساد الإداري

1- النظرية اللامعيارية لإيميل دوركايم:

مؤسس هذه النظرية هو عالم الاجتماع "إميل دور كايم" (1858-1917) Emile Durtheim حيث يعتبر أول من استخدم مصطلح اللامعيارية في علم الاجتماع حيث طرح نظريته عن الانتحار، وتقسيم العمل، فاستخدمه للإشارة إلى حالة التفكك المناقضة للتضامن والتآزر التي تسود المجتمع، أي تلك الحالة التي تشير إلى التخبط وانعدام الأمن واضطراب التوازن الاجتماعي وانتشار القلق بين الأفراد⁽¹⁾. وفي هذه الحالة من التفكك الاجتماعي التي تطرأ على المجتمع تكون ناتجة عن حدوث موجات من التغيير الاجتماعي الفجائي والسريع.

ينطلق دور كايم من افتراض أن كل ظاهرة اجتماعية تؤدي وظيفة معينة وعلى علم الاجتماع أن يبحث عن تلك الوظيفة، ويضيف أن على الباحث في علم الاجتماع أن يتقصى أثر العوامل الكامنة وراء تطور تلك الظواهر وانتشارها، وهو يعتقد أن وظيفة الظواهر الاجتماعية تشير إلى ذلك الترابط الذي يحدث بين الظاهرة والواقع الاجتماعي الذي يعبر عن الحاجات العامة للأفراد⁽²⁾. ومن هنا اعتبر إميل دور كايم واحد من أبرز الوظيفيين الذين يرون أن للظواهر الاجتماعية وظائف تؤديها بالمجتمع.

(1): سامية محمد جابر، حسن محمد حسن: علم اجتماع القانون، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2001، ص 347.

(2): عبد الله أحمد المصراطي: الفساد الإداري (نحو نظرية في علم اجتماع الجريمة والانحراف الاجتماعي)، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، د ط، 2011، ص 29، 30.

عموما تقوم نظرية "إميل دور كايم" حول اللامعيارية على مجموعة قضايا نظرية أساسية هي كما يأتي:

- تؤدي الأزمات الاقتصادية الشديدة والتغيرات السريعة المفاجئة في المجتمع سواء كانت أزمات إفلاس أو ثراء (طفرة) إلى حدوث حالة من اضطراب المجتمع.
 - هذه الإضطرابات تحدث حالة من انهيار التصنيف في المكانة الاجتماعية للأفراد واختلاف المعايير وفقدان الانتظام وانهيار القواعد الأساسية التي تحكم السلوك وتوجهه.
 - هذه الحالة (اللامعيارية) تؤدي إلى رفع القيود عن الطموحات الفردية، وهذا ما يساعد على ارتفاع مستواها.
 - زيادة الطموحات لدى الناس تجعل من الصعب على الوعي الجمعي أن يتحكم بها ونتاج ذلك تسطير الشهوات، وتصل بذلك اللامعيارية إلى أقصى مدى لها.
 - هذه الحالة من التهيج في الطموحات مع عدم القدرة على تحقيقها وتوفر الإمكانيات تقود إلى التنافس والصراع الشديدين مما يقود بالأفراد إلى فقدان الرغبة في الحياة.
 - وضعف الرغبة في الحياة يقود بدوره إلى الإنتحار.⁽¹⁾
- عموما يرى دور كايم أن نمو المجتمعات الصناعية الحديثة يصاحبه نمو ظواهر سلبية تسهم في تفاقم معدلات الجريمة منها مثلا ظاهرة الأنانية، وهي حالة تثير إلى عدم الامتثال للقانون وعدم المحافظة على التضامن والاندماج مع المجتمع، وتعني اعتلاء المصالح الفردية عما عداها من مصالح، وحالة اللامعيارية التي يقصدها "دور كايم" تشير إلى حالة الاختلال في التوازن الاجتماعي بالمجتمع وضعف الضبط الاجتماعي، حيث تسود حالة من الانهيار في توقعات الأفراد للسلوك الجيد والمقبول اجتماعيا، إضافة إلى اختلال الثقة في صور السلوك المطلوب في ظل الظروف المتغيرة.⁽²⁾
- وهذا بدوره يسهم في انتشار الجريمة والسلوك المنحرف بوجه عام، حيث يضعف بشكل واضح الضبط الاجتماعي وتزيد رغبة الأفراد في تجاوز المعتاد بل وخرق القانون إذا ما كان عائقا أمام تحقيق طموحاتهم.

⁽¹⁾: مصلاح الصالح: النظريات الاجتماعية المعاصرة وظاهرة الجريمة في البلدان النامية، مؤسسة الوراق، عمان، د ط، 2000، ص33.

⁽²⁾: عبد الله أحمد المصراطي: مرجع سابق، ص 32.

وعلى الرغم من كل الانتقادات التي وجهت إلى "أميل دور كايم" حول اللامعيارية وتفسيره للانتحار والتي من أهمها أنه أهمل جميع العوامل مقابل تركيزه على العوامل الاجتماعية، إلا أنها لا تزال فاتحة للكثير من الدراسات والبحوث من بعدها، ومدخلا اجتماعيا لتفسير العديد من الظواهر الاجتماعية، بل يذهب بعض الباحثين الاجتماعيين للقول: إن هذه النظرية يمكن تعميمها وإجراء دراسات مقارنة على مستوى عالمي بالاستناد إليها.⁽¹⁾

- اللامعيارية عند ميرتون:

لقد قام "روبرت ميرتون" بتطوير أفكار دور كايم عن اللامعيارية، ولكنه لم يقف عند المستوى الذي وقف عنده "دور كايم"، فلقد افترض في مقاله الموسوم بـ "البناء الاجتماعي واللامعيارية" 1938 أن هناك بعض البنى الاجتماعية تكون فيها مخالفة القواعد الاجتماعية (القيم والمعايير) حالة سوية حيث يرى أن تلك البنى الاجتماعية تمارس ضغوط على أشخاص معينين يفضلون إثر ذلك السلوك غير السوي على السلوك السوي أو الممتثل.⁽²⁾

فهو يرى أن ثقافة أي مجتمع تتألف من مجموعة أهداف ثقافية مشروعة وذات إجبار اجتماعي أو ضغط ثقافي، وتوجد بها أيضا مجموعة من السبل منها ما هو مشروع تبيحه الثقافة وتسمح للأفراد بإتباعها في تحقيق الطموحات والأهداف، ومنها ما هو غير مشروع وهي التي لا تبيحها ثقافة المجتمع ولا قوانينه وتستهنجها، ولأن المجتمع يتألف من مجموعة من الأفراد المتباينون في خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية وإمكانياتهم، لذا فإن الأفراد متباينين في بلوغ تلك السبل المشروعة لتحقيق أهدافهم المشروعة ومنهم من يعجز عن وصولها، وهؤلاء عرضة للانحراف وللعمل بالسبل غير المشروعة.⁽³⁾

وفي اعتقاده عندما يعجز الأفراد عن تحقيق أهدافهم بالسبل المشروعة يضطر ما أطلق عليه "الانحراف الابتكاري" الذي يعبر عن ابتكار وتطوير سبل غير مشروعة لتحقيق الأهداف ذات الإيجار الثقافي، هذا النوع من الانحراف عند "ميرتون" هو واحد من خمسة أنواع انتهى إليها من دراساته هي "الانحراف الانتمائي" ويشير إلى انتماء الفرد لبيئة منحرفة منذ نشأته الأولى، و"الانحراف الإنسحابي" الذي يشير إلى فشل الفرد في مواجهة الواقع مما يؤدي به إلى التكيف السلبي عن طريق تعاطي

(1): مصلح الصالح: المرجع السابق، ص 46.

(2): المرجع نفسه، ص 49.

(3): نبيل رمزي: النظرية السوسولوجية المعاصرة (أصولها الكلاسيكية واتجاهاته الحديثة)، دار الفكر الجامعي، د ب، د ط، 1999 ص 352.

المخدرات والخمور وما في حكمها، و"الإنحراف الثوري" الذي يؤدي بالفرد إلى جرائم العنف خاصة الضرب والتكسير والحرق والإتلاف وأخيرا "الإنحراف الطقوسي" الذي يمثل حالة من حالات الإنحراف غير المعيب، وهو يتمثل في تمسك الأفراد بالإجراءات الروتينية والطقوس الإدارية بشكل مفرط فيه لدرجة الإنحراف عن المعتاد.⁽¹⁾

إن الإنحراف وفقا لنظرية "ميرتون" نوعان: أولهما معيب وهو يمثل فعل فيه من خرق القواعد الأخلاقية والخطورة الإجرامية ما يدعو لتجريمه وتحديد عقاب لفاعله (أي جريمة)، أما النوع الثاني من الإنحراف فهو غير المعيب، وهو الذي لا يمثل إلا خروجا عن العادات والتقاليد الاجتماعية لا الأخلاقية والدينية، أي أنه سلوك لا يتنافى مع القواعد الأخلاقية غير أنه غير عادي أو مألوف بين أفراد المجتمع، ومن هنا يفرق "ميرتون" بين نوعين من المنحرفين هما: (المنحرف المنشق، والمنحرف الضال)، في الوقت الذي يجاهر فيه الأول (المنشق بخروجه عن المعايير يحاول الثاني كتمان ذلك وإنكاره، ومثال ذلك المنشقون السياسيون (الإنفصاليون عن السلطة). كذلك فإن المنشق لا يعترف بسلطة وشرعية المعايير، عكس الضال الذي يعترف بهذه الشرعية، أيضا فإن المنشق غالبا يمثل شخصية ثورية أي أنه يرمي إلى تغيير المعايير الاجتماعية وليس إلى إصلاحها، وهو لا يهدف من هذا تحقيق فوائد ذاتية أو شخصية إنما يهدف لخدمة المصلحة العامة عكس الضال الذي يهدف للإفلات من ضغوط قوى الضبط الاجتماعي لتحقيق أهدافه الخاصة.⁽²⁾

لقد واجهت هذه النظرية العديد من الانتقادات من بينها أن "ميرتون" قد أهمل دور عامل البناء الطبقي لاسيما في المجتمع الذي قام بدراسته، واستقرأ نظريته في الإنحراف من واقعه (المجتمع الأمريكي) فرغم طابعها الاجتماعي (السوسيولوجي)، إلا أنها تصور الأفراد الأنوميين وكأنهم مفصولون عن الواقع الاجتماعي، كما ولو كانوا في صناديق وليسو في مجتمع فيه التفاعل الاجتماعي والمؤسسات والجماعات ما قد يخفف ويلاط هذه الظاهرة التي تقول عليها النظرية في تفسير الإنحراف الاجتماعي. من جهة أخرى، تنتقد هذه النظرية في أنها لم تحدد بدقة الحالة الزمنية والمكانية أو الأوضاع الاجتماعية التي تدعو إلى حالة الأنومي في المجتمع "قدوركايم" مثلا: يرى أن للانحراف علاقة طردية بسرعة التغيير الذي يحدث في المجتمع، أما "ميرتون" فهو يرى أن الانحراف مرتبط طرديا بدرجة التجاذب الحادث بين السبل والأهداف الثقافية في المجتمع، وفي الوقت ذاته يرى "ميرتون" أن هذه الحالة من التجاذب دائمة

(1): نبيل رمزي: المرجع السابق، ص 354.

(2): المرجع نفسه، ص 355.

في أي مجتمع من المجتمعات وليست عارضة، هذا ناهيك عن أن هذه النظرية تحاول تعميم ما تستقرئه في المجتمع الأمريكي ذي التركيبة الخاصة على سائر المجتمعات الإنسانية⁽¹⁾. وإن كان "إميل دور كايم" قد حاول البحث دون جدوى عن حلول لهذه المشكلة حيث اقترح تفعيل دور الروابط المهنية، لتكون وسيطا بين الفرد والمجتمع، كما أكد على دور التربية والتعليم والمعلمين في التخفيف على الأقل من ويلات هذه الظاهرة نجد في المقابل أن "ميرتون" لم يخض في هذا المجال ووقف موقف الوصف لظاهرة اللامعيارية (الأنومي) ولم يحاول وضع حلول لها كما فعل "دور كايم"⁽²⁾.

– اللامعيارية عند كلوارد، وأوهن:

من زاوية أخرى قدم "كلوارد ووهلن" نظريتهما 1960، في الأنومي معتمدين على متغيري الطبقة الاجتماعية وبناء الفرصة في المجتمع الأمريكي، فهما يفترضان أن عملية اغتراب الأفراد عن المعايير وتبنيهم سلوكا غير اجتماعي تأخذ الخطوات الآتية:⁽³⁾

- التحرر النسبي من الانتماء للتنظيمات الاجتماعية نظرا لفقدانهم الإيمان بشرعيتها.
- الاعتماد على غيرهم في معالجة مشاكلهم بدلا من الاعتماد على أنفسهم.
- التزود بالوسائل اللازمة لارتكاب الجريمة والتدريب عليها لتحريرهم من الخرف.
- اجتناب وقوع العقوبة عليهم، وهم بذلك يسعون للنجاح عند إتباع سبل غير مشروعة.
- ولقد أرجع العالمان هذه الحالة من الاغتراب عن المعايير الاجتماعية إلى حالات الفشل أو توقعه من قبل الأفراد في تحقيق أهدافهم، وهم غالبا ما يحملون التنظيم الاجتماعي مسؤولية هذا الفشل إن فعلا منيوا به في مسيرتهم نحو تحقيق أهدافهم، وذلك لما يرونه في التنظيم من قصور وعدم توافر عدالة اجتماعية فيه، مما يحملهم على تكوين اتجاهات سلبية من أهمها شعورهم بالحرمان، مثل هذا الشعور في رأي العالمين يقود إلى ضعف شعور الولاء والانتماء والإيمان بشرعية التنظيم الاجتماعي والقواعد والقوانين والضوابط الاجتماعية.⁽⁴⁾

الأمر الذي يدفعهم إلى تبني سلوك إجرامي لتحقيق غاياتهم، ويضيفان قولهما: بأن الفرص غير المشروعة هي كالفرص المشروعة من حيث توافرها أمام الأفراد، فالأفراد غير متكافئين في إتباعها، فهذه

(1): عبد الله أحمد المصراطي: المرجع السابق، ص 37.

(2): نبيل رمزي: مرجع سابق، ص 368.

(3): المرجع نفسه، ص 356، 357.

(4): عبد الله أحمد المصراطي: مرجع سابق، ص 38.

الأخيرة (الفرص غير المشروعة) ليست متاحة أمام جميع الأفراد، فالسارق لن يسرق ما لم تنتح له فرصة السرقة، ولا تتاح هذه الفرصة دائماً أمام جميع الأفراد، هذا ناهيك عن أن الفرد لن يحظى بقبول المحرّفين ما لم يتقن هذا الفعل، بكلمات أخرى إن لجماعات الإنحراف ثقافة خاصة بهم ذات معايير وقيم تتميز عن الثقافة العامة للمجتمع.

نستنتج من هذه النظرية اللامعيارية أن أهداف أو طموحات الأفراد خاصة المادية منها لها دور كبير في تفسير الجريمة وانحراف السلوك عن المعايير السائدة في المجتمع، فالتغيرات السريعة التي تطرأ على البناء الاجتماعي يكون تأثيرها على وسائل الضبط الاجتماعي كالمعايير الاجتماعية، والقيم والقانون، فيرى أنصار هذه النظرية أن فشل الأفراد في تحقيق طموحاتهم بالطرق المشروعة راجع لعدم قدرتهم المادية على تحقيق ذلك. وأن تسرع الأفراد في تحقيق تلك الطموحات ينجم عنه إصابتهم بدرجة من الشعور بالإغتراب عن واقعهم وبالتالي عدم احترامهم للقوانين والأعراف السائدة في المجتمع، وهذا بدوره ما يحفزهم على تبني القيم والأفكار التي تدفعهم للتحرر من الضوابط الاجتماعية بهدف منهم تحقيق الطموحات التي عادة ما تكون مشروعة، وهذا بدوره ما يحفزهم لارتكاب السلوك الإجرامي.

ومن خلال هذا يمكننا القول أن الفساد الإداري هو سلوك يصدر نتيجة لفقدان المعايير

الاجتماعية لدى الأفراد نتيجة التغير الاجتماعي، حيث أن هذه التغيرات الحاصلة هي التي تكون لدى الأفراد درجة عالية من الطموحات المادية، ونظراً لعدم توفر الفرص والإمكانيات لتحقيق هذه الطموحات يلجأ هؤلاء الأفراد إلى ممارسة السلوكات المنحرفة في مجال الإدارة من أجل تحقيق الأهداف الشخصية الخاصة بهم.

رغم ما قدمته هذه النظرية في تفسيرها للسلوك المنحرف والجريمة إلا أنه لا يمكننا إرجاع ظاهرة الفساد الإداري إلى الجانب المادي فقط وخاصة الجانب المالي، فالفساد الإداري هو سلوك يستهدف الجوانب السياسية أو الإدارية، مثل الوساطة والمحسوبية والتجاوز في القوانين من أجل الأصدقاء والأقارب في ترقيةهم وفي تقديم المكافآت لهم، ويكون ذلك من أجل تبادل المنافع والحصول على تسهيلات إدارية، كما يمكن إرجاع الفساد الإداري إلى الضغوطات المفروضة لجماعة المصلحة، أو البحث عن مزيد من المزايا الإدارية، وغير ذلك من الأهداف المعنوية الكامنة وراء تلك السلوكات المنحرفة.

2- النظرية الوظيفية لتالكوت بارسونز:

لقد قامت النظرية البنائية الوظيفية المعاصرة على قاعدة عريضة من الجهود العلمية لعدد من علماء علم الاجتماع والتي أسهمت كثيرا في بلورة هذه النظرية في الوقت الراهن ومكنتها من تناول القضايا والمشكلات الاجتماعية بشكل مميز على الصعيدين النظري والمنهجي، من هذه الجهود مثلا، النظرية العضوية عند "كونت" وعند "سبنسر" ونظرية التضامن الاجتماعي عند "دور كايم" ونظرية العقد الاجتماعي عند "قير" ونظرية التفاعل الرمزي عند "جورج سميل" ونظرية التوازن الاجتماعي عند "باريتو"، كل هذه النظريات الوظيفية ساهمت إلى حد كبير في تبلور البناء المنطقي لهذه النظرية. ويعتمد أنصار هذه النظرية على مفاهيم أساسية في دراساتهم الاجتماعية للظواهر منها على سبيل المثال لا الحصر النسق الاجتماعي، الوظيفة، الاختلال الوظيفي والمحافظة على النمط وإدارة التوتر.⁽¹⁾

وأنصار هذه النظرية يرون أن حالات التغيير الاجتماعي المفاجئة ستؤدي إلى خلق درجة من اختلال التوازن في النسق، بافتراض أن أي مجتمع يمثل نسق متكامل أجزاؤه بعضها مع البعض الآخر من أجل المحافظة على استمرار ذلك النسق واستقراره. فكل نسق يؤدي وظيفة محددة داخل ذلك الكل الأكبر فإذا ما اختل أو انحرف ذلك النسق الفرعي في أدائه لتلك الوظيفة فإنه يؤثر في توازن النسق العام وسلامته، مما يتسبب في بروز عدد من المشكلات الاجتماعية بواقع ذلك المجتمع، وربما على رأسها انتشار السلوك المنحرف والجريمة.⁽²⁾

وبهذا فإن النظرية البنائية الوظيفية تُرجع المشكلات والظواهر الاجتماعية غير السوية أو المرضية إلى حالة الارتباك وعدم التوازن التي تنجم عن حالة الاختلال الوظيفي للأنساق الفرعية، وهذه الأخيرة ناتجة عن حالات التغيير الفجائية الآتية إما من الداخل أو من خارج حدود المجتمع. فإن السلوك المنحرف - وعلى رأسه الفساد - يمكن أن يفسر من خلال هذه النظرية بمتغير اختلال الوظائف في النظام الاجتماعي لبعض الأنساق الفرعية⁽³⁾. مثل نسق التعليم، والتنشئة الاجتماعية، أو نسق الأسرة أو نسق الأمن والضبط الاجتماعي ... إلخ، حيث يعجز نسق من أنساق المجتمع عن تأديته للوظيفة المناط

(1): عبد الله محمد عبد الرحمن: النظرية في علم الاجتماع (النظرية السوسولوجية المعاصرة)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2007، ص 11.

(2): عبد السلام بشير الدويبي: "الأبعاد المسببة لظاهرة الفساد"، مجلة دراسات، عدد 21، لعام 2005، المركز العالمي للدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر، طرابلس، 2005، ص 30.

(3): المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

بها، ذلك نتيجة حدوث موجة من التغيير السريع، الأمر الذي ينعكس سلباً على طبيعة العلاقات الاجتماعية وأنماط السلوك، فعندما يحدث أي خلل في تأدية أحد هذه الأنساق لوظيفته فإن باقي الأنساق تتأثر سلباً في تأديتها لوظائفها، ومن هنا تصبح المشكلة تتفاقم أكثر فأكثر ويزداد التوتر والتفكك الاجتماعي.

وهنا يبدأ النسق العام في البحث عن سبل إعادة التوازن وتحقيق الاستقرار. وذلك بالبحث عن حلول للمشكلات الاجتماعية التي كانت سبباً في ذلك الإرباك وفقدان التوازن الاجتماعي بين الأنساق الفرعية بالنسق العام.⁽¹⁾

إن تالكوت بارسونز Talcoot Parsons يفترض أن المجتمع مكون من أربعة أجزاء أو أنساق كل منها يؤدي وظيفة معينة تسهم في الحفاظ على توازن النسق العام وهذه الأنساق هي: النسق العضوي (التكيف) ونسق الشخصية (تحقيق الأهداف)، ونسق الثقافة (المحافظة على النمط)، والنسق الاجتماعي (التكامل)، أما الأنساق الفرعية فهي النسق الاقتصادي والنسق السياسي، ونسق التنشئة الاجتماعية، والروابط المجتمعية التي تشمل مجموعة من النظم التي تعمل على إقامة علاقات بين أفراد المجتمع وتحافظ على استمرارها.

عموماً فإن أنصار الاتجاه الوظيفي يرون أن لظواهر الانحراف والجريمة، والفساد الإداري وظيفية يؤديها داخل النسق العام تتمثل في زيادة التضامن والتماسك الاجتماعي في المجتمع مما يدعم التكامل الوظيفي بين الأنظمة والمؤسسات الاجتماعية، وذلك عندما يسود الشعور بأهمية مواجهة هذه المشكلة والتصدي لها على أصعدة عدة. إن الجريمة والانحراف، من وجهة نظر أنصار هذه النظرية، يخفان من قوة التوتر والاضطرابات والصراع، خاصة في مجتمعات العالم النامي، كما أن هذه الظواهر تدفع أعضاء المجتمع ليعيدوا النظر فيما يسود في واقعهم لتحقيق درجة أعلى من التوازن والتكامل إضافة إلى أنها تمثل مصدراً للحركة والتجديد في المجتمع.⁽²⁾

ومن هذا المنطلق نجد بعض الباحثين في مجال الفساد الإداري يركزون على الوظائف أو الآثار الحميدة لظاهرة الفساد الإداري في المجتمعات وبالتحديد النامية منها حيث يرونه يقوم بوظائف من أهمها تخفيف صرامة البيروقراطية ورتاباتها والتي تعرقل إلى حد ما نجاح مشاريع التنمية وتبطل تحقيق التقدم

⁽¹⁾: جي روشيه: علم الاجتماع الأمريكي (دراسة لأعمال تالكوت بارسونز)، ترجمة محمد الجوهري، أحمد زايد، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2001، ص 116.

⁽²⁾: المرجع نفسه، ص 117.

والتطور الاجتماعي والاقتصادي المستهدف، ولكن تبقى هذه النظرة محدودة وضيقة الأفق حيث تركز على الجانب الإيجابي من هذه الظاهرة غاضة النظر عن كل الآثار السلبية له. والتي قد تكون أكبر وأعظم مضرة وخطورة على تماسك المجتمع وازدهاره.⁽¹⁾

مما سبق يمكن القول أن هذه النظرية اعتبرت أن الكثير من المشاكل الاجتماعية المنتشرة بين أفراد المجتمع رجعة إلى التغيرات الاجتماعية وبالتالي هي المسؤولة على ذلك، بالرغم من اعتقادهم أن هذه المشاكل الاجتماعية وخاصة جريمة (الفساد) لها دور في المجتمع من خلال الحفاظ على توازنه واستقراره بالإضافة إلى معالجة الاضطرابات الناتجة بين الأنساق، وهذه الأخيرة يمكن أن تكون دافعا للأفراد في ارتكابهم للسلوكات غير المقبولة اجتماعيا نظرا للاختلال والاضطراب الذي يصاب به النسق الاجتماعي أو المجتمع.

ومنه فإن الانحراف بما فيه الفساد الإداري هو ناتج عن ذلك الخلل الوظيفي الذي ينتج عند تعرض المجتمع لمجموعة من التغيرات السريعة خاصة تلك التغيرات غير المخطط لها، والتي بدورها تدخل المجتمع في حالة من الارتباك وعدم قدرة أنساقه على تأدية وظائفها اللازمة، وهذا ما يضعف الضبط الاجتماعي وفقدان المعايير الاجتماعية المسيطرة على السلوك وعدم قدرتها على توجيهه نحو الطريق الصحيح.

3- النظرية الاقتصادية لبونجر:

إن العوامل الاقتصادية من أهم العوامل التي أولاها العديد من العلماء اهتماما بارزا في تحليلاتهم الاجتماعية التي قدموها لتفسير ما يعترى المجتمع من تغير وتبدل في أوضاعه المختلفة، وبروز العديد من الظواهر الاجتماعية، ومن هذه العوامل توزيع العمالة، والدخل، ونوع المهنة، وسنوات الخبرة ... ومن هؤلاء العلماء مثلا "بونجر" الذي وسع تحليله عندما قدم طرحه في كتابه "الإجرام والأوضاع الاقتصادية"، حيث أكد أن الإنسان يولد وهو مزود "بغرائز اجتماعية غيرية" تتأثر بما يعترض الفرد من ظروف، فإن كانت ملائمة زادت قوة الغرائز في ضبط السلوك، وإن كانت العكس ضعفت الأمر الذي يدفع به إلى الإجرام بعد أن تسيطر عليه الأنانية، وتحكم سلوكه، هذا الشعور تزرعه في نفوس الأفراد الظروف الاقتصادية السائدة في النظام الرأسمالي، بمعنى آخر، إن محصلة العيش في ظل النظام الرأسمالي هي تلاشي الوازع الاجتماعي وروح الجماعة جراء النكبات الاقتصادية، وهذا قد يؤدي إلى

(1): عبد الله أحمد المصراطي: مرجع سابق، ص 39.

إضعاف الولاء الاجتماعي مما ينعكس سلباً على الانصياع لأوامر وسائل الضبط الاجتماعية وبهذا يتمون في الجريمة، وهم على دراية تامة بأنهم يبدون سلوكاً مجرماً قانونياً.⁽¹⁾

ولقد انتهى "ولتر ملر" من دراسته لقبول الغرض الذي ينص على ارتباط جنوح الأحداث بالفقر أو (العوز الاقتصادي)، كما استطاع "ركلس" أن يطرح للقضية التي مفادها: "لماذا أكثر المجرمين من الفقراء؟" يضاف إلى ما تقدم به "سندرلاند" حول إجرام ذوي الياقات البيضاء، فلقد طرح "ركلس" نظريته عن "المجازفة الطبقيّة" مؤكداً أن عملية المجازفة هذه تقوم على عوامل عدة منها العمر والسلالة والعرق ... إلخ. كما بيّن أن الفرص أمام الأفراد في ظل النظام الرأسمالي ليست متساوية، فنجد أن الفقراء أو أبناء الطبقة الدنيا هم أقل حظاً مما يجعلهم أكثر مجازفة ومغامرة من أبناء الطبقة الوسطى الذين هم أكثر مجازفة من أبناء الطبقة العليا، فهم يعتقدون أنهم إن لم يكسبوا شيئاً من هذه المغامرة فإنهم لن يخسروا شيئاً، عكس أبناء الطبقة العليا الذين سيخسرون الكثير إن فشلوا في مغامراتهم والتي قد لا تعود عليهم، إن نجحوا فيها بمنافع تضاهي خسارتهم إذا فشلوا، ونظراً لأن الفقراء لا يحظون بمكانة مرموقة في المجتمع مثل تلك التي يحظى بها الأغنياء فإنهم يقعون بسهولة في قبضة السلطات ويودعون في السجون، وهذا ناهيك عن عجز الغالبية عن توفير محامي دفاع على درجة من الحنكة القانونية كما يحدث مع الأغنياء.⁽²⁾

هذا ولقد نحى المنتمون إلى نظرية الصراع المحدثّة (الراديكاليون) منحا معارضا ومنتقدا للنظام الرأسمالي وتوجهاته وأفكاره المتعلقة بالجريمة والقانون الجنائي محملين هذا النظام مسؤولية إجرام الأفراد، فهذا النظام في رأي الراديكاليين يحتوي على بذرة الإجرام المتمثلة في صراع الطبقات، فهم يرون أن عدم توفر العدالة الاجتماعية في توزيع وسائل الإنتاج بالمجتمع يؤثر في مردود الإنتاج فيزيد من قوة الطبقة البرجوازية ويضعف أكثر من شأن العمال الكادحين (البوليتاريان)، ومن حق هؤلاء الآخرين أن يحققوا لأنفسهم المكانة اللائقة ويكفوا عن أنفسهم هذا الاضطهاد وذلك بالثورة على النظام الرأسمالي، ولأن البرجوازية تعرف هذا الأمر فهي تسعى دوماً إلى الحد من قوة هذه الفئة من خلال القوانين وتشريع القرارات وفرض الضرائب عليهم، وفقاً لهذا التصور يكون المجرم عبارة عن تائر على التعسف الرأسمالي، ولا يمكن النظر إليه على أنه خارج عن النظام الأخلاقي المعمول به في المجتمع.⁽³⁾

(1): عبد الله أحمد المصراطي: المرجع السابق، ص 45.

(2): المرجع نفسه، ص 46.

(3): فهد الثاقب: "الاتجاه الراديكالي في علم الإجرام"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثاني، 1984، ص 64.

من خلال ما سبق يمكن القول أن النظرية الاقتصادية اعتمدت في تفسيرها للفساد على مجموعة من العوامل والتمثلة في مستوى الدخل ومدى كفايته وسنوات الخبرة، والأزمات الاقتصادية. والدرجة الوظيفية، بالإضافة إلى انتشار ظاهرة البطالة بين أفراد المجتمع، واعتبرتها من العوامل الاقتصادية البارزة في انتشار الفساد، كما أن ظهور بعض المشكلات والأزمات الاقتصادية ونوعية الأنظمة التي تتبعها الدول في المجال الاقتصادي لها دور سلبي على نفسية الأفراد وانتشار الأنانية وحب الذات بين هؤلاء الأفراد، وهذا ما يدفع بالأفراد إلى الاتجاه نحو السلوكيات المنحرفة من أجل تحقيق رغباتهم ومصالحهم الخاصة على حساب المصلحة العامة.

كما أن الراديكاليون يفسرون أن المبادئ والقوانين المنصوص عليها وضعت من أجل تحقيق مصلحة لفئة أو طبقة معينة، وهذا ما يفسر سبب عدم احترام وتخلي الأفراد عن هذه المبادئ والقوانين، واعتبار هذا الأمر ذكياً وطبيعياً لاحتياهم على هذه القوانين، وليس سلوكاً منحرفاً يعرض صاحبه للعقاب. وبالرغم من الأهمية الكبيرة للجانب الاقتصادي في تفسير السلوك الإنساني فإنه لا يمكن اعتباره العامل الوحيد في تفسير هذا السلوك، نظراً لتعدد جوانب الحياة الاجتماعية، وتكاملها مع بعضها البعض، فظاهرة الفساد الإداري لا يمكن إرجاعها إلى الجانب الاقتصادي فقط، بل يتعدى ذلك كالجوانب الاجتماعية والثقافية والسياسية وحتى النفسية لها دور في تفسير ظاهرة الفساد الإداري.

4- نظرية الفرصة كلاود و أوهين:

قدم هذه النظرية كل من كلاود وأوهين 1960 في كتابهما عن الانحراف والفرصة في محاولة منها لحل بعض المشاكل، التي لاحظا وجودها في نظرية (كوهن) عن العصابات الجانحة، وخاصة ما يتعلق بتقصير نظرية (كوهن) في الإجابة على السؤال الذي يقول لماذا يؤول الأمر ببعض أبناء الطبقة الدنيا إلى الانحراف بينما لا يكون الأمر كذلك بالنسبة للبعض الآخر منهم؟ وللإجابة على ذلك التساؤل قام (كلاود وأوهين) بتقديم هذه النظرية التي تمثل دمجاً للعناصر الأساسية لنظرية (ميرتون) مع بعض مفاهيم نظرية الاختلاط التفاضلي.⁽¹⁾

وفي ضوء ذلك اقترحنا أن انحراف عصابة الذكور في الطبقة الدنيا ناشئة عن الفرص الاقتصادية المشروعة وغير المتاحة لهذه الشريحة من المجتمع من خلال المؤسسات الاجتماعية الأمريكية، كما أن الطبيعة الخاصة بالانحراف تعتمد خصائص جماعات الجوار التي يعيش فيها الأحداث الجانحون، كما

(1): خليفة محمد عبد اللطيف: "العوامل المؤثرة في اتجاهات مدراء الأعمال نحو تكوين تحالفات إستراتيجية إقليمية"، دراسة ميدانية على القطاع الصناعي في دولة الإمارات، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 01، العدد 01، 2001، ص 32.

تعتمد الاختلاطات الهامة الأخرى وعلى وجه الخصوص الاختلاط مع الأصدقاء وإن تلك الخصائص تؤثر في فرض ارتكاب السلوكيات غير المشروعة. وأهم ما أسهمت به هذه النظرية يتمثل في أنها أكدت أن فرص ارتكاب السلوك المنحرف موزعة توزيعاً غير متساوي في المجتمع، مثلها مثل الانخراط في السلوك السوي.⁽¹⁾

ولعل أكثر الصياغات النظرية القائمة على افتراضات أهمية الفرصة في فهم السلوك الإنحرافي هي الصياغة التي طرحها جوسيف شيلي في كتابه علم الإجرام ما أسماه بالجرائم المحترمة، والتي يقصد بها مزيجاً من الجرائم التي عادة ما يرتكبها المهنيون والعاملون في القطاعات العامة ورجال الأعمال عموماً، وقد انطلق من اعتبار بعدي الفرصة، والحوافز كمتغيرين أساسيين في فهم هذا النوع من الجرائم.⁽²⁾

فبالنسبة للمتغير الأول الفرصة ينطلق شيلي من فكرة مفادها أن فرصة ارتكاب الجرائم أمر مهياً لكل فرد عموماً كما أنه أمر متاح لأي فرد يشغل وظيفة مشروعة أو عملاً محترماً ومع هذا فإنه في أغلب الوقت لا يتم اغتنام الفرص مما يمنع ظهور السلوك الإنحرافي، وهو ما يعود إلى فقدان الدوافع التي تؤدي إلى هذا السلوك كما يعتقد أن الأعمال والصناعات والخدمات كافة، تتيح درجات متفاوتة في الفرص المهنية لارتكاب السلوك الإنحرافي، وإن ارتكاب تلك الجرائم يتناسب وبشكل طردي مع درجة وشدة التنظيمات الحكومية المقيدة لتلك الخدمة.⁽³⁾

كما أن شيلي تطرق بعد ذلك إلى القوى الداخلية الخاصة بالتنظيمات الاقتصادية المؤثرة في السلوكيات المنحرفة، مثل: الصعوبات الاقتصادية التي تواجه الشركات، مما يؤول بها إلى الإنحراف في أعمال إنحرافية منظمة بصورة أوضح من تلك الشركات التي تحقق أرباحاً طائلة.⁽⁴⁾ وإن كل مهنة تتميز بعدد خاص من الفرص غير المشروعة، الفرصة المرتبطة بالارتشاء ترتبط بالخدمات التي من الممكن أن يقدمها من يعمل في أعمال معينة.

فيذكر أنه قد تبين أن الرشوة في أوساط الشرطة أكثر انتشاراً بين رجال الشرطة المنوط بهم ملاحقة تجار المخدرات والدعارة نظراً لقدرة هؤلاء على دفع الكم المطلوب من النقود وكفيلة بحمايتهم من

(1)(2): خليفة محمد عبد اللطيف: المرجع السابق، ص 32.

(3): المرجع نفسه، ص 33.

(4): المرجع نفسه، ص 35.

الوقوع تحت طائلة القانون، ومن المهن المتميزة بالفرص المتعددة والسانحة بظهور الفساد الإداري، مما يشمل المفتشين الحكوميين والمشرفين على الخدمات العامة.⁽¹⁾

أما المتغير الثاني المهم إلى جانب الفرص فهي تلك الأنماط المنحرفة من السلوك فيتمثل في البواعث والحوافز والتي تعمل على تحفيز الفرد في ارتكاب السلوكيات المنحرفة في عالم التجارة والصناعة والسياسة.

- ويرى شيلي أن فهم بنية الفرصة لا يمكن أن يقدم أكثر من نصف الصورة الخاصة بارتكاب السلوكيات المنحرفة.

فعندما نتعرف على الفرص المتاحة للفرد فإنه يبقى من الواجب علينا تغيير البواعث التي تدفع الفرد لاغتنام فرصة ما دون أخرى، فالمجرمون ينتهكون القانون لأنهم يرغبون في الحصول على أرباح كثيرة وسريعة، وسوف لن يترددوا في اغتنام أي فرصة تعرض لهم أو توفر لهم مردودا كبيرا، ولكن إذا كان هذا القول حقيقة بالنسبة للبعض، إلا أنها ليست كذلك بالنسبة للأغنياء مثلا. فهؤلاء لن يستفيدوا كثيرا من الحصول على أرباح مالية إضافية، لذلك فإن السؤال المحوري يتمثل في: لماذا يكون هؤلاء المجرمون مرغمين في تحقيق التراكم والثراء المالي في المقام الأول خلافا للعديد من الأشخاص في ثقافات عديدة أخرى حول العالم الذين لا يظهرون رغبة جامحة في الحصول على التراكم المادي؟

وتتمثل الإجابة على هذا التساؤل وفقا لشيلي في ثقافته المنافسة المرتبطة بدرجة أو أخرى

بالمجتمعات الصناعية، ومن وجهة النظر هذه فإن الكفاح من أجل الثراء والمكانة يشكل هدفا محوريا للمساعي الإنسانية، إن هذا الكفاح لا يعمل على بناء الشخصية الفردية حسبه، ولكن يقوم على توفير المكاسب الاقتصادية الكبرى، وإن الرغبة في الكفاح الاقتصادي التنافسي والخوف المستمر من تعرض الفرد فجأة للخسائر يعطي بواعث قوية لاغتنام الفرص المشروعة وغير المشروعة المتاحة.⁽²⁾

من خلال ما سبق يمكن القول أن نظرية الفرصة ظهرت من أجل وضع حلول لبعض المشاكل الملاحظ وجودها في نظرية (كوهن) والمتمثلة في العصابات الجانحة حيث ترى أن الانحراف يختلف في أوساط بعض أبناء الطبقة الدنيا وليس كلهم، ومن خلال هذا المنطلق جاءت نظرية الفرصة لكل من (كلاولد وأوهن)، وفي ضوء هذا اعتبرت أن انحراف سلوك أبناء الطبقة الدنيا راجع لعدم إتاحة لهم الفرص الاقتصادية المشروعة. بالإضافة إلى الإختلاط الناجم عن العلاقات القائمة بين أفراد المجتمع والتي يمكن

(1): خليفة محمد عبد اللطيف: المرجع السابق، ص 37.

(2): المرجع نفسه، ص 40.

أن تكون لها آثار سلبية على سلوكياتهم المساهمة بدور كبير في انحرافهم، ولذلك ما أقرت به هذه النظرية أن فرص ارتكاب السلوك المنحرف الموزعة توزيعاً غير متساوي في المجتمع، وقد تم صياغة هذا الافتراض من طرف جوسيف شيلي من خلال تسليطه الضوء على الجرائم التي يرتكبها المهنيون والعاملون في القطاعات العامة ورجال الأعمال، وقد انطلق من اعتبار بعدي الفرصة والحوافز كبعدين لفهم نوع الجرائم الممارسة من قبلهم. حيث يرى شيلي أن كل فرد يكون مهياً لارتكاب أي نوع من الجرائم إذا سُنحت له الفرصة بذلك، في مقابل ذلك أن أي فرد يشغل وظيفة مشروعة أو عمل محترم لا يقوم باستغلالها لمصلحه الشخصية وعلى عكس من ذلك فإن الفرص المتاحة للأفراد الذين يشغلون مناصب وظيفية قد تؤدي إلى ظهور السلوك الإنحرافي وبالتالي ارتكاب الجرائم كالرشوة والاختلاس والاستغلال وتحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة للمجتمع، وهذا راجع إلى كثرة القوانين التي تفرضها الحكومة، بالإضافة إلى التنظيمات والتعليمات التي تفرضها المؤسسة على موظفيها ما يدفع بهم إلى الانحراف، كما أن الأزمات الاقتصادية لها دور كبير في جعل الشركات تتجه نحو الانحراف من أجل تحقيق الأرباح الضخمة والمحافظة على استمرارها وتطورها، بالإضافة إلى أن وجود الحوافز في المؤسسة أو أي مجال آخر له دور في خلق السلوك المنحرف خاصة فيما يتعلق بالرشاوي، والقيام بالاختلاس. ونهب المال.

وقد فسّر شيلي ذلك من خلال تفسير الدوافع الذي تدفع الفرد لإغتنام فرصه دون غيرها.

وخلاصة القول أن هذه النظرية ترى أن انتشار المنافسة بين الشركات وخاصة في البلدان الصناعية والاجتهاد من أجل كسب الأرباح بطرق مشروعة والطموح إلى التطور والاستمرار في تحقيق الصدارة ومواجهة كل الصعاب وتحرر منها تعد من المساعي الإنسانية الهادفة، في مقابل ذلك فإن الخوف من الخسائر ومواجهة الصعاب يعطي دوافع قوية للفرد لاغتنام الفرص المشروعة وغير المشروعة من أجل تحقيق طموحاتهم والوصول إلى نتائج جيدة دون الاهتمام بالطرق المؤدية لهذه النتائج.

مما سبق نلاحظ أن النظريات المتعلقة بالفساد الإداري منها ما تناول الفساد الإداري بطريقة مباشرة ومنها من أشار إليه أو تناول جانب من جوانبه المختلفة، فالنظرية اللامعيارية أرجعت انحراف سلوك الأفراد يعود للأسباب المادية بالدرجة الأولى دون غيرها وأنها سبب في تفشي الجريمة في المجتمع وهذا راجع للتغيرات السريعة التي تطرأ على البناء الاجتماعي، وأرجعت أن أي فشل يعترض هؤلاء الأفراد في تحقيق طموحاتهم هو عدم قدرتهم المادية. ولكن رغبة الأفراد في تحقيقها يدفع بهم إلى عدم احترام القوانين والأعراف السائدة في المجتمع وهذا ما يحفزهم على ارتكاب السلوك المنحرف في مجال

الإدارة وذلك من أجل الوصول إلى الطموحات المرجوة دون الأخذ بعين الاعتبار إن كانت هذه السبل مشروعة أو غير مشروعة. لكن ما أغفلت عليه هذه النظرية أن الفساد بصفة عامة والفساد الإداري بصفة خاصة لا يمكن إرجاعه للعوامل المادية فقط بل يتعدى ذلك العوامل السياسية والإدارية والبحث عن المزايا الإدارية والمكانة الاجتماعية كلها عوامل مساهمة في نشأة السلوك المنحرف لدى الأفراد من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف الخاصة بهؤلاء الأفراد.

كما نجد النظرية الوظيفية أنها أرجعت أو فسرت المشاكل الاجتماعية السائدة في المجتمع كالجريمة أو الفساد إلى تلك التغيرات الحاصلة في المجتمع، لكن في مقابل ذلك ترى بأن الجريمة والفساد لهم الدور الكبير في تحقيق التوازن واستقرار النسق الاجتماعي، وبالتالي فالفساد الإداري هو ناتج عن الخلل الوظيفي الذي يصاب به النسق نتيجة لمجموعة التغيرات التي يتعرض لها المجتمع والتي تكون بدون تخطيط أو دراسة مسبقة لذلك يدخل المجتمع في حالة من التوتر وهذا بدوره يؤثر على عمل الأنساق في ضبطها لسلوكات الأفراد.

وفسرت النظرية الاقتصادية الفساد بمجموعة من العوامل كمستوى الدخل وهي هنا تتفق مع النظرية اللامعيارية في اعتبار أن الجانب المادي له دخل في ظهور الفساد بين العاملين بالإضافة إلى هذا ذكرت الأزمات الاقتصادية، والدرجة الوظيفية، وركزت على انتشار البطالة بين أفراد المجتمع وهي من العوامل الرئيسية في انتشار الفساد، كما أن للأزمات الاقتصادية دور في ظهور صفات الأنانية وحب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة من قبل الأفراد واتجاههم إلى ممارسة السلوكات المنحرفة من أجل ذلك.

وقد رأيت هذه النظرية أن التخلي وعدم احترام المبادئ والقوانين السائدة والضابطة للمجتمع يعد سلوكا ذكيا وأمرًا طبيعيًا، وليس سلوكًا منحرفًا كما تعتقده النظريات السابقة.

لكن بالرغم من أهمية الجانب الاقتصادي في المجتمع لا يمكن اعتباره أنه العامل الوحيد في تفسير السلوك الإنساني، لأن الحياة الاجتماعية لديها جوانب متعددة أخرى، كالجوانب الاجتماعية والثقافية، والسياسية وبالتالي هي الأخرى لها دور في انتشار عملية الفساد وخاصة الإداري.

وركزت نظرية الفرصة كذلك على الجانب الاقتصادي ودوره في انحراف سلوك الأفراد، وذلك نظرا لعدم إتاحة الفرص لجميع الأفراد، كما أنها اعتبرت أن العلاقات القائمة بين الأفراد لها دور في توجه سلوكهم نحو الاتجاه السلبي أو الإيجابي، بالإضافة إلى اعتبار أمر الفرصة والحوافز داخل الشركات له دور كبير في انحراف سلوك العاملين في القطاعات العمومية، فكل فرد له جانب من السلوك المنحرف

يمارسه إذا أتاحت له الفرصة لذلك، وهذا نتيجة لما تفرضه الحكومات من قوانين وضوابط سواء على رجال الأعمال أو على العاملين وهذا ما يدفع بهم إلى ارتكاب سلوكيات منحرفة. بالإضافة إلى عامل الحوافز الذي توفره خاصة فيما يتعلق بالرشاوي ونهب المال العام، فهذه النظرية تعمل على تفسير الدوافع التي تدفع بالأفراد إلى اغتنام فرص دون غيرها.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل تم التطرق إلى أهم النظريات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، حيث تناولنا في نظريات أخلاقيات العمل الوظيفي الكثير من النظريات منها: نظرية الحقوق الأخلاقية التي ترى أن الفرد يجب عليه التفكير في مصالح الآخرين وليس في مصالحه فقط، ونظرية العدالة التي تروى ضرورة المساواة بين جميع الموظفين في المعاملة وفي أمور أخرى، أما فيما يخص نظريات الفساد الإداري فقد تطرقنا إلى بعض النظريات هي: النظرية اللامعيارية لإيميل دور كايم، والنظرية الوظيفية، وكذلك النظرية الاقتصادية، ونظرية الفرصة.

الجانب التطبيقي للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: منهج الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: عينة الدراسة

سادساً: أساليب التحليل

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد المعالجة النظرية لموضوع الدراسة وتوضيح الإطار التصوري لها، من خلال عرض التراث النظري لجميع المعلومات المتعلقة بأخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري، تأتي المعالجة الميدانية للموضوع محل الدراسة، والتي تتطلب تحديد الإجراءات والخطوات المنهجية الأساسية، التي تسمح للباحث بالحصول على البيانات اللازمة، إذ تعد مصدرا أساسيا للوصول إلى النتائج المطلوبة حول موضوع الدراسة، وذلك من خلال التطرق إلى مجموعة من الأسس المنهجية بغرض تسهيل تفسير ومعالجة البيانات، وبالتالي الربط بين متغيري الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية للإجابة على الإشكال المطروح، وعليه فالجانب الميداني هو تدعيم للجانب النظري، فأهمية البحث الاجتماعي لا تكتمل إلا بربطه بواقع معين.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى العناصر التالية: المجال الجغرافي، البشري والزمني، ومن ثم فرضيات الدراسة والمنهج المستخدم، بالإضافة إلى مختلف الأدوات البحثية المستعملة، وأساليب التحليل المستعملة.

أولاً: مجالات الدراسة

مما لا شك فيه أن التعرف على مجال الدراسة أمر ضروري ونقطة أساسية في البحث الاجتماعي حيث أنه كلما دققنا في تحديد مجالات الدراسة كان بإمكاننا مواجهة الصعوبة القائمة في البحث، كما يعرف على ذلك لمجال الدراسة أهمية أثناء الدراسة الميدانية، كما يجمع أغلب المشتغلين بمناهج البحث الاجتماعي أن مجالات الدراسة ثلاثة وهي المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني.

1- المجال المكاني:

ويقصد به المكان الجغرافي الذي تجري فيه الدراسة الميدانية، ويتطلب على الباحث التعريف الدقيق بالمكان الذي يمثل مجتمع بحثه، والذي سيتم سحب العينة منه، وتطبيق الأدوات الأساسية في جمع البيانات⁽¹⁾. ويقصد بالمجال المكاني النطاق المكاني لإجراء الدراسة الميدانية.⁽²⁾ ودراستنا الحالية سوف تكون ببلدية الميلية ولكن قبل التعريف بمجال الدراسة ألا وهو بلدية الميلية ومديرية التنظيم والشؤون العامة لبلدية الميلية تحديدا، إرتأينا تقديم لمحة عامة عن تاريخ نشوء وتطور البلديات في الجزائر المستقلة.

(1): علي غربي: أجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، دار الطباعة، قسنطينة، ط2، 2009، ص 67.

(2): محمد شفيق: البحث العلمي (الأسس - الإعداد)، المكتب الجامعي، د ب، د ط، 2008، ص 211.

فقد اعتمدت الجزائر في تنظيمها الإداري على أسلوب اللامركزية الإدارية، والتي تشكل البلدية نواتها القاعدية، هذه الأجهزة مرت بعدة تغيرات وتطورات مست مفهومها وكيفية إنشائها، وحددت صلاحياتها نتيجة تزايد الضغوط الجماهيرية المطالبة بتحقيق الديمقراطية الشعبية، وتضخم وظائف الدولة وتشعب مسؤولياتها، وثقل أعباء التنمية، وبروز حتمية المشاركة الشعبية لتنفيذ برامج التنمية المحلية، فعرفت الجزائر عدة دساتير تطرقت إلى البلدية كهيئة إقليمية محلية تجسد أسلوب التنظيم اللامركزي الإداري، وتشرك المواطنين في تسيير شؤونهم المحلية، كما سن المشرع الجزائري عدة نصوص قانونية متعلقة بالبلدية، حسب الظروف السياسية، الاقتصادية والاجتماعية السائدة في كل فترة. كما أن للعامل التاريخي دور بارز في التطور الذي عرفته البلدية والذي أثرت فيه الظروف التي مرت بها البلاد خلال الحقبة الاستعمارية وحتى فترة ما بعد الاستقلال.

- تعريف البلدية:

عرفت الجزائر عدة دساتير انطلاقا من دستور 1963، ثم دستور سنة 1976، فدستور 1989، وصولا إلى دستور سنة 1996، حيث تطرقت هذه الدساتير إلى البلدية كخلية أساسية في الجماعات المحلية واختلفت النصوص التعريفية لها. فدستور 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، حيث نصت المادة 09 منه على "تتكون الجمهورية من مجموعات إدارية يتولى القانون تحديد مداها واختصاصها، وتعتبر البلدية أساسا المجموعة الترابية والاقتصادية والاجتماعية".⁽¹⁾

- دستور سنة 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، حيث نصت المادة 36 منه على: "المجموعات الإقليمية هي الولاية والبلدية، البلدية هي المجموعة الإقليمية السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية، والثقافية في القاعدة".⁽²⁾

- دستور 1989 المؤرخ في 23 فيفري 1989، حيث نصت المادة 15 منه على: "الجماعات الإقليمية للدولة هي الولاية والبلدية، البلدية هي الجماعة القاعدة".⁽³⁾

- دستور سنة 1996 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 حيث نصت المادة 15 منه على: "الجماعات الإقليمية للدولة هي الولاية والبلدية، البلدية هي الجماعة القاعدية".⁽⁴⁾

⁽¹⁾: دستور الجزائر لسنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية، عدد 64 لسنة 1963.

⁽²⁾: دستور الجزائر لسنة 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، العدد 94 الصادرة في 24 نوفمبر 1976.

⁽³⁾: دستور الجزائر لسنة 1989 المؤرخ في 23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة في 01 مارس 1989.

⁽⁴⁾: دستور الجزائر لسنة 1996 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية، عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996.

- كما تعددت القوانين المنظمة للبلدية واختلف مفهومها فيها حسب الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي ميزت كل فترة جاء فيها كل قانون.
- قانون البلدية رقم 67-24 المؤرخ في 18 جانفي 1967، حيث عرف البلدية: "هي الجماعة الإقليمية السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأساسية".⁽¹⁾
- ولاشك أن هذا التعريف يعكس الوظائف العديدة للبلدية في ظل الفلسفة الاشتراكية آنذاك.
- قانون البلدية رقم 90-08 المؤرخ في 7 أفريل 1990، حيث عرف البلدية في المادة 01 منه: "هي الجماعة الإقليمية الأساسية وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتحدث بموجب القانون".⁽²⁾
- أي أن البلدية هي الوحدة اللامركزية الأساسية باعتبارها مرفقا عموميا، فقد منحها القانون الشخصية المعنوية والذمة المالية، أي أنها تتمتع باستقلال مالي الذي هو من خصائص الشخصية المعنوية.
- قانون البلدية رقم 11-10 المؤرخ في 22 جويلية 2011 حيث عرف البلدية في المادة 01: "هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة وتتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة وتحدث بموجب القانون".⁽³⁾

وباعتبار أن البلدية تشكل الإطار المؤسسي للممارسة الديمقراطية المحلية فقد نص نفس القانون على: "البلدية هي القاعدة الإقليمية للامركزية ومكان ممارسة المواطنة وشكل إطار مشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية".⁽⁴⁾

- مراحل تطور البلديات في الجزائر:

1- مرحلة الاستقلال (بعد 1962):

لقد عانت الجزائر بعد الاستقلال مباشرة من حالة الفراغ الإداري نتيجة لانعدام الإطارات الجزائرية القادرة على تسيير الشؤون الإدارية، إضافة إلى العجز المالي، الشيء الذي أدى إلى الإسراع في وضع حلول عاجلة للإصلاح الإداري الشامل، حيث حاول مجلس الثورة إعطاء قيمة حقيقية للبلدية كمؤسسة وتحديد مبادئها الأساسية، وذلك من خلال تقليص عدد البلديات وإعادة تنظيم أجهزتها لتسهيل عملية إدارتها وتسييرها.⁽⁵⁾

(1): القانون 24/67 المؤرخ في 18 جانفي 1967، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية، العدد 06 الصادرة بنفس التاريخ.

(2): القانون 90-08 المؤرخ في 07 أفريل 1990 المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية العدد 15 الصادر بنفس التاريخ.

(3): القانون 11-10 المؤرخ في 22 جويلية 2011 المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية العدد 37 الصادرة في 03 جويلية 2011.

(4): المادة 02 من القانون 11-10 المتعلق بالبلدية.

(5): أحمد محيو: محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد عرب صامبلا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط،

2- المرحلة الانتقالية (1962-1967):

لقد تعرضت البلدية بعد الاستقلال إلى نفس الأزمة التي تعرضت لها كل المؤسسات الأخرى، ومن أجل سد الفراغ الذي تركته الهجرة الجماعية للإطارات الأوروبية عقب الاستقلال، تم تعيين لجان خاصة يرأسها رئيس، يقوم بدور رئيس البلدية في انتظار إعداد قانون بلدي جديد، كما عرفت هذه المرحلة أهم إجراء تمثل في الإصلاح الإقليمي للبلديات حيث تم دمج البلديات بعد أن كان عددها 1500 بلدية سنة 1962 إلى 676 بلدية فقط في 16 ماي 1963م.⁽¹⁾

3- مرحلة التفكير في إنشاء قانون البلدية:

كرس دستور 10 سبتمبر 1963 رسميا وعلنيا المكان الهام للبلدية وشكل المرجعية الأساسية في إصدار قانون بلدي جديد يتناسب مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي عرفت الجزائر خلال تلك الفترة، حيث اعتبر البلدية قاعدة التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي في البلاد.⁽²⁾ فبعد التغيير السياسي الذي حصل في 19 جوان 1965، جاء المرسوم 18 جانفي 1967 الذي اشتمل على ميثاق البلديات وتوضيح دور المجالس البلدية.

ونتيجة لبعض الأخطاء التي وردت في قانون البلدية لسنة 1967م، والتي نجم عنها بعض القصور في دور المجالس الشعبية البلدية حاولت السلطات آنذاك إجراء بعض التعديلات سنة 1981م، إلا أن المبادئ الأساسية لذلك القانون بقيت على حالها، وهي قيام التنظيم البلدي على ثلاث هيئات هي المجلس الشعبي البلدي ورئيسه والمجلس التنفيذي.⁽³⁾

4- مرحلة قانون البلدية 90-08 سنة 1990:

هذه المرحلة كرسها دستور 1989م والذي أقر بتجسيد مبادئ الديمقراطية والسماح بالتعددية الحزبية، وبالتالي فالقانون القديم لم يكن في مستوى التغييرات التي عرفت الساحة السياسية، فتم إلغاء احتكار الحزب الواحد للمجالس الشعبية البلدية، واعتبر قانون البلدية الجديد محاولة من السلطات العليا لإعادة بناء النظام الإداري المحلي على أسس ديموقراطية وتعددية ولا مركزية إدارية.

5- مرحلة قانون البلدية 11-10 سنة 2011:

عرف هذا القانون أهمية بالغة من السلطات العليا في البلاد التي حاولت سد نقائص القانون السابق 90-80 من خلال الإصلاحات التي شملت الجماعات المحلية وإصلاح هيكل الدولة، وزيادة

(1): عبيد لخضر: التنظيم الإداري للجماعات المحلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، د س، ص 11.

(2): عمار بوضياف: الوجيز في القانون الإداري، دار ربحانة، الجزائر، د ط، د س، ص 136.

(3): أحمد محيو: مرجع سابق، ص 182.

مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون المحلية الإقليمية التي تتناسب واحتياجاتهم في كل القطاعات كما ساهم هذا القانون في زيادة تمثيل المرأة في المجالس الشعبية البلدية وترقية حقوقها.⁽¹⁾ بعد أن انتهينا من تقديم لمحة عن البلديات في الجزائر، فيما يلي تقديم المجال المكاني للدراسة والذي مديري مديرية التنظيم والشؤون العامة لبلدية الميلية، لكن قبل الحديث عن المديرية محل الدراسة نتطرق لتعريف بلدية الميلية، وموقعها الجغرافي، ومهامها ومختلف مديرياتها الأخرى.

- تعريف بلدية الميلية:

هي هيئة جماعية إقليمية تتمتع بالشخصية والاستقلال المالي، تشرف على مهام التنمية المحلية وتعتبر الوحدة الأساسية في التقسيم الإداري للوطن، يشرف على تسييرها مجلس منتخب، وهيئة تنفيذية وتعتبر الإطار الحقيقي للتعبير عن الديمقراطية الحقيقية لكون أعضائها منتخبين.

- تاريخها ونشأتها:

نشأت بلدية الميلية في عام 1957، وكان الحكم بها عسكريا بحيث كان الفرنسيون هم الذين يسيرون هذه البلدية ويشرفون على مصالحها، وكانت تضم بلدية العنصر، سطاره، سيدي معروف، قطارة، وهي تابعة لبلدية القرارم، قوقة حاليا، وبعد الاستقلال مباشرة وفي سنة 1986م فصلت البلديات المذكورة سلفا عن بلدية الميلية.

- الموقع الجغرافي للبلدية:

تقع في الشمال الشرقي لولاية جيجل، توجد بنقطة تقاطع خط الطول 16,06 درجة شرقا مع خط العرض 45,36 شمالا، تابعة إداريا لولاية جيجل، وتقع بتقاطع الطرق الرابطة بين قسنطينة، سكيكدة وجيجل، تبعد من ساحل البحر بحوالي 15 كلم، يحدها من الشمال البحر الأبيض المتوسط، ومن الشرق ولاية جيجل، من الجنوب سطاره، سيدي معروف، وأولاد يحي، ومن الغرب العنصر، خيربي واد عجول. تقدر مساحتها بحوالي 206,28 كلم²، وهي أكبر بلدية مساحة على مستوى الولاية، يبلغ عدد سكانها حوالي 77697 نسمة (بكتافة تقدر بـ 376,65 ن/كلم²) حسب الإحصائيات.

- مهام البلدية:

تنقسم مهام البلدية إلى:

⁽¹⁾ محمد إبراهيم صلاح، ترجمة داود محمد: "واقع ممثلون وتمثيلات المحلية بالجزائر"، مجلة إنسانيات، وهران، العدد 16، المجلد VI، جانفي - أبريل 2002، ص 05.

- المهام الإدارية: تعمل البلدية على حل مشاكل المواطنين بكيفية سرية فعالة في مجالات كثيرة منها: دفاتر الحالة المدنية، ونشر وتوزيع النصوص التشريعية والتنظيمية.
- المهام السياسية: تعتبر البلدية الإطار النموذجي الذي يؤدي فيه الحزب دوره في التوجيه والرقابة وتمارس سلطتها طبقاً لتوجيهات الحزب تحت رقابته.
- المهام الاقتصادية: وتتمثل في:
 - المشاركة في الأعمال الوطنية.
 - توجيه وتنشيط ومراقبة القطاع العام.
 - إطلاع السلطة العليا المختصة على كل سوء تسيير.
 - تشجيع التعاونيات الخاصة بالإنتاج والتسويق.
- دراسة الهيكل التنظيمي لبلدية الميلية: (أنظر الملحق رقم (02))
 - تنتمي بلدية الميلية إلى فئة - بلديات أكثر من 50.000 نسمة منذ 1999/06/30 - أي
 - يشكل المجلس الشعبي البلدي للبلدية من 23 عضواً أنها تصنف في الدرجة الثالثة بعد التعديل (طبقاً للمادة 02)، ويصبح الهيكل التنظيمي للبلدية كما يلي:
 - الأمانة العامة.
 - مديرية الوسائل العامة.
 - مديرية البناء والتعمير والأشغال.
 - مديرية الشبكات والصيانة.
- الفرع الأول: الأمانة العامة
 - يرأسها الأمين العام للبلدية بالتنسيق مع مصالح البلدية على حسن سيرها، كما يقوم بإعداد جدول الأعمال الخاص بالمجلس الشعبي وتحرير المداولات ومتابعتها والأمانة العامة بصفة عامة هي المشرفة على إدارة البلدية والتنسيق بين مختلف مديرياتها والسهر على السير الحسن للبريد الصادر أو الوارد والأمانة العامة بصفة عامة تتكون من ثلاث مكاتب وهي:
 - مكتب الوثائق والأرشيف.
 - مكتب الإحصائيات والتنشيط الاقتصادي.
 - مكتب التنسيق والإعلام الآلي.

الفرع الثاني: مديرية الوسائل العامة

مديرية الوسائل العامة تشمل على ثلاث مصالح سنتطرق إلى كل مصلحة على حدى فيما يلي:

- مصلحة الميزانيات والحسابات: وتتكون من مكتبين:
- مكتب الميزانيات والحسابات.
- مكتب حوالات الدفع والفواتير.
- مصلحة الوسائل: تشمل على ثلاثة مكاتب:
- مكتب الممتلكات.
- مكتب تسيير المخازن.
- مكتب الوكالات.
- مصلحة المستخدمين: وتضم مكتبين:
- مكتب تسيير المستخدمين.
- مكتب التوظيف والتكوين.

الفرع الثالث: مديرية التنظيم والشؤون العامة

وهي المديرية التي قمنا بالدراسة فيها بالتحديد، وهي عبارة عن تنظيم يتم فيه العمل بعدة وظائف حسب إجراءات معينة بغرض تحقيق أهداف معينة يقوم على هذه الوظائف عدد من القطاعات الحيوية تتبادل أنواع مختلفة من المعلومات، وهي تشتمل على ثلاثة مصالح.

أ- مكتب التنظيم: ويتولى المهام التالية:

- إعداد الوثائق المتعلقة ببطاقة التعريف الوطنية.
- إحصاء كل الأصناف التجارية والمؤسسات التجارية المتواجدة على تراب البلدية.
- ضبط ومتابعة كل السجلات التجارية والحرفية.
- متابعة حركة المواطنين "جواز السفر، الإقامة إلخ".
- التكفل بالتنظيم العام، (رخص الصيد ... إلخ).

ب- مكتب المنازعات والشؤون القانونية:

- متابعة كل النزاعات التي تكون البلدية طرفاً فيها.
- تحرير والرد على العرائض أمام الهياكل المختصة.

- متابعة تنفيذ الأحكام النهائية سواء لصالح أو ضد البلدية.
- فحص ودراسة العقود التي تصدرها البلدية من حيث الشرعية وخاصة فيما يتعلق بمضمون القرارات.
- إصدار مدونة بالعقود الإدارية البلدية وذلك بصفة دورية.

ج- مكتب النظافة والوقاية:

ويتولى كل المهام المتعلقة بالحفاظ على الصحة العمومية، وخاصة مايلي:

- محاربة الأمراض المتنقلة عن طريق المياه.
 - إجراء التحقيقات حول النظافة.
 - مراقبة المؤسسات والمحلات ذات الطابع الغذائي.
 - القيام بحملات التوعية الخاصة بالنظافة والوقاية.
- 2- مصلحة الشؤون العامة: وتتكون من ثلاثة مكاتب:
- أ- مكتب الحالة المدنية: ويتولى مايلي:
 - إعداد سجلات الحالة المدنية بكل أنواعها.
 - إعداد الوثائق الخاصة بالحالة المدنية.
 - إحصاء المواليد والزواج والوفيات دوريا.
 - تسجيل الأحكام المتعلقة بالحالة المدنية والتصريحات على الهامش.
 - استخراج الوثائق.

ب- مكتب الانتخابات والسكان:

- مسك بطاقات الانتخاب وإحصاء الناخبين.
- مسك وضبط البطاقة الانتخابية.
- تسجيل وشطب الناخبين.
- توزيع بطاقات الانتخابات.
- التنسيق مع الحالة المدنية بالنسبة لحركات الناخبين.
- العمل باستمرار على تطهير القائمة الانتخابية.
- تحضير العمليات الانتخابية (الوسائل المادية والبشرية).
- متابعة عملية تعداد السكان وحركة المواطنين.

ج- مكتب الخدمة الوطنية:

- إعداد الجدول السنوي لإحصاء شباب الخدمة الوطنية.
- إعداد شهادات التسجيل والإحصاء.
- توزيع الإستدعاءات المتعلقة بعملية الفحص الطبي لأداء الخدمة الوطنية.
- إعداد شهادات التسجيل والإحصاء.
- توزيع الإستدعاءات المتعلقة بعملية الفحص الطبي لأداء الخدمة الوطنية.
- 3- مصلحة الشؤون الاجتماعية والثقافية والرياضية:** وتضم ثلاث مكاتب

أ- مكتب الشؤون الاجتماعية:

ويتولى مايلي:

- إحصاء الفئات الاجتماعية (مكفوفون، عجزة، شيوخ، ذوي عاهات).
- ضبط قائمة المحتاجين.
- ضبط قائمة أصحاب الدخل الضعيف.
- إحصاء السكنات التي لا تتوفر على الشروط الصحية للحياة.
- إعداد شهادة الكفالة والحضانة والانفصال عن الوالدين.
- ضبط وحصر الطلبات المتعلقة بالسكن الوظيفي للمعلمين.
- إنشاء ومتابعة لجنة التحقيقات الاجتماعية.
- إعداد المحاضر والملفات المتعلقة بالأشخاص المصابين بالأمراض العقلية قصد تحويلهم إلى المراكز المختصة.

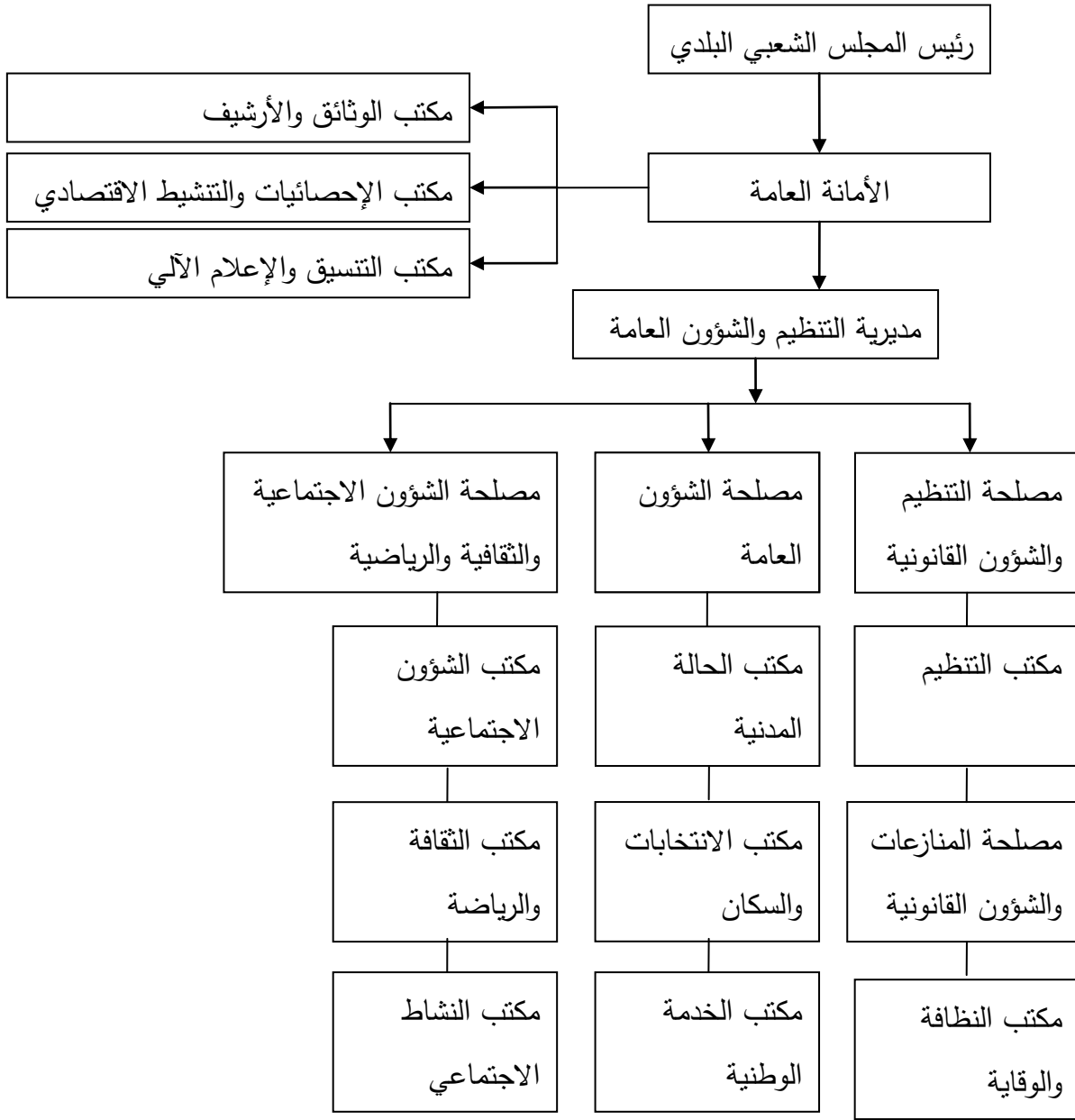
ب- مكتب الثقافة والرياضة:

- ويتولى كل المهام المتعلقة بترقية الثقافة والرياضة وفي هذا الشأن يقوم خاصة بما يلي:
- التنسيق والعمل مع مختلف الجمعيات والرابطات الثقافية والرياضية من أجل دعم الثقافة والرياضة.
- تنظيم التظاهرات الثقافية والرياضية.
- إحصاء المعالم التاريخية والأثرية والسهر على حمايتها.
- تسيير المكتبات.
- إحصاء وضبط مختلف الجمعيات.

ج- مكتب النشاط الاجتماعي:

- متابعة ملف الشبكة الاجتماعية.
- العمل والتنسيق مع الجهات المختصة في مجال الشغل.
- إنشاء ومتابعة ورشات النشاطات ذات منفعة عامة.
- إحصاء المستفيدين من المنحة التضامنية الجزافية.
- إعداد البطاقات المتعلقة بالمستفيدين من نظام الشبكات الاجتماعية.

شكل رقم (08): يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية التنظيم والشؤون العامة لبلدية الميلية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الهيكل التنظيمي لبلدية الميلية

الفرع الرابع: مديرية التعمير والبناء والأشغال العمومية

1- مكتب الدراسات والتعمير .

2- مكتب متابعة ومراقبة التعمير .

ثانيا: مصلحة الأشغال العمومية: وتشمل على مكتبين:

1- مكتب الصفقات العمومية.

2- مكتب مراقبة ومتابعة الأشغال.

الفرع الخامس: مديرية الشبكات والصيانة

وتشمل على مصلحتين:

أولاً- مصلحة الشبكات: وتضم ثلاثة مكاتب:

1- مكتب المياه والتطهير .

2- مكتب التنظيف .

3- مكتب الطرق والهيئة العمرانية.

ثانيا- مصلحة الصيانة والورشات: وتضم ثلاثة مكاتب:

1- مكتب الصيانة.

2- مكتب حظيرة السيارات.

3- (مكتب الحجز): المحشر البلدي. (1)

2- المجال البشري:

ويتضمن تحديد المجال البشري كل ما يتعلق بخصائص ومواصفات العينة، ومجتمع البحث هو المجتمع الذي يدرسه الباحث، سواء كانت هذه الدراسة شاملة لجميع مفردات المجتمع، أو كانت من خلال عينة، ويشمل مجتمع البحث جميع الوحدات التي تدخل في تكوين المجتمع. (2)

لقد قمنا بدراستنا الميدانية في مقر بلدية المليية وتحديدًا في مديرية التنظيم والشؤون العامة بمختلف مصالحها، ومكاتبها والتي تضم 180 موظف، حيث تم اختيار هذه المديرية لإجراء الدراسة فيها، لأنها تتناسب طبيعة موضوعنا والذي يستلزم أن يكون الموظفون يقومون بوظائف إدارية، وتم استبعاد المديريات الأخرى من الدراسة وهي مديرية الوسائل العامة التي تتكون من 3 مصالح: مصلحة الميزانية

(1): مديرية التنظيم والشؤون العامة لبلدية المليية.

(2): عمر خيرى، محمد الدين: علم الاجتماع (الموضوع والمنهج)، دار مجدلاوي، عمان، د ط، 1999، ص 273.

والحسابات تهتم بإعداد الميزانيات والفواتير ومصلحة الوسائل تهتم بممتلكات البلدية، ومصلحة المستخدمين تهتم بالموظفين ومسابقات التوظيف، وكذا مديرية التعمير والأشغال التي تتكون من مصلحتين: مصلحة التعمير والبناء تهتم بالدراسات ومصلحة الأشغال التي تهتم بالصفقات العمومية ومراقبة ومتابعة الأشغال، بالإضافة إلى مديرية الشبكات والصيانة والتي تتكون من مصلحة الشبكات التي تهتم بالتنظيف والتطهير والتهيئة العمرانية، ومصلحة الصيانة والورشات تهتم بالصيانة. حيث تم استبعاد هذه المديرية الثلاث لأنها لا تناسب موضوع دراستنا ولا تخدم الأهداف التي نريد الوصول إليها.

3- المجال الزمني:

يشير المجال الزمني إلى الفترة المستغرقة في إنجاز الدراسة الحالية بشقيها النظري والتطبيقي، ويرى بعض الباحثين أن المجال الزمني للبحث العلمي يتضمن الفترة الزمنية الكلية لإجراء البحث وتنفيذه، بدءاً من اختيار وتحديد مشكلة البحث مروراً بجميع خطوات البحث العلمي وصولاً إلى مرحلة استنتاج النتائج.⁽¹⁾

ويقصد به الوقت المستغرق لإجراء هذه الدراسة، حيث كانت البداية منذ أن تمت الموافقة على الموضوع من طرف الإدارة يوم 17-01-2017 إلى استرجاع الإستمارة من المبحوثين. والجدير بالذكر أن هذه الدراسة قد بدأت بالجانب النظري والذي استغرق ثلاثة أشهر تقريباً وذلك ابتداءً من شهر فيفري إلى أواخر شهر أفريل، من خلال جمع المعلومات التي يدور حولها الموضوع، والإحاطة بكل جوانبه، وبعد ذلك انتقلنا للجانب الميداني والذي كان على مراحل، إذ تم أول اتصال لنا ببلدية الميلية يوم 28/02/2017 من أجل الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة الميدانية، وقد تمت الموافقة على طلبنا يوم 12/03/2017، وبعد هذا التاريخ أصبحت لنا زيارات متكررة إلى البلدية كلما سمحت لنا الفرصة بذلك ومن بين هذه الزيارات تلك التي كانت بهذه التواريخ: 2017/03/30، 2017/04/13، 2017/04/20. وفي يوم 24/04/2017 انطلقت عملية توزيع الإستمارات على المبحوثين حيث تم توزيعها والرجوع بعد ثلاثة أيام من أجل جمعها من المبحوثين، وقد كان العدد الإجمالي للإستمارات الموزعة 90 استمارة، حيث تم استرجاع الاستمارات من المبحوثين بتاريخ 27/04/2017. ومنه فإن فترة تواجدها في الميدان تكون قد امتدت من 12/03/2017 إلى غاية 27/04/2017.

(1): سالم سماح سالم: البحث الاجتماعي (أساليب، مناهج، إحصاء)، دار الثقافة، عمان، ط1، 2012، ص 258.

ثانياً: فرضيات الدراسة

لفرضيات البحث أهمية كبيرة، إذ تعتبر الفرضيات ومؤشراتها الركائز الأساسية في رسم الخطوط العريضة للبحث في محاور الإشكالية، وعندما يقوم الباحث بصياغة فرضيات بحثه، فإنه يقول: «ينبغي علي أن أبحث في هذا الاتجاه». ثم إن للفرضية عدة أهداف، كأن تكشف عن حالة في الميدان يسودها الغموض، وأيضا تفسير جميع الأبعاد التي تحيط بها، والتي لم تكن معروفة من قبل، ويتم تحقيق أهداف الفرضية من خلال تحقيق المؤشرات للوحدات والعناصر الإجرائية.⁽¹⁾

ولابد أن يبدأ البحث العلمي بفروض أساسية معينة تؤدي إلى تحديد المعلومات والحقائق التي ينبغي على الباحث أن يجمعها دون سواها وصولاً إلى التثبت من مدى صحة هذه الفروض.⁽²⁾ وفي ضوء الإشكالية المطروحة سلفاً نحاول الإجابة عليها من خلال الفرضيات التالية:

- الفرضية العامة:

يؤدي الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي إلى الحد من الفساد الإداري في بلدية المليية.

وللبرهنة على صدق هذه الفرضية إمبيريقياً تمت صياغة الفرضيات الجزئية التالية:

- الفرضية الجزئية الأولى:

تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية المليية.

- الفرضية الجزئية الثانية:

تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري في بلدية المليية.

- الفرضية الجزئية الثالثة:

يعمل النظام الداخلي على الحد من الانحرافات التنظيمية للموظفين في بلدية المليية.

ثالثاً: المنهج المستخدم

المنهج هو الطريقة أو الأسلوب الذي يتبعه الباحث في بحثه أو دراسته أياً كان نوعها للوصول إلى حلول لما يتعقبه هذا البحث، أو هذه الدراسة من مشاكل، أو الوصول إلى النتائج الدقيقة التي يمكن

⁽¹⁾: رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، ط3، 2008، ص 149، 150.

⁽²⁾: إبراهيم عبد العزيز الدعيلج: مناهج وطرق البحث العلمي، دار صفاء، عمان، ط1، 2010، ص 57.

أن يثق بها من خلال منهجه المتبع في البحث أو الدراسة، ويعتبر وجهة النظر التي يحتضنها الباحث للنظر إلى المعطيات أو الحقائق أو المعلومات التي توصل إليها.⁽¹⁾

كما أن المنهج هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون لها جاهلين أو البرهنة عليها للآخرين عندما نكون بها عارفين.⁽²⁾

ونحن في هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي، وذلك راجع لطبيعة الدراسة، فالمنهج الوصفي هو منهج علمي يقوم أساسا على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدراسة، على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع ومحاولة الوقوف على أدق جزئياته، وتفصيله، والتعبير عنها تعبيرا إما كميا أو كيفيا، فكيفيا وذلك بوصف حال الظاهرة محل الدراسة، وكميا، وذلك عن طريق الأخذ بالأعداد والتقديرية والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة، وعلاقتها بغيرها من الظواهر.⁽³⁾ فمن خلال دراستنا الميدانية ببلدية الميلية، حول أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري، فإن البحث الإمبريقي اقتضى منا اعتماد المنهج الوصفي لأنه الأكثر ملائمة، كما أنه يساعدنا في بناء الإطار النظري وتحديد متغيرات الدراسة، واشتقاق مؤشرات عمل فرضية، ثم إخضاعها للدراسة.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

هناك وسائل عديدة تستخدم في إطار المنهج الوصفي، بغرض جمع البيانات والمعلومات والأدوات التي اعتمدنا عليها هي: الاستمارة كأداة رئيسية، والملاحظة والسجلات والوثائق كأدوات ثانوية.

1- الملاحظة:

الملاحظة من أهم الوسائل التي يستعملها الباحثون الاجتماعيون في جمع المعلومات والحقائق من الحقل الاجتماعي، الذي يزود الباحثين بالمعلومات.⁽⁴⁾

كما أن الملاحظة هي المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات عنها، والاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات.⁽⁵⁾

(1): ناهد عرفة: مناهج البحث العلمي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ط1، 2006، ص 07.

(2): إبراهيم عبد العزيز الدعيلج: مرجع سابق، ص 70.

(3): أحمد عياد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2009، ص 61.

(4): المرجع نفسه، ص 131.

(5): الشريف محمد عبد الله: مناهج البحث العلمي، مكتبة الإشعاع، الإسكندرية، د ط، 1996، ص 118.

وهي أيضا تستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسات النظرية أو المكتبية، كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق والسجلات الإدارية، أو الإحصاءات الرسمية، والتقارير، ويمكن للباحث تبويب الملاحظة، وتسجيل ما يلاحظه الباحث من المبحوث سواء كان كلاما أو سلوكا.⁽¹⁾

والملاحظة تتم عبر إجراءات معينة هي:

- تحديد هدف الملاحظة ومجالاتها ومكانها وزمانها.

- إعداد بطاقة الملاحظة يسجل عليها المعلومات التي يتم جمعها بالملاحظة.

- تسجيل ما يتم ملاحظته.

وقد استخدمت الملاحظة في هذه الدراسة من خلال الزيارات المتعددة للمؤسسة بما يفيد

الاستطلاع الأولي لموضوع أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري، حيث كانت أول زيارة لنا إلى بلدية

الميلية يوم 2017/03/12، وذلك من أجل تقديم طلب إجراء التريص، وكانت ثاني زيارة لنا من أجل

التوقيع وإعطائنا الموافقة لإجراء التريص في 2017/03/19، وكانت لنا زيارات متكررة كلما سنحت لنا

الفرصة، والاحتكاك مع بعض الموظفين في بلدية الميلية، بحيث ساهم ذلك بشكل كبير في اكتشاف

بعض الجوانب المتعلقة بمدى اتصاف الموظفين بأخلاقيات العمل الوظيفي، وكيفية تعاملهم مع

المواطنين، ومظاهر الفساد الإداري، ومختلف سلوكيات الموظفين التي تهمنا في هذه الدراسة.

وقد ساعدتنا الملاحظة في هذه الدراسة في:

- التعرف على مختلف الأقسام والمصالح وذلك خلال تعريفنا بمختلف مصالح وأقسام بلدية الميلية.

- التعرف على طبيعة عمل موظفي بلدية الميلية، والظروف التي يعملون فيها، وكيف تتم عملية تقديم

الخدمة للمواطن وإنجاز معاملته المختلفة.

- تحديد بعض المؤشرات المتعلقة بمتغيري الدراسة وكذا استنتاج بعض الأسئلة التي تم طرحها في

استمارة البحث.

ومن الملاحظات التي سجلناها خلال فترة تريصنا:

- هناك بعض المصالح في بلدية الميلية تعرف حالة من التسبب واللامبالاة وإهمال إنجاز معاملات

المواطنين.

(1): رشيد زرواتي: مرجع سابق، ص 218.

- هناك عدد لا بأس به من الموظفين في بلدية الميلية يحاولون قدر استطاعتهم تقديم وإنجاز معاملات المواطنين وحل مختلف المشاكل والعراقيل التي تواجههم أثناء إنجاز هذه المعاملات.
- تحتوي بلدية الميلية على مدخل خاص بالمواطنين وآخر خاص بالموظفين.
- مكان عمل الموظفين ضيق نسبيا مما يتيح فرصة للموظفين لإجراء الأحاديث الجانبية، حيث يصبح الموظفون في هذه الحالة قريبين من بعضهم البعض أي لا يبعدون عن بعضهم البعض كثيرا.

2- الاستمارة:

تعد الإستمارة أكثر الطرق شيوعا في إجراء البحث الاجتماعية، والاستمارة عبارة عن قائمة من الأسئلة المعدة سلفا، يوجهها الباحث إلى أفراد العينة (المبحوثين).⁽¹⁾

وترتبط أسئلة الاستمارة عادة بموضوع البحث والمشكلة التي اختارها، وترسل أسئلة الاستمارة عادة بالبريد العادي، أو أي طريقة أخرى كالبريد الإلكتروني، إلى مجتمع البحث، أو إلى مجموعة من الأشخاص، أو المؤسسات الذين اختارهم الباحث كعينة لبحثه، ومن المفروض الإجابة عن الاستفسارات، وتعبئة الاستمارة بالبيانات والمعلومات المطلوبة فيها، وإعادتها للباحث بنفس الطريقة التي استلمت بها.⁽²⁾ ولقد تم إعداد الاستمارة من خلال ثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: حيث تم إعداد الأسئلة طبقا لمؤشرات البحث، وفرضياته، معتمدين على التراث النظري للموضوع، ثم تصحيحها مع حذف أسئلة واستبدالها بأخرى.

- المرحلة الثانية: تم عرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين لمحاولة التقليل من أخطاء الاستمارة، وتجنب الأسئلة المعقدة، فبعد عرض الاستمارة على أربعة أساتذة محكمين قمنا بحساب صدق الاستمارة، وذلك بإتباع مايلي:

$\frac{n1-n2}{n}$ والتمثلة في معادلة لوشيه التي تستخدم لحساب معامل كل بند حيث:

N1: هي عدد المحكمين الذين قالوا بأن البند يقيس.

N2: هي عدد المحكمين الذين قالوا بأن البند لا يقيس.

حيث تم الحصول على ما قيمته 0,67 وعليه يتضح لنا صدق الاستمارة، كما قمنا بحساب ثبات هذه الاستمارة وذلك بجدر قيمة معادلة لوشيه أي $0.82 \approx 0.818 = \sqrt{0.67}$ ، وقد حصلنا على قيمة الثبات وتساوي 0,82 وهي أكبر من 0,60 وعليه فإن الاستبيان ثابت.

(1): محمد محمود الجوهري: أسس البحث الاجتماعي، دار المسيرة، عمان، ط1، 2009، ص 372.

(2): عامر إبراهيم قنديلجي: منهجية البحث العلمي، دار اليازوري، عمان، د ط، 2012، ص 224، 225.

وفيما يلي جدول حساب صدق الاستمارة:

جدول رقم (02): يمثل قياس صدق الاستمارة

1	0	4	24
0	2	2	25
0.5	1	3	26
0.5	1	3	27
-0.5	3	1	28
0.5	1	3	29
1	0	4	30
0	2	2	31
0.5	1	3	32
1	0	4	33
0.5	1	3	34
1	0	4	35
1	0	4	36
0.5	1	3	37
0.5	1	3	38
0.5	1	3	39
1	0	4	40
0.5	1	3	41
1	0	4	42
0	2	2	43
0.5	1	3	44
0	2	2	45
0.5	1	3	46

قيمة الصدق	رأي المحكمين		البند
	يقيس n2	يقيس n1	
1	0	4	1
1	0	4	2
1	0	4	3
1	0	4	4
1	0	4	5
1	0	4	6
0.5	1	3	7
0.5	1	3	8
0.5	1	3	9
0.5	1	3	10
0.5	1	3	11
-0.5	3	1	12
0.5	1	3	13
0.5	1	3	14
0.5	1	3	15
0.5	1	3	16
0.5	1	3	17
1	0	4	18
0.5	1	3	19
0.5	1	3	20
1	0	4	21
1	0	4	22
1	0	4	23

هي عدد المحكمين الذين قالوا بأن البند يقيس: n1.

$$\alpha = \frac{n1 - n2}{n}$$

هي عدد المحكمين الذين قالوا بأن البند لا يقيس: n2.

$$\alpha = \frac{31}{46}$$

$$\alpha = 0,67$$

المرحلة الثالثة:

خصصت لتطبيق الاستمارة في شكلها النهائي، حيث قمنا بتوزيع الاستمارة على المبحوثين، إلا أننا وجدنا صعوبة في ذلك بسبب انشغال أغلب المبحوثين بأعمالهم، وضيق وقتهم، وهو ما سبب لهم الضغط، حيث أن معظمهم لم يقبل فكرة ملأ الاستمارة في بداية الأمر، وذلك بسبب حساسية الموضوع، إلا أننا ساعدناهم في ذلك وقمنا بشرح الاستمارة لهم وبطريقة ملئها، حيث تضمنت 46 سؤالاً، وكانت هذه الأسئلة موزعة حسب فرضيات موضوع الدراسة إلى المحاور التالية:

المحور الأول: وهي أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية ويتضمن 7 أسئلة.

المحور الثاني: وهي أسئلة متعلقة بمتغيري الفرضية الأولى وتتضمن 12 سؤالاً.

المحور الثالث: وهي أسئلة متعلقة بمتغيري الفرضية الثانية وتتضمن 13 سؤالاً.

المحور الرابع: وهي أسئلة متعلقة بمتغيري الفرضية الثالثة وتضم 14 سؤالاً.

3- الوثائق والسجلات:

وهي أداة من أدوات جمع البيانات، تمثل الوثائق ذلك الإنتاج الفكري المقدم للباحثين في مجالات مختلفة، كما يوفر مجال لإقامة قراءة تحليلية ونقدية لهذه الوثائق، فيما تعتبر السجلات أوعية محددة بمعلومات تهتم بظاهرة أو موضوع ما، فهي ترتبط بواقعة حالية، ما يزيد من أهميتها في البحوث الوصفية، ويرجع إليها الباحث قصد الإحاطة ببعض المعلومات التي لا تتوفر في الاستمارة أو الملاحظة أو خلال إجراء المقابلات.⁽¹⁾

كما أنه فيها يرجع الباحث إلى جمع البيانات حول الموضوع، أو فقط بعض المحاور من الوثائق والسجلات الإدارية وبشروط عدم التكرار في جمع البيانات، فإما أن تكون البيانات المجمعة من الوثائق والسجلات بيانات تكملية للاستمارة والمقابلة والملاحظة، أو لبعضهم فقط، ووظيفتها تكملية في التحليل والتفسير والتعليل.⁽²⁾

ففي شهر أفريل اتصلنا بمدير التنظيم لبلدية المليية، والذي ساعدنا في الحصول على لمحة تاريخية عن البلدية وإعطائنا الهيكل التنظيمي الخاص بها ومختلف الوثائق التي نحتاجها.

(1): محمد زياد حمدان: البحث العلمي في التربية والأدب والعلوم، دار التربية الحديثة، عمان، د ط، 2001، ص 52.

(2): رشيد زرواتي: مرجع سابق، ص 223.

وقد استعملت هذه الوثائق والسجلات في هذه الدراسة بجانبها النظري والميداني، ومنها بيانات تعريفية وتاريخية لمجال الدراسة، وقد حصلنا على وثائق تخص تاريخ المؤسسة، نشأتها، ومجالها الجغرافي، وهياكلها العامة ... إلخ.

وأفادتنا هذه الوثائق والسجلات في:

- الجانب التنظيمي والبشري للبلدية.
- الهيكل التنظيمي للبلدية وكيفية توزيع الموارد على مختلف المصالح والأقسام.

خامسا: عينة الدراسة

إن هدف كل باحث هو الوصول إلى نتائج علمية صحيحة وصادقة حول المجتمع الأصلي الذي تم اختيار العينة منه، حيث يتم ذلك عن طريق اختيار فئة ممثلة لهذا المجتمع تمثيلا صحيحا، فاختيار العينة المناسبة للدراسة يعتبر من الإجراءات المنهجية المهمة لنجاح الباحث في دراسته، فبعد وضعنا لفرضيات الدراسة، والقيام بتحديد المفاهيم وبناءها، واستخراج الأبعاد والمؤشرات، حيث تلعب هذه الأخيرة دورا هاما في البحث لأنها تساعد الباحث وتوجهه نحو البيانات التي يحتاجها لاختبار فرضياته، ولا يكون ذلك الاختيار إلا على عينة من مجتمع البحث والتي تكون لها نفس خصائص المجتمع الأصلي حتى نتمكن من تعميم النتائج المتوصل إليها، وبهذا تكون العينة إحدى المراحل الأساسية في منهجية البحث في علم الاجتماع لأن العينة نقطة ارتكاز أساسية ومحورية في عملية التحقق من الفرضيات.⁽¹⁾

وقد أردنا في هذه الدراسة استعمال أسلوب المسح الشامل لأن مجال الدراسة البشري محدد، ومفردات الدراسة قليلة، ويمكن حصرها أو التعامل معها، لأن الموظفين المعنيين بالدراسة محصورين في موظفي مديرية التنظيم والشؤون العامة.

حيث يعرف المسح الاجتماعي بأنه: «يفيد في التعرف على الظاهرة المدروسة في الوضع الطبيعي الذي تنتمي إليه، من خلال جرد لمسح المعلومات ذات العلاقة بمكوناتها الأساسية، وما يسودها من علاقات داخلية وخارجية، فالمسح كمصطلح مشتق من العلوم الطبيعية يستخدم كما هو معروف في علوم الأرض، فمسح الأرض يكون بمعرفة مساحتها وتركيبها، وقد انتقل هذا المفهوم إلى المجتمع أيضا».⁽²⁾

(1): سعيد سبعون، حفصة جرادى: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع دار القصة، الجزائر، د ط، 2012، ص 135، 136.

(2): بلقاسم سلاطونية، حسان الجيلالي: أسس المناهج الاجتماعية، دار الفجر، القاهرة، ط1، 2012، ص 18.

ولكن نظرا للمشاكل والصعوبات التي واجهتنا في الميدان، حيث لم يسمح لنا بإجراء الدراسة والاتصال بكافة موظفي المديرية، ارتأينا اختيار عينة مناسبة لطبيعة مجتمع الدراسة.

ويمكن تعريف العينة على أنها: «ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا».⁽¹⁾

أما عن مزايا استخدام العينة فتتمثل فيما يلي:

- اقتصاد وتوفير في الجهد المبذول من قبل الباحث، بالإضافة إلى الاقتصاد في التكاليف المالية.
- إمكانية الوصول إلى بيانات ومعلومات وفيرة بحيث يمكن أن تكون أكثر وأوفر بكثير مما يحصل عليه الباحث من المجموع الكلي لأفراد المجتمع.
- دقة أكبر في نتائج البحث.
- صعوبة وأحيانا استحالة الوصول إلى كل وحدات المجتمع.⁽²⁾

وقد عمدنا في دراستنا هاته على اعتماد العينة القصدية باختيار مديرية التنظيم والشؤون العامة والتي تتكون من 180 موظف. موزعين على مختلف مصالح ومكاتب المديرية. وهذا الاختيار لم يكن عشوائيا بل كان مبنيا على مجموعة من المبررات العلمية والواقعية، بما يخدم أهداف الدراسة، ذلك أن موظفي مديرية التنظيم والشؤون العامة كانوا الأنسب لموضوع الدراسة ولهم القدرة على الإجابة على الاستبيان الذي تم إعداده، لأن طبيعة عملهم الإداري واتصالهم بالمواطنين هو ما نبحت عنه في أفراد عينة بحثنا، وبما أن عدد الموظفين في مديرية التنظيم والشؤون العامة هو 180 موظف وموظفة موزعين على مختلف المصالح والمكاتب تم أخذ 50% من أفراد مجتمع الدراسة ما يمثل 90 موظفا وموظفة. وقد تم حساب عينة البحث كما يلي:

$$n = \frac{\text{النسبة المختارة} \times \text{عدد أفراد مجتمع الدراسة}}{100}$$

$$n = \frac{180 \times 50}{100}$$

$$n = 90$$

ومنه فعدد أفراد العينة المعنيين بالدراسة هو 90 فردا.

(1): كامل محمد المغربي: أساسيات البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار الثقافة، عمان، د ط، 2009، ص 139.

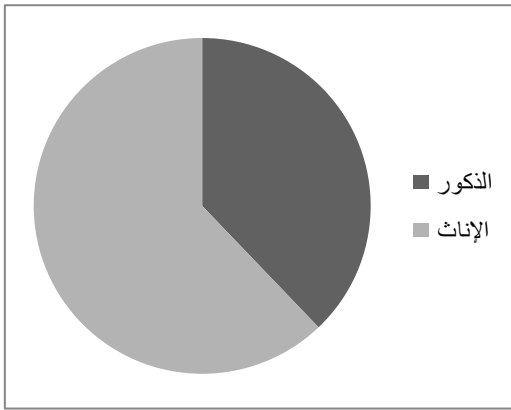
(2): عامر إبراهيم قنديلجي: منهجية البحث العلمي، مرجع سابق، ص 188، 189.

تم توزيع 90 استمارة على المبحوثين بطريقة عشوائية إلا أننا لم نتمكن من استرجاع سوى 74 استمارة صالحة للدراسة، ما يمثل 41,11% من مجتمع الدراسة.

- خصائص عينة الدراسة:

يتيح وصف خصائص العينة الشخصية الاجتماعية والديموغرافية مجالات أوسع لفهم موضوع الدراسة وتفسير وتحليل المعطيات الكمية المحصل عليها بناء على الفرضيات المستعملة في البحث، ولأجل تحقيق هذا يمكن ذكر هذه الخصائص فيما يلي:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	23	31,08%
الإناث	51	68,92%
المجموع	74	100%

تبين الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول رقم (03) أن نسبة الموظفين الإناث في مديرية التنظيم والشؤون العامة، والمقدرة بـ 68,92%، ما يمثل 51 موظفة أكبر من نسبة الموظفين الذكور والمقدرة بـ 31,08% أي ما يمثل 23 موظف، مع ملاحظة الفارق الكبير في النسبة بين الجنسين، ويمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل الإداري الذي يناسب المرأة كونه لا يحتاج إلى جهد كبير، كما أن المرأة تفضل العمل الإداري على بقية المهن الأخرى، بالإضافة إلى السياسات المتبعة من طرف الدولة في السنوات الأخيرة التي تدعو وتشجع على فتح جميع المجالات والقطاعات للمرأة، كما أن المرأة أصبحت في أغلب المراكز التعليمية والجامعات والمعاهد نجد فيها أن النسبة الأكبر هي الإناث.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	02	02,71%
من 25 إلى أقل من 35 سنة	39	52,70%
من 35 إلى أقل من 45 سنة	25	33,78%
من 45 سنة فما فوق	08	10,81%
المجموع	74	100%

وفقا لبيانات الجدول رقم (04) المتعلقة بمتغير السن فإن أعلى نسبة من الموظفين تتراوح

أعمارهم من 25 إلى أقل من 35 سنة بسببة 52,70% من إجمالي الباحثين، والمقدر عددهم بـ 39 موظف، تليها فئة من 35 إلى أقل من 45 سنة، حيث بلغ عددهم 25 موظف بنسبة تقدر بـ 33,78% من إجمالي الباحثين، فيما قدرت نسبة العاملين من 45 سنة فما فوق بـ 10,81% من إجمالي الباحثين، أما الفئة العمرية أقل من 25 سنة فسجلت أدنى نسبة بـ 2,71% من إجمالي الباحثين، ويلاحظ أن أغلبية أعضاء عينة الدراسة تنحصر أعمارهم ما بين 25 إلى أقل من 35 سنة وهي فئة شابة تعتبر في أوج نشاطها ودافعيتها نحو العمل، وتحقيق مكانة وظيفية مرموقة، وتليها الفئة العمرية بين 35 إلى أقل من 45 سنة والتي تمثل كل ما يمكن الاستفادة منه في مجال العمل.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	04	5,40%
ثانوي	33	44,60%
جامعي	37	50%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول المتعلق بالمستوى التعليمي للباحثين أن أغلب الباحثين ذوي

مستوى جامعي إذ بلغت نسبتهم 50% من مجموع الباحثين أي ما يقدر بـ 37 باحث، وهذا راجع لطبيعة العمل الإداري الذي يحتاج موظفين ذوي مؤهلات جامعية لضمان السير الحسن لجميع مصالح

ومعاملات المواطنين، حيث أن الموظفين ذوي المستوى العالي هم الذين لديهم القدرة على استعمال الوسائل الحديثة والتكنولوجيا التي تستعمل في إنجاز المعاملات وتساهم في تسريعها، كما أنه لديهم القدرة على فهم المواطن والتعامل معه فيما يخص معاملاته والوثائق التي يريدها، تليها فئة المستوى الثانوي والتي قدرت بـ 44,60% من مجموع المبحوثين، ثم تليها نسبة المستوى المتوسط بـ 5,40% أي ما يمثل 4 مبحوثين.

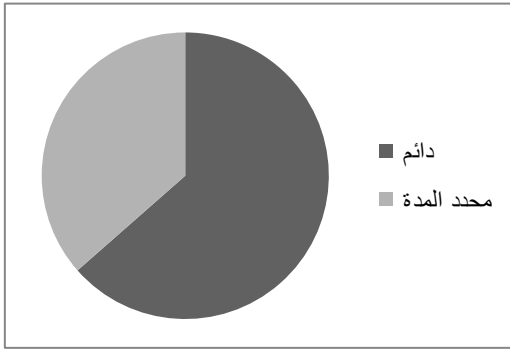
ومن هنا نستنتج أن طبيعة العمل تتطلب مستوى عالي ومؤهلا علميا للرفع من المستوى الإداري في المديرية المعنية بالدراسة.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	34	45,95%
متزوج	38	51,35%
مطلق	01	1,35%
أرمل	01	1,35%
المجموع	74	100%

تظهر نتائج الجدول رقم (06) أن فئة المتزوجين يمثلون النسبة الأكبر من بين أفراد العينة بنسبة 51,35%، تليها نسبة العزاب بـ 45,95%، أما فئتي مطلق وأرمل فقد كادتتا تتعدمان، لتقدر نسبة كل منهما بـ 1,35%، ولعل ما يفسر هذه الأرقام هو أن فئة المتزوجين هي الفئة الغالبة على أفراد العينة المدروسة، فالواقع يثبت أنها الفئة الأكثر التزاما وارتباطا بالوظائف المنوطة بهم نظرا لواجباتهم ومسؤولياتهم العائلية، وبالتالي فهم يتركزون في الوظيفة لمدة أطول.

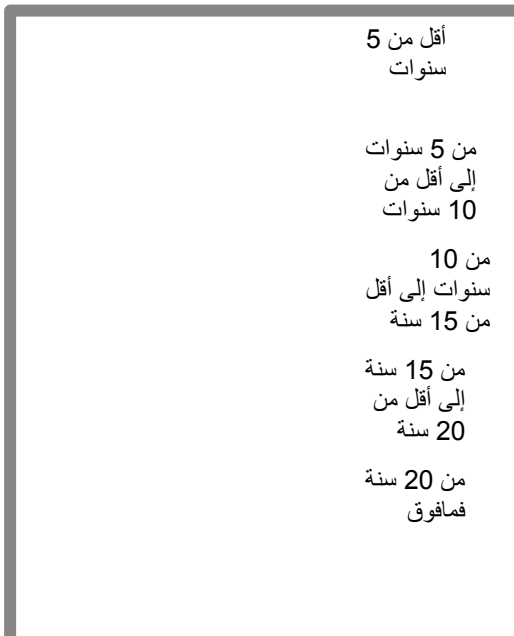
الجدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع عقد العمل



نوع عقد العمل	التكرار	النسبة المئوية
دائم	47	63,51%
محدد المدة	27	36,49%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول المتعلق بنوع عقد العمل للمبحوثين أن أغلب المبحوثين لديهم عقد عمل دائم بنسبة 63,51% ويعد يقدر بـ 47 موظف، أما نسبة المبحوثين الذين لديهم عقد عمل محدد المدة فتقدر نسبتهم بـ 36,49%، بعدد 27 موظف، ونستنتج من الجدول أن رغبة المديرية في تقديم خدمة أحسن للمواطنين، وهذا لا يكون إلا من خلال الموظفين الذين يعملون بعقود عمل دائمة، حيث أنهم أكثر إتقانا لأعمالهم، كما أنهم يحرصون على إنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد، وذلك نظرا لأنهم يكونون مرتاحين في عملهم، إذ لا ينتظرهم التسريح عند نهاية مدة العقد.

الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل



الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	21	28,38%
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	33	44,60%
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	06	8,10%
من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	09	12,16%
من 20 سنة فما فوق	05	6,76%
المجموع	74	100%

نلاحظ من الجدول رقم (08) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل أن أعلى نسبة والتي تقدر بـ 44,60% من إجمالي المبحوثين تمثلها الفئة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، تليها الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة 28,38% من إجمالي المبحوثين، تليها الفئة من 15 سنة

إلى أقل من 20 سنة بنسبة 12,16% من إجمالي المبحوثين، ثم تليها فئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بنسبة 18,10% من إجمالي المبحوثين، وتمثل فئة 20 سنة فمافوق أقل نسبة وتقدر بـ 6,76% من إجمالي المبحوثين.

ومن هنا نستنتج أن المديرية تشغل الطاقات الشبانية لأن الشباب خريجي الجامعات والمعاهد هم الذين لديهم الطاقة والدافعية والكفاءة في العمل عن غيرهم من الفئات الأخرى.

الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر

	النسبة المئوية	التكرار	العينة
			الأجر
من 10000 إلى أقل من 15000 دج	10,82%	08	من 10000 دج إلى أقل من 15000 دج
من 15000 إلى أقل من 20000 دج	31,08%	23	من 15000 دج إلى أقل من 20000 دج
من 20000 إلى أقل من 25000 دج	14,86%	11	من 20000 دج إلى أقل من 25000 دج
من 25000 إلى أقل من 30000 دج	28,38%	21	من 25000 دج إلى أقل من 30000 دج
من 30000 دج فما فوق	14,86%	11	من 30000 دج فما فوق
	100%	74	المجموع

تشير المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر أن أغلبية مفردات العينة أي ما يعادل 31,08% من إجمالي المبحوثين أجورهم تتراوح بين 15000 دج إلى أقل من 20000 دج، ثم تليها نسبة 28,38% من إجمالي المبحوثين يتحصلون على راتب من 25000 دج إلى 30000 دج، ثم تليها نسبة 14,86% من إجمالي المبحوثين يتحصلون على راتب يتراوح من 20000 دج إلى أقل من 25000 دج، وهي نفس النسبة للفئة التي تتراوح رواتبها من 30000 دج فما فوق، وأخيرا نسبة 10,82% من إجمالي المبحوثين يتحصلون على أجر يتراوح من 10000 دج إلى أقل من 15000 دج.

ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول أن أجور موظفي المديرية منخفضة وهذا راجع للنظام المعتمد من قبل الوظيف العمومي الذي يعتمد على مجموعة من العوامل في تحديد الأجور مثل: الرتبة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة والأقدمية، الحالة العائلية، إذ أن هذه الأخيرة تعد من مكونات الأجر وتؤثر في قيمته.

سادسا: أساليب التحليل

على الباحث عند تحليله أن يدمج قدر المستطاع بين نوعين من التحليل الكمي والكيفي، واعتمدنا في دراستنا على أسلوبين للتحليل، كما هو متعارف عليه في جميع الدراسات وهي كالتالي:

1- الأسلوب الكمي:

يقتصر الأسلوب الكمي على الأرقام والنسب المئوية ومصداقيتها في التعبير عن الواقع ولا جدال حوله، ولكنه يبقى غير كاف، إن لم يتم إضافة التحليل النوعي أو الكيفي⁽¹⁾. فهو أسلوب يعتمد على النسب المئوية في الكشف عن فرضيات الدراسة أي يعمل على تكيم المعطيات الواقعية التي حصلنا عليها من استمارة البحث، وهو الأسلوب الذي يعني تكيم البيانات وجعلها نسب ووضعها في جداول، خلال هذه الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
- حساب صدق الاستمارة باستعمال معادلة لوشيه.
- حساب معامل k^2 من أجل التأكد من صحة فرضيات الدراسة وذلك بمقارنة k_c^2 و k_t^2 .

2- الأسلوب الكيفي:

وهو الذي يحاول تطبيق الأعداد والتعبير عنها بكلمات ومفاهيم ذات مضامين ودلالات أبعاد وأعمق من مجرد أرقام صماء، فالتحليل الكيفي يكسب للمحتوى بعدا إنسانيا معبرا، و يساعد على ترابط وتكامل أجزاء البحث، ومختلف عناصره مع بعضها البعض، ومن الصعوبة إمكانية التعبير عن هذه المعاني الفلسفية والإنسانية بمجرد الأرقام، كما لا يقتصر التحليل الكيفي عند هذا الحد، وإنما يساهم في تدعيم البحث وتقويته ورفع مستواه العلمي من حيث الاستشهاد بحقائق ومعطيات.⁽²⁾

فالأسلوب الكيفي يعنى بتحليل البيانات وتفسيرها، أي عن طريق النتائج وتفسير المعطيات الكمية، وذلك بهدف اختبار صحة الفرضيات المطروحة من عدمها.

(1)(2): علي غربي: مرجع سابق، ص 141.

وقد استخدم في هذه الدراسة عند القيام بالتعليق على الجداول والذي يعبر عن تحليل وتفسير المعطيات المكتملة من الجداول الإحصائية مع ربطها مع الجانب النظري، وذلك بغرض اختبار صحة الفرضيات المطروحة.

خلاصة الفصل

قمنا في هذا الفصل والمعنون الإجراءات المنهجية للدراسة، بتوضيح أهم الخطوات المنهجية في الدراسة الميدانية، حيث تم تحديد الإطار العام للدراسة، من خلال التعريف ببليدية الميلية إضافة إلى تحديد مجالات الدراسة "المجال المكاني"، "المجال البشري"، "المجال الزمني"، كما تطرقنا إلى منهج البحث والمتمثل في المنهج الوصفي، وتحديد الغرض والهدف من استخدامه، وتوضيح أهم الأدوات المنهجية التي استخدمت في جمع وتحليل البيانات الميدانية، وتمثلت في: الملاحظة، الاستمارة، السجلات والوثائق، الأدوات الإحصائية، كما تم في هذا الفصل تحديد مجتمع الدراسة، وطريقة تحديد واختيار نوع وحجم العينة موضوع الدراسة، إضافة إلى أساليب التحليل المستعملة في هذه الدراسة.

الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات

تمهيد

أولاً: البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى

ثانياً: البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية

ثالثاً: البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة

خلاصة الفصل

تمهيد:

في هذا سيتم التطرق إلى مرحلة أساسية وهامة في بحثنا هذا بصفة خاصة، وكذلك البحث العلمي بصفة عامة، والتي تسمى بمرحلة جمع، تفريغ، تحليل وتفسير البيانات، والتي سيتم في ضوءها جمع البيانات التي تم الحصول عليها من ميدان الدراسة، ثم تبويبها في جداول قصد تحكيمها من جهة، وتفسيرها وتحليلها من جهة أخرى.

المحور الثاني: تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية

الجدول رقم (10): يوضح القيم التي تحرص الإدارة على ترسيخها لدى موظفيها

	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
احترام الوقت	13	17,57%
النزاهة في العمل	04	5,41%
إتقان العمل	02	2,70%
حسن المعاملة مع المواطنين	06	8,10%
الإخلاص في العمل	02	2,70%
كلها معا	47	63,52%
المجموع	74	100%

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بالقيم التي تحرص الإدارة على ترسيخها لدى موظفيها، أن أكبر نسبة والمقدرة بـ 63,52% من إجمالي المبحوثين، أي ما يعادل 47 موظف أكدوا على أن جميع القيم المذكورة تحرص الإدارة على ترسيخها لدى موظفيها في مقابل ذلك نجد ما نسبته 17,57% من المبحوثين صرحوا بأن القيم التي تحرص الإدارة على ترسيخها لدى موظفيها هي احترام الوقت.

في حين نجد أن هناك ما نسبته 8,10% يرون أن القيم التي تحرص الإدارة على ترسيخها لدى موظفيها هي حسن المعاملة مع المواطنين، تليها النزاهة في العمل بنسبة 5,41%، أما أدنى نسبة فكانت متساوية بين الإخلاص في العمل والنزاهة في العمل بنسبة 2,70%.

وما يمكن استنتاجه من خلال نتائج هذا الجدول أن موظفي المديرية يحرصون على احترام الوقت نتيجة الإجراءات الإدارية المتبعة مثل سجلات تسجيل أوقات دخول وخروج الموظفين، لكنهم لا يولون نفس الأهمية لقيمة الإخلاص في العمل لأنه ليست هناك إجراءات لمراقبة إخلاص الموظف في عمله.

الجدول رقم (11): يوضح إن كانت القيم الحميدة عنصر مهم في العمل

الاحتمالات	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
نعم	74	100%
لا	00	00%
المجموع	74	100%

يظهر من خلال الأرقام الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بكون القيم الحميدة عنصر مهم في العمل أن كل المبحوثين وبنسبة 100% يرون أن القيم الحميدة عنصر مهم في العمل، ويمكن تفسير ذلك بأن القيم الإيجابية التي يتمتع بها الموظف تنعكس إيجاباً على العمل ولذلك هي مهمة.

نستنتج من خلال نتائج هذا الجدول أن الموظفين يعتبرون القيم الجيدة عنصراً مهماً في العمل نظراً لما تضيفه هذه القيم من جو إيجابي في مكان العمل، بالإضافة إلى أنها تضمن حقوق المواطنين وعدم تفضيل مواطن على آخر وغيرها.

الجدول رقم (12): يوضح طاعة الموظفين لرئيسهم في العمل

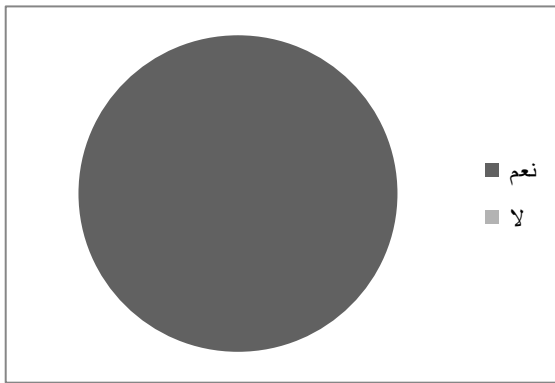
الاحتمالات	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
نعم	74	100%
لا	00	00%
المجموع	74	100%

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بطاعة الموظفين لرئيسهم في العمل، أن جميع الموظفين يطيعون رئيسهم في العمل، وذلك بنسبة 100% ويعدد 74 موظف، ويمكن

تفسير ذلك أن النظام الداخلي يفرض على الموظفين طاعة رؤسائهم في العمل، كما أن الموظفين يخافون من الجزاءات التأديبية في حالة مخالفة هذا النظام والذي قد يصل إلى حد الخصم من الأجر.

ونستنتج مما سبق أن موظفي البلدية يطيعون رئيسهم في العمل وذلك لأن من واجب الموظفين إطاعة رئيسهم في العمل، وخلاف ذلك يعدّ تجاوزاً للقانون والأعراف الوظيفية المعمول بها.

الجدول رقم (13): يوضح مدى احترام الموظفين لزملائهم في العمل



العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	74	100%
لا	00	0%
المجموع	74	100%

حسب الدلائل الرقمية الواردة في الجدول رقم (13) المتعلق بمدى احترام الموظفين لزملائهم في العمل أن نسبة 100% من إجمالي المبحوثين والمقدر عددهم بـ 74 موظف أقرّوا بأنهم يحترمون زملائهم في العمل، وهذا راجع إلى العلاقات الجيدة بين الموظفين، وهو ما تمت ملاحظته، حيث أن الموظفين يعملون في جو من الأخوة والإنسجام مع بعضهم البعض، كما أنهم يتعاونون فيما بينهم، وفي حالة غياب موظف ما لسبب من الأسباب فإن الموظفين الآخرين يقومون بإنجاز مهامه.

ومما سبق يمكن القول أن موظفي المديرية يكون الاحترام لزملائهم في العمل، حيث أن طبيعة العلاقة بين الموظفين الزملاء هي التي تحكم إن كان هناك احترام أو لا، كما أن احترام الزملاء يكون حسب شخصية كل موظف.

الجدول رقم (14): يوضح مدى قيام الموظفين بإنهاء معاملات شخص تربطهم به علاقة قبل الآخرين

	النسبة المئوية	التكرار	العينة	
			الاحتمالات	
نعم لا	%6,76	05	لأنه مستعجل	
	%10,81	08	لأنه كبير في السن	
	%8,11	06	لأن إنهاء معاملاته لا يحتاج لوقت طويل	
	%8,11	06	لأنه من ذوي الإحتياجات الخاصة	
	%13,51	10	لأنه قريبي	
	%52,70	39	لا	
	%100	74	المجموع	

يبين الجدول أعلاه المتعلق بقيام الموظفين بإنهاء معاملات شخص تربطهم به علاقة قبل الآخرين أن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يقومون بإنهاء معاملات شخص تربطهم به علاقة قبل الآخرين قد بلغت 52,70% من إجمالي المبحوثين، وهي متقاربة جدا مع نسبة المبحوثين الذين أقرروا بأنهم يقومون بإنهاء معاملات شخص تربطهم به علاقة قبل الآخرين، التي قدرت بـ 47,3%، وقد أرجع ما نسبته 13,51% السبب إلى أنه من أقاربهم، في حين أرجع 10,81% من المبحوثين السبب إلى أنه كبير في السن، في حين أرجع ما نسبته 8,11% منهم السبب إلى أن إنهاء هذه المعاملة لا يحتاج إلى وقت طويل، وهي نفس النسبة للذين أرجعوا السبب لكونه من ذوي الإحتياجات الخاصة، أما أقل نسبة والمقدرة بـ 6,76% فقد أرجعت السبب إلى أنه مستعجل.

ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول أن أغلبية موظفي المديرية لا يقومون بإنهاء معاملات شخص تربطهم به علاقة قبل الآخرين، وهذا يعود إلى القيم التي يتمتعون بها ومحاولة التعامل مع الجميع بالتساوي، كما أن نسبة لا بأس بها منهم يقومون بإنهاء معاملات الأشخاص الذين يعرفونهم أو تربطهم بهم علاقة قبل الآخرين وخاصة إذا كان من أقاربهم وهذا يعود إلى غياب قيمة المساواة لديهم وتفضيلهم لأقاربهم ومعارفهم وإعطائهم الأولوية في إنجاز المعاملات.

الجدول رقم (15): يوضح مدى قبول الموظفين لهدايا من الآخرين من أجل إنهاء معاملاتهم بسرعة

النسبة المئوية		التكرار	العينة الاحتمالات	
%00		00	نعم	
نعم لا	%44,6	74	33	لأنها منافية لمبادئ
	%5,40		04	لأنني لست في حاجة إليها
	%36,49		27	لأن ضميري المهني لا يسمح لي بذلك
	%1,35		01	لأنني أخاف من الجزاءات التأديبية
	%12,16		09	كلها معا
%100		74	المجموع	

يتضح من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (15) الخاص بمدى قبول الموظفين لهدايا من الآخرين من أجل إنهاء معاملاتهم بسرعة أن كل الموظفين بنسبة 100% صرحوا بأنهم يرفضون قبول هدايا من الآخرين من أجل إنهاء معاملاتهم بسرعة، وعند سؤالهم عن السبب أرجعوا ذلك إلى:

- 44,60% من إجمالي الباحثين أي ما يعادل 33 موظف أرجعوا السبب إلى أن قبول هذه الهدايا مناف لمبادئهم.
- 36,49% من الباحثين أرجعوا السبب إلى أن ضميرهم المهني لا يسمح لهم بذلك.
- 12,16% من الباحثين ذكروا أن السبب يعود إلى كل ما ذكر سابقا.
- 5,40% من الباحثين أرجعوا السبب إلى أنهم ليسوا بحاجة إلى هذه الهدايا.
- 1,35% من الباحثين أرجعوا السبب إلى أنهم يخافون من الجزاءات التأديبية.

ونستنتج مما سبق أن موظفي المديرية يتصفون بأخلاق حميدة تمنعهم من تلقي الرشاوي وجميع أشكال الهدايا والهبات، بالإضافة إلى ذلك أن الموظفين لا يحتاجون إليها، لأن راتبهم كافي لتلبية إحتياجاتهم.

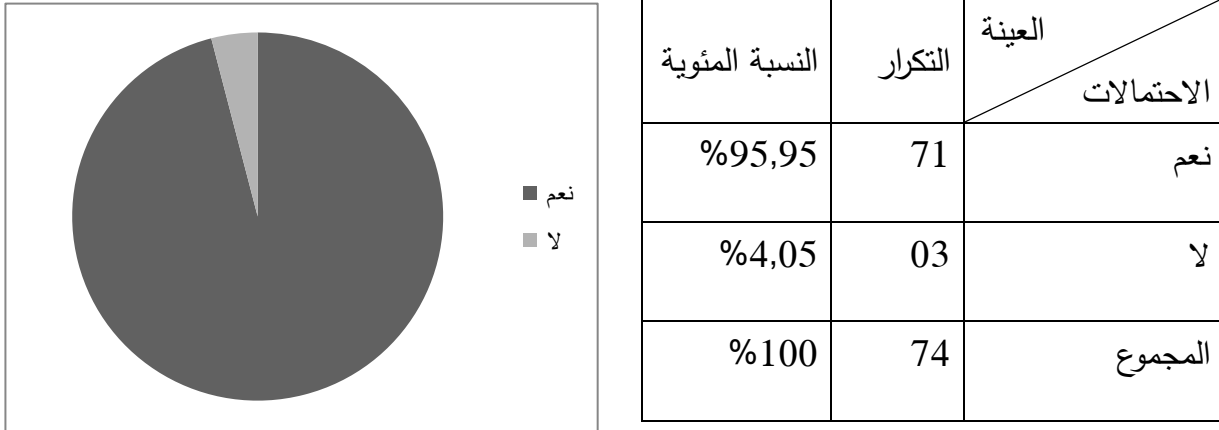
الجدول رقم (16): يوضح نظرة الموظفين لوظيفتهم

	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
تقديم خدمة للمواطنين	25	33,78%
الحصول على امتيازات	01	1,35%
الحصول على السلطة	01	1,35%
الحصول على الأجر	34	45,95%
كلها معا	13	17,57%
المجموع	74	100%

بناء على المعطيات الكمية للجدول رقم (16) المتعلقة بنظرة الموظفين لوظيفتهم نلاحظ أن النسبة الأكبر من المبحوثين والمقدرة بـ 45,95% تعتبر أن وظيفتهم تعني الحصول على الأجر، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن غالبية الموظفين يعملون من أجل الحصول على أجر لتلبية الإحتياجات الضرورية، بينما ما نسبته 33,78% من المبحوثين يرون أن وظيفتهم تتمثل في تقديم خدمة للمواطنين، تليها نسبة 17,57% من المبحوثين ترى أن وظيفتها تشمل كل ما تم ذكره، في مقابل ذلك نجد نسبة قليلة والمقدرة بـ 1,35% من إجمالي المبحوثين يرون أن وظيفتهم هي الحصول على امتيازات، ونفس النسبة للموظفين الذين يرون أن وظيفتهم تتمثل في الحصول على السلطة.

مما سبق نستنتج بأن موظفي المديرية يعملون من أجل الحصول على الأجر بالدرجة الأولى، وذلك لتلبية إحتياجاتهم، غير أن ذلك يؤدي في غالب الأحيان إلى عدم إتقان العمل من طرف الموظفين لأن همهم الوحيد هو الأجر، كما أن هناك من يعمل من أجل تقديم خدمة للمواطنين باعتبارها خدمة عمومية تخدم الصالح العام.

الجدول رقم (17): يوضح مدى تعامل الموظفين مع جميع المواطنين بالتساوي في إنجاز معاملاتهم



يتضح من الجدول رقم (17) المتعلق بمدى تعامل الموظفين مع جميع المواطنين بالتساوي في إنجاز معاملاتهم أن غالبية المبحوثين والمقدرة نسبتهم بـ %95,95 صرحوا بأنهم يعاملون جميع المواطنين بالتساوي في إنجاز معاملاتهم، ويمكن تفسير ذلك بالمبادئ التي يتحلى بها الموظفون ويعملون على تطبيقها في مكان عملهم. في حين الجدول رقم (14) يظهر أن نسبة معتبرة من الموظفين قد صرحوا بأنهم يقومون بإنهاء معاملات الشخص الذي تربطهم به علاقة قبل الآخرين وذلك لعدة اعتبارات، في مقابل ذلك نجد أن نسبة ضئيلة جدا من المبحوثين والمقدرة بـ %4,05 قد أقرروا أنهم لا يعاملون جميع المواطنين بالتساوي في إنجاز معاملاتهم ويمكن إرجاع ذلك إلى المحسوبية التي يتصف بها بعض الموظفين الذين يحرصون على إنهاء معاملات معارفهم وأقاربهم قبل الآخرين.

الجدول رقم (18): يوضح مدى التزام الموظفين بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد لذلك

	النسبة المئوية		التكرار	العينة	
				الاحتمالات	
نعم	%90,54	%56,76	67	42	دائما
		%33,78		25	أحيانا
		%00		00	نادرا
لا	%9,46	%8,11	07	06	كثرة المعاملات التي يجب إنهاؤها
		%00		00	لا يهمني أن أنهىها في الوقت المحدد لذلك
		%1,35		01	ليس من معارفي
		%00		00	عدم وجود عقوبات لمن يتأخر في إنجاز مهامه
		%100	74		المجموع

يبين الجدول أعلاه المتعلق بمدى التزام الموظفين بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد لذلك، أن ما نسبته 90,54% من إجمالي المبحوثين قد أكدوا أنهم يلتزمون بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد لذلك، حيث أن نسبة 56,76% تلتزم بشكل دائم بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد، أما 33,78% منهم فقد صرحوا أنهم أحيانا يلتزمون بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن موظفي المديرية يحرصون على إنجاز المعاملات في الوقت المحدد دون تأخير نظرا للقيم التي يتصفون بها والتي تحرص المديرية على ترسيخها لدى موظفيها. في مقابل ذلك نجد أن ما نسبته 9,46% من المبحوثين قد أقرروا بأنهم لا يلتزمون بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد، وقد أرجعوا ذلك إلى كثرة المعاملات التي يجب إنهاؤها، وذلك بنسبة 8,11%، في حين أرجع 1,35% منهم السبب إلى أنهم لا يعرفون المواطن صاحب المعاملة ولهذا لا ينجزونها في الوقت المحدد، ويمكن تفسير ذلك بأن الموظفين لا يهتمهم محاربة مظاهر البيروقراطية التي تنتشر في المديرية، كما أنهم لا يتصفون بالقيم الحميدة والإيجابية. ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول أن موظفي المديرية يلتزمون بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد لها، وذلك حتى يتجنب الموظفون الضغوط جراء تراكم هذه المعاملات وعدم إنجازها.

الجدول رقم (19): يوضح إضافة الموظفين لملف أحد المواطنين

النسبة المئوية		التكرار		العينة	
				الاحتمالات	
27,03%	18,91%	20	14	أنت	
	00%		00	المواطن	
	00%		00	الإدارة	
	2,72%		02	أنت والإدارة	
	1,35%		01	أنت والمواطن	
	4,05%		03	كلكم معا	
72,97%			54	لا	
100%			74	المجموع	

نعم
لا

يتضح من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (19) المتعلق بإضاعة الموظفين لملف أحد المواطنين، أن نسبة 72,97% من إجمالي المبحوثين قد أكدوا بأنهم لم يسبق لهم وأضاعوا ملف أحد المواطنين ويعود ذلك إلى حرص الموظفين على وثائق المواطنين وعدم إهمالها وتضييعها لأنه في حالة ضياعها فالمواطن هو الذي يتكبد معاناة ذلك، في مقابل ذلك نجد أن ما نسبته 27,03% من المبحوثين قد أقرروا بأنهم سبق لهم وأضاعوا ملف أحد المواطنين وعند سؤالهم عن الجهة التي تحملت مسؤولية ذلك أجاب 18,91% منهم أنهم تحملوا مسؤولية ذلك، في حين أجاب 4,05% منهم أن من تحمل المسؤولية يتضمن كل ما تم ذكره، أما 2,72% منهم فقد صرحوا بأنهم والإدارة تحملوا مسؤولية ذلك، أما 1,35% منهم فقد أكدوا أنهم تحملوا مسؤولية ذلك مع المواطن.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن كثرة الوثائق والملفات والفوضى التي تعيش فيها الإدارة عامة والمديرية خاصة تجعل من ضياع الملفات والوثائق أمراً سهلاً، حيث يتحمل الموظفون مسؤولية ضياع هذه الملفات في غياب الإدارة التي لا يهتمها ضياع الملفات، فكل موظف يتحمل مسؤولية ضياعها.

ونستنتج مما سبق أن الموظفين نادرا ما يضيعون وثائق وملفات المواطنين، وذلك لأنهم في حالة ضياعها الموظفون هم من يتحمل مسؤولية ذلك، وعليه يجب الانتباه والحفاظ على الوثائق حتى لا يقع الموظف في المشاكل.

الجدول رقم (20): يوضح تكلم الموظفين مع المواطن بطريقة غير لائقة

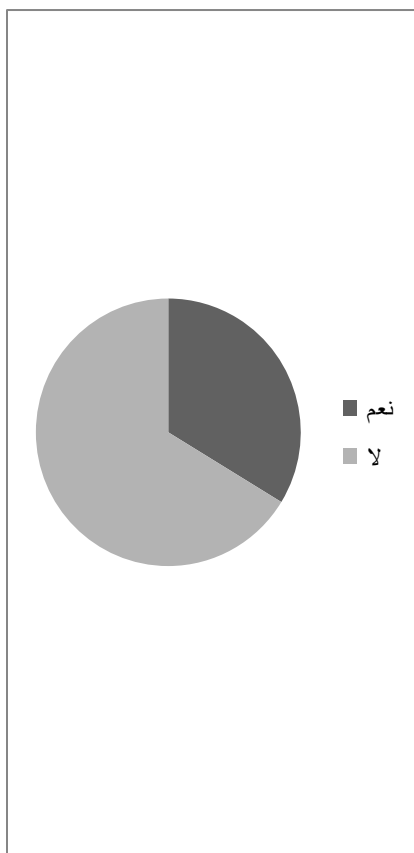
	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	16,22%
لا	62	83,78%
المجموع	74	100%

يبين الجدول رقم (20) والمتعلق بأسبقية تكلم الموظفين مع المواطن بطريقة غير لائقة أن أغلبية المبحوثين بما نسبته 83,78% أي ما يعادل 62 موظف يؤكدون على أنهم لم يسبق لهم وتحدثوا مع المواطنين بطريقة غير لائقة، ويمكن تفسير ذلك بأن موظفي المديرية يتمتعون بأخلاق عالية وبالتالي فهم يحترمون المواطنين المستفيدين من الخدمة، غير أن ما نسبته 16,22% من المبحوثين أي ما يعادل 12 مبحوث يقرون بأنهم سبق لهم وتكلموا مع المواطنين بطريقة غير لائقة، ويمكن إرجاع ذلك إلى عدم احترام الموظفين للمواطنين، والتعالي عليهم، واللامبالاة وإهمال إنجاز معاملات المواطنين.

ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول أن الموظفين نادرا ما يتكلمون مع المواطنين بطريقة غير لائقة وذلك لأن شخصية الموظفين وأخلاقهم ومبادئهم لا تسمح لهم بذلك، فهم يعتبرون احترام المواطنين ومعاملتهم بطريقة لائقة واجبا عليهم.

الجدول رقم (21): يوضح رفض الموظفين إنجاز معاملة أحد المواطنين وإرساله لزميل لهم ليتم المعاملة بالرغم من أنهم يستطيعون ذلك

النسبة المئوية	التكرار	العينة	
		الاحتمالات	
%33,78	25	05	كنت متعبا
		00	لأنني لم أكن أريد القيام بها
		11	لأنني كنت مشغولا
		06	لأنني لا أستطفه
		03	لأن زميلي يستطيع إنجاز هذه المعاملة بشكل أسرع مني
%66,22	49	لا	
%100	74	المجموع	



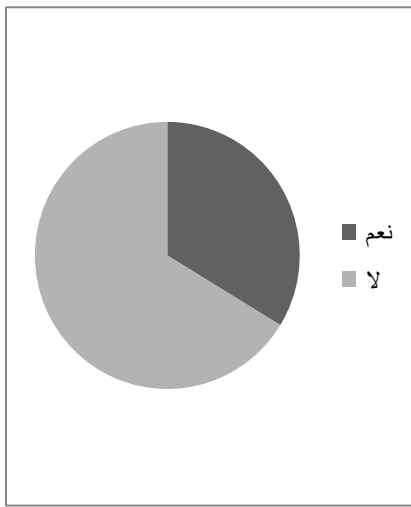
يتضح من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (21) المتعلقة برفض الموظفين إنجاز معاملة أحد المواطنين وإرساله لزميل لهم ليتم المعاملة بالرغم من أنهم يستطيعون ذلك، حيث أكد ما نسبته %66,22 من إجمالي الباحثين بأنهم لم يسبق لهم ورفضوا إنجاز معاملة أحد المواطنين وأرسلوه إلى زميل لهم ليتم المعاملة بالرغم من أنهم يستطيعون ذلك، ويعود ذلك لاحترام الموظفين للمواطنين، والتعامل معهم بأسلوب حضاري وراقي، وتقديمهم لخدمة تليق بالمواطن، باعتبار الموظف في خدمة المواطن، وفي مقابل ذلك نجد أن ما نسبته %33,78 من الباحثين أقرروا بأنهم سبق لهم ورفضوا إنجاز معاملة أحد المواطنين وأرسلوه لزميل لهم ليتم المعاملة بالرغم من أنهم يستطيعون إنهاءها، وقد تباينت إجاباتهم في سبب ذلك حيث أرجع ما نسبته %14,86 من الباحثين ذلك إلى أنهم كانوا مشغولين، في حين أرجع %8,11 منهم ذلك إلى أنهم لا يستطيعون، حيث يمكن اعتبار ذلك تهربا من أداء الواجب، وما نسبته %6,76 أرجعوا السبب أنهم كانوا متعبين، في حين أرجع ما نسبته %4,05 منهم إلى كون زميلهم يستطيع إنجاز هذه المعاملة بشكل أسرع منهم ويمكن تفسير هذه النتائج بأن ظروف العمل هي

التي تحتم على الموظفين إرسال المواطنين لزملائهم ليتم المعاملات، وهذه الظروف هي التي تدفع أحيانا الموظفين إلى التحدث مع المواطنين بطريقة غير لائقة، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (20).

ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول أن الموظفين غالبا ما لا يرفضون إنجاز معاملات المواطنين ويرسلونهم إلى زملائهم ليتموا المعاملات عوضا عنهم، رغم أنهم يستطيعون إنجازها، ويعود ذلك إلى تحملهم لمسؤولياتهم وقيامهم بواجباتهم على أكمل وجه.

المحور الثالث: تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري

الجدول رقم (22): يوضح وصول الموظفين متأخرين لمكان العمل



النسبة المئوية	التكرار	العينة	
		الاحتمالات	الاحتمالات
33,79%	20	دائما	04
		أحيانا	13
		نادرا	08
66,21%	49	لا	
100%	74	المجموع	

يتضح من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (22) الخاص بوصول الموظفين متأخرين لمكان العمل، أن نسبة 66,21% من إجمالي الباحثين قد أقروا بأنهم لا يصلون متأخرين إلى مكان العمل، في مقابل ذلك نجد أن ما نسبته 33,79% من الباحثين قد صرحوا بأنهم يصلون متأخرين إلى مكان العمل، حيث أن ما نسبته 17,57% من الباحثين يصلون أحيانا متأخرين إلى مكان العمل، تليها نسبة 10,81% من الباحثين نادرا ما يصلون متأخرين إلى مكان العمل، أما أدنى نسبة من الموظفين الذين يتأخرون في الوصول إلى مكان العمل فقد قدرت بـ 5,41% للباحثين الذين دائما ما يتأخرون في الوصول إلى مكان عملهم.

ويمكن تفسير هذه النسبة بأن ظاهرة التسبب تمس موظفي المديرية بدرجات متفاوتة، حيث أن أغلبية الموظفين يحرصون على الوصول في الوقت المحدد إلى مكان العمل على عكس البعض الآخر، كما أنه من خلال ملاحظتنا لاحظنا أن أكثر المتأخرين عن الوصول إلى مكان العمل هم النساء وذلك لكثرة التزاماتهن ومسؤولياتهن.

ونستنتج مما سبق أن موظفي المديرية غالبا ما لا يصلون متأخرين إلى مكان العمل، ويرجع ذلك إلى التزاماتهم واحترامهم للوقت الرسمي للعمل، حتى لا يتأخر إنجاز معاملات المواطنين، وخوفا أيضا من العقوبات التي تتجر عن ذلك.

الجدول رقم (23): يوضح استخدام الموظفين للعطل المرضية كعذر من أجل عدم الحضور للعمل

	النسبة المئوية	التكرار	العينة	
			الاحتمالات	
نعم لا	8,11%	13	06	مرة
	17,57%		02	مرتين
	6,76%		05	أكثر من ثلاث مرات
	82,43%	61	لا	
	100%	74	المجموع	

يتضح من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باستخدام الموظفين للعطل المرضية كعذر من أجل عدم الحضور للعمل أو ما نسبته 82,43% لم يستعملوا العطل المرضية كعذر من أجل عدم الحضور إلى مكان العمل ويمكن تفسير ذلك بالحاجة المادية للموظفين، نظرا لكون هذه الوظيفة هي مصدر رزقهم الوحيد، وبالتالي يلتزمون بالحضور دائما حتى لا يتم الاقتطاع من راتبهم، في مقابل ذلك نجد نسبة لا يستهان بها والمقدرة بـ 17,57% من المبحوثين صرحوا بأنهم سبق لهم واستخدام العطل المرضية كعذر من أجل عدم الحضور لمكان العمل وعند سؤالهم عن عدد المرات التي فعلوا فيها ذلك أقر ما نسبته 8,11% منهم بأنهم فعلوا ذلك مرة واحدة فقط، وتليها نسبة 6,76% منهم الذين صرحوا أنهم فعلوا ذلك أكثر من ثلاث مرات، أما الذين فعلوا ذلك مرتين فقد قدرت نسبتهم بـ 2,70%.

ويمكن أن نستنتج من هذه النتائج أن الموظفين غير راضين عن عملهم، وأنهم مهملين للمهام الموكلة لهم.

الجدول رقم (24): يوضح تحدث الموظفين مع الزملاء في المكاتب الأخرى

العينة الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	الاحتمالات	
			نعم	لا
نعم	38	51,35%	نعم	لا
لا	36	48,65%	لا	نعم
المجموع	74	100%		

يوضح الجدول رقم (24) وحسب بياناته الرقمية أن ما نسبته 51,35% من المبحوثين أي ما يعادل 38 موظف يقرون بأنهم يتحدثون مع الزملاء في المكاتب الأخرى، غير أن ما نسبته 48,65% من المبحوثين أي ما يقدر عددهم بـ 36 موظف يقرون بأنهم لا يتحدثون مع الزملاء في المكاتب الأخرى. ويمكن تفسير هذه النتائج كون أن هناك بعض الموظفين يحرصون على إنجاز مهامهم وعدم تضييعهم الوقت في التحدث مع الآخرين، كما أن هناك بعض الموظفين لا يهتمهم إنهاء عملهم بل يهتمهم التحدث مع الآخرين قبل إنهاء العمل، وهذا راجع إلى حالة التسبب والتهرب من المهام والإهمال، بالإضافة إلى عدم وجود أنظمة رقابية فعالة وصارمة وعدم فرض العقوبات من طرف المسؤولين على الموظفين المهملين.

ومن هنا نستنتج أن أغلب الموظفين يتحدثون مع الزملاء في مكان العمل، وذلك من أجل التخفيف من الملل والروتين الذي يعاني منه الموظفون، كما يمكن اعتبار الذين يتحدثون مع الزملاء وترك مهامهم أنهم مهملين لأعمالهم ولا يهتمهم إنجازها في الوقت المحدد.

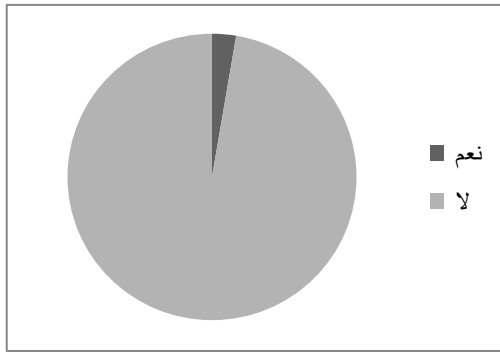
الجدول رقم (25): يوضح قراءة الموظفين للجرائد خلال أوقات العمل

العينة الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	الاحتمالات	
			نعم	لا
نعم	16	21,62%	نعم	لا
لا	58	78,38%	لا	نعم
المجموع	74	100%		

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (25) والمتعلقة بقراءة الموظفين للجرائد خلال أوقات العمل الرسمية، أن أغلبية المبحوثين والمقدرة نسبتهم بـ 78,38% قد أكدوا بأنهم لا يقرؤون الجرائد خلال أوقات العمل في مقابل ذلك نجد نسبة قليلة والمقدرة بـ 21,62% من إجمالي المبحوثين أي ما

يعادل 16 موظفاً قد أكدوا بأنهم يفضلون قراءة الجرائد في أوقات العمل. ويمكن تفسير ذلك بعدم وجود الوقت لدى الموظفين لقراءة الجرائد جراء الأعمال والمهام الكثيرة التي لديهم. مما سبق يمكن القول أن موظفي المديرية لا يقرؤون الجرائد خلال أوقات العمل الرسمية، حيث أنهم يهتمون بإنجاز مهامهم ومعاملات المواطنين بدل تضييع الوقت في قراءة الجرائد. الجدول رقم (26): يوضح قضاء ساعات طويلة على مواقع التواصل الاجتماعي خلال ساعات العمل

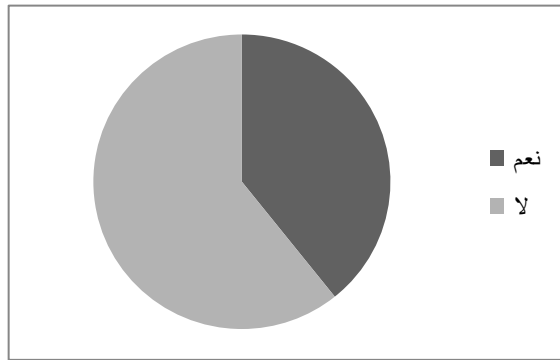
الرسمية



العينة الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	02	2,70%
لا	72	97,30%
المجموع	74	100%

توضح لنا المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بمدى قضاء الموظفين ساعات طويلة على مواقع التواصل الاجتماعي خلال ساعات العمل الرسمية، نلاحظ أن غالبية الباحثين وبنسبة 97,30% أي ما يعادل 72 موظف قد صرحوا بأنهم لا يقضون ساعات طويلة على مواقع التواصل الاجتماعي خلال ساعات العمل الرسمية، ويعود ذلك إلى أن الموظفون يدركون أهمية قيامهم بواجباتهم الوظيفية وإنهاء معاملات المواطنين بسرعة، بدل على تضييع الوقت على مواقع التواصل الاجتماعي، كما أنه ليس كل الموظفين يحبون هذه المواقع فالشباب هم الأكثر إقبالاً عليها على عكس الفئات الأخرى، غير أن نسبة ضعيفة جداً، بما يقدر 2,70% أي ما يعادل موظفين (02) قد أقرروا بأنهم يقضون ساعات طويلة على مواقع التواصل الاجتماعي خلال ساعات العمل الرسمية، ويمكن تفسير ذلك بأنهم متعودان على قضاء ساعات طويلة على هذه المواقع فهما شبه مدمنين عليها، ولا يستطيعان التخلي عنها حتى خلال ساعات العمل الرسمية، وهذا يعود إلى عدم احترامهما لعملهما وعدم إعطاء الأهمية المطلوبة وبالتالي فهما لا يتحلين بالأخلاق المطلوبة في الوظيفة. نستنتج من هذا الجدول أن الموظفين لا يقضون ساعات طويلة على مواقع التواصل الاجتماعي خلال ساعات العمل الرسمية، وذلك لأنهم يكونون مشغولون بإنجاز مهامهم لعدم تعطيل مصالح المواطنين.

الجدول رقم (27): يوضح استقبال الموظفين لمعارفهم أثناء الوقت الرسمي للعمل



العينة الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	39,19%
لا	45	60,81%
المجموع	74	100%

توضح أرقام الجدول رقم (27) المتعلقة باستقبال الموظفين لمعارفهم أثناء الوقت الرسمي للعمل أن النسبة الأكبر من الموظفين والمقدرة بـ 60,81% قد أكدوا بأنهم لا يستقبلون معارفهم أثناء الوقت الرسمي للعمل، ويمكن إرجاع ذلك إلى أنهم يعطون للعمل أهمية كبيرة، فهم يحرصون على إنجاز مهامهم بدل تضييع الوقت في استقبال معارفهم، وهذا ما أثبتته نتائج الجدول رقم (25) الذي يوضح قراءة الموظفين للجرائد خلال أوقات العمل الرسمية، حيث أن أغلبية المبحوثين أكدوا بأنهم لا يقرؤون الجرائد خلال أوقات العمل الرسمية، في مقابل ذلك نجد أن هناك نسبة لا بأس بها من المبحوثين والمقدرة بـ 39,19% قد صرحوا بأنهم يستقبلون معارفهم أثناء الوقت الرسمي للعمل، حيث أرجعوا ذلك إلى أن استقبال معارفهم لا يحتاج لوقت طويل، فهم يرون ماذا يحتاجون فقط، ولذلك لا حرج في استقبالهم خلال الوقت الرسمي للعمل.

نستنتج من خلال نتائج هذا الجدول أن أغلبية الموظفين لا يستقبلون معارفهم أثناء الوقت الرسمي للعمل، ويعود ذلك إلى انشغال الموظفين بإنهاء معاملات المواطنين، وكذلك خوفا من رئيسهم في العمل لأنه في حالة ما إذا استقبل موظف لأحد معارفه ويبقى معه لوقت طويل فسيتعرض للتوبيخ من طرف المسؤول، وهذا ما تم ملاحظته من خلال زيارتنا المتكررة لمديرية التنظيم وشؤون العمل - محل الدراسة-

الجدول رقم (28): يوضح مغادرة الموظفين لمكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل

العينة الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية		
			نعم	لا
نعم	23	31,08%		
لا	51	68,92%		
المجموع	74	100%		

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (28) والمتعلقة بمغادرة الموظفين لمكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل أن غالبية الموظفين والمقدرة نسبتهم بـ 68,92% أكدوا أنهم لا يغادرون مكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل، ويعود ذلك إلى أنهم يلتزمون بالوقت المحدد للدخول والخروج من العمل، كما أنهم لديهم احترام وولاء للوظيفة التي يشغلونها، في مقابل ذلك نجد نسبة لا بأس بها والمقدرة بـ 31,08% من المبحوثين أقرت بأنها تغادر مكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل، ويمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء الموظفين غير ملتزمين بأوقات الدخول والخروج من العمل ولا يحترمون المواقيت الرسمية له.

ومن خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يمكن أن نستنتج أن أغلب موظفي المديرية المعنية بالدراسة لا يغادرون مكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي له.

الجدول رقم (29): يوضح مدى محافظة الموظفين على وسائل العمل التي يستعملونها

العينة الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية		
			نعم	لا
نعم	69	93,24%		
لا	05	6,76%		
المجموع	74	100%		

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (29) والمتعلقة بحرص الموظفين على وسائل العمل التي يستعملونها أن أغلبية الموظفين والمقدرة نسبتهم بـ 93,24% يحرصون على المحافظة على وسائل العمل التي يستعملونها، ويمكن تفسير ذلك بأن الموظفين إذا لم يحافظوا على وسائل العمل، وفي حال تعطلها أو تلفها فإن الموظفين أنفسهم من سوف يعانون في إنجاز معاملات

المواطنين، وعدم تجهيزها في الوقت المحدد، في مقابل ذلك نجد أن نسبة ضعيفة جدا والمقدرة بـ 6,76% من المبحوثين صرحوا أنهم لا يحافظون على وسائل العمل التي يستعملونها، ويمكن تفسير ذلك بأنها ملك للدولة، وليست من أملاكهم الخاصة حتى يحافظوا عليها، وما يمكن استنتاجه من خلال النتائج المحصل عليها أن الموظفين يحرصون على الحفاظ على وسائل العمل التي يستعملونها لأنهم يعتبرونها من الممتلكات العمومية المسخرة من أجل خدمة الصالح العام.

الجدول رقم (30): يوضح استعمال الموظفين لوسائل العمل لأغراض أخرى غير إنجاز مهامهم الوظيفية

	النسبة المئوية		التكرار		العينة	
					الاحتمالات	
نعم لا	2,70%	25,68%	19	02	دائما	نعم
	6,76%			05	أحيانا	
	16,22%			12	نادرا	
	74,32%		55			لا
	100%		74			المجموع

يبين الجدول أعلاه المتعلق باستعمال الموظفين لوسائل العمل لأغراض أخرى غير إنجاز مهامهم الوظيفية، أن ما نسبته 74,32% من إجمالي المبحوثين أكدوا أنهم لا يستعملون وسائل العمل لأغراض أخرى غير إنجاز مهامهم الوظيفية، ويمكن إرجاع ذلك إلى حرصهم على وسائل العمل التي يستعملونها والحفاظ عليها من التلف، في مقابل ذلك أقر ما نسبته 25,68% من المبحوثين أنهم يستعملون وسائل العمل لأغراض أخرى غير إنجاز مهامهم الوظيفية، حيث أن ما نسبته 16,22% نادرا ما يقومون بذلك، في حين ما نسبته 6,76% أحيانا يقومون بذلك، أما ما نسبته 2,70% فيقومون بذلك بشكل دائم، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن موظفي مديرية التنظيم والشؤون العامة يستعملون وسائل العمل لأغراض أخرى، وذلك في ظروف معينة أو عند الحاجة لذلك.

ومن هنا نستنتج أن الموظفين بصفة عامة لا يستعملون وسائل العمل الموجودة في المديرية لأغراض أخرى، وذلك قصد الحفاظ عليها.

الجدول رقم (31): يوضح مدى عمل الموظفين على تطبيق القيم والمبادئ التي يؤمنون بها في مكان

العمل

	النسبة المئوية	التكرار	العينة	
			الاحتمالات	
نعم لا	%13,51	13	10	المساواة بين المواطنين
	%8,11		06	الأمانة في العمل
	%4,05		03	النزاهة في العمل
	%6,76		05	إتقان العمل
	%67,57		50	كلها معا
	%00	00		لا
	%100	74		المجموع

يبين الجدول أعلاه المتعلق بمدى عمل الموظفين على تطبيق القيم والمبادئ التي يؤمنون بها في مكان العمل أن ما نسبته 100% من المبحوثين أقرروا بأنهم يعملون على تطبيق المبادئ والقيم التي يؤمنون بها في مكان العمل وأن أهم هذه المبادئ تتمثل في المساواة بين المواطنين بنسبة 13,51% وتليها الأمانة في العمل بنسبة 8,11%، ثم إتقان العمل بنسبة 6,76% وتأتي بعدها النزاهة في العمل بنسبة 4,05%، لكن النسبة الأكبر هي التي تتضمنها كلها معا بنسبة قدرت بـ 67,57%، ويمكن تفسير هذه النسب بالقيم التي يتمتع بها الموظفون والتي يحرصون على تطبيقها في عملهم. ومنه نستخلص أن الموظفين يسعون إلى تطبيق قيمهم ومبادئهم في مكان عملهم، لأن قيم المساواة والنزاهة والأمانة تساهم وبشكل كبير في تحسين الخدمة العمومية المقدمة للمواطنين.

الجدول رقم (32): يوضح المعايير التي يراعيها الموظفون أثناء تأديتهم لمهامهم

	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
الوازع الديني	28	37,84%
الخوف من المسؤول	00	00%
العقوبات التأديبية	09	12,16%
ثقافة المؤسسة	15	20,27%
كلها معا	22	29,73%
المجموع	74	100%

توضح أرقام الجدول رقم (32) المتعلقة بالمعايير التي يراعيها الموظفون أثناء تأديتهم لمهامهم أن أكبر نسبة من الموظفين أكدوا على أن المعايير التي يراعونها أثناء تأديتهم لمهامهم هي الوازع الديني وذلك بنسبة 37,84% من إجمالي الباحثين.

في حين يؤكد 29,73% من إجمالي الباحثين على أن المعايير التي يراعونها أثناء تأديتهم لمهامهم تتضمن كل ما تم ذكره، في مقابل ذلك نجد ما نسبته 20,27% من الباحثين أكدوا على أن المعايير التي يراعونها هي ثقافة المؤسسة، أما أدنى نسبة والمقدرة بـ 12,16% من الباحثين فقد أقرروا بأن المعايير التي يراعونها هي العقوبات التأديبية.

ما يمكن استنتاجه من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أن الموظفين في المديرية المعنية بالدراسة يراعون مجموعة من المعايير عند تأديتهم لمهامهم أهمها القيم الأخلاقية المستمدة من الدين والتنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأفراد.

الجدول رقم (33): يوضح نوع الجزاء الذي ينتظره الموظفون عند القيام بواجباتهم الوظيفية

	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
الجزاء المادي	14	18,92%
الجزاء المعنوي	10	13,51%
كلاهما معا	50	67,57%
المجموع	74	100%

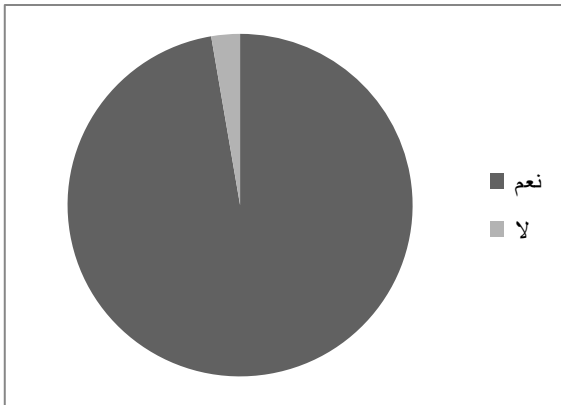
تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، والمتعلقة بنوع الجزاء الذي ينتظره الموظفون

عند القيام بواجباتهم الوظيفية أن النسبة الأكبر من المبحوثين والمقدرة بـ 67,57% ينتظرون كلا الجزئين المادي والمعنوي عند قيامهم بواجباتهم الوظيفية، ويمكن تفسير ذلك بأن الموظفين يؤدون مهامهم الوظيفية مقابل أجر والتمثل في الجزء المادي، لكن ذلك لا يعني أنهم لا يهتمون بالجزء المعنوي، فإطراء رئيسهم عليهم أو تقديم الشكر لهم من طرف المواطنين يهتمهم أيضا.

وفي مقابل ذلك نجد نسبة 18,92% من المبحوثين ينتظرون الجزء المادي فقط، حيث أنه نظرا لغلاء المعيشة أصبح الموظفون لا يهتمون إلا بالجزء المادي، غير أن ما نسبته 13,51% من المبحوثين ينتظرون الجزء المعنوي فقط على حساب المادي لأنهم يركزون على الأشياء المعنوية وليس المادية.

ومما سبق نستنتج أن قيام الموظفين بواجباتهم الوظيفية يكون من أجل الحصول على الأجر والحوافز المادية، وكذلك الحصول على الحوافز المعنوية المتمثلة في الاحترام من طرف الزملاء والرئيس في العمل، وكذلك الشكر والثناء من طرف المواطنين.

الجدول رقم (34): يوضح إذا كانت قيم الموظفين تحتم عليهم محاربة الفساد الإداري



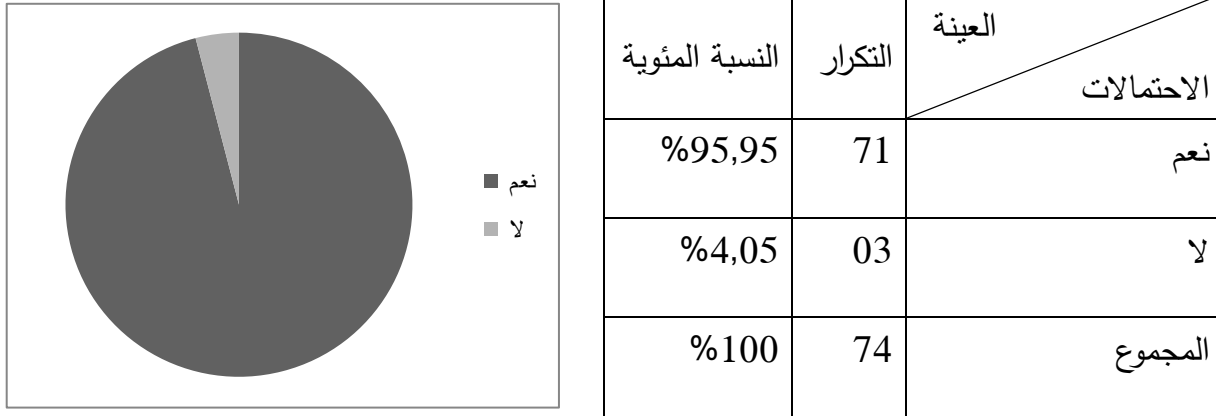
العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	72	97,30%
لا	02	2,70%
المجموع	74	100%

يظهر من خلال الأرقام الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (34) أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 97,30% من المبحوثين ترى أن قيمها تحتم عليها محاربة الفساد الإداري، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن مبادئ الموظفين وضميرهم المهني تجعلهم يرفضون هذه الظاهرة وبالتالي محاربتها، وفي مقابل ذلك نجد أن نسبة ضئيلة من المبحوثين والمقدرة بـ 2,70% ترى أن قيمها لا تحتم عليها محاربة الفساد الإداري، ويمكن تفسير ذلك بأن محاربة الفساد الإداري ليس من مسؤوليتهم، وبالتالي لا علاقة لقيمهم بمكافحة الفساد الإداري، حيث يرون أن محاربة الفساد الإداري هي من اختصاص القانون.

وما نستنتجه من خلال هذه النتائج التي أسفرت عليها الدراسة الميدانية أن القيم التي يتحلى بها الموظفون تحتم عليهم محاربة الفساد الإداري، حيث أن القيم الإيجابية للموظفين هي التي تمنعهم من ممارسة المحاباة، وتلقي الهدايا والرشاوي وغيرها.

المحور الرابع: يعمل النظام الداخلي على الحد من الإنحرافات التنظيمية للموظفين

الجدول رقم (35): يوضح وجود نظام داخلي في المؤسسة

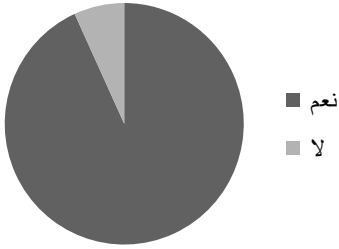


توضح أرقام الجدول رقم (35) المتعلقة بوجود النظام الداخلي في المؤسسة أن غالبية الموظفين وبنسبة تقدر بـ 95,95% من إجمالي المبحوثين يقرون بوجود نظام داخلي في مؤسستهم، في مقابل ذلك نجد أن نسبة ضئيلة من المبحوثين والمقدرة بـ 4,05% ترى أنه لا يوجد نظام داخلي في مؤسستهم، ويمكن تفسير ذلك بجهل وعدم إطلاع هذه النسبة من المبحوثين على النظام الداخلي، أي أنها لا تعرف إن كان النظام الداخلي موجود في مؤسستهم أو لا.

وبناء على النتائج الواردة في الجدول تبين أن البلدية التابعة لها المديرية لديها نظام داخلي ينظم حقوق وواجبات الموظفين، ويحدد لهم ما يجب القيام به، وما يجب عليهم تجنبه وعدم القيام به.

الجدول رقم (36): يوضح مدى تطبيق الموظفين للتعليمات المتضمنة في النظام الداخلي

النسبة المئوية		التكرار	العينة الاحتمالات	
%93,24		69	نعم	
%6,76	%1,35	13	لا	عدم وجود رقابة صارمة
	%1,35			لأنه يقيد حريتي في مكان العمل
	%00			عدم فعالية هذا النظام داخل المؤسسة
	%4,05			عدم وضوح النظام الداخلي
%100		74	المجموع	



يتضح من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بمدى تطبيق الموظفين للتعليمات المتضمنة في النظام الداخلي، حيث أكد ما نسبته %93,24 من المبحوثين أنهم يطبقون التعليمات المتضمنة في النظام الداخلي، ويمكن إرجاع ذلك إلى احترامهم والتزامهم بتطبيق ما ينص عليه النظام الداخلي، في مقابل ذلك نجد أن ما نسبته %6,76 من المبحوثين قد أقروا بأنهم لا يطبقون التعليمات المتضمنة في النظام الداخلي، وقد أرجعوا سبب ذلك إلى عدم وضوح هذا النظام بنسبة %4,05، تليها عدم وجود رقابة صارمة وأنه يقيد من حريتهم في مكان العمل بنسبة %1,35، ويمكن تفسير ذلك بكون النظام الداخلي لا يناسب جميع الفئات الوظيفية، فهناك موظفين يناسبهم هذا النظام فهم يعملون على تطبيقه والالتزام به، وفي مقابل ذلك هناك فئات لا تلتزمها التعليمات الموجودة في النظام الداخلي وبالتالي تعمل على خرقها وعدم تطبيقها.

ويمكن القول من خلال النتائج الواردة في الجدول أن الموظفين يحرصون على تطبيق التعليمات الموجودة في النظام الداخلي، وذلك خوفا من الجزاءات والعقوبات التأديبية.

الجدول رقم (37): يوضح مدى التزام الموظفين بمواقيت الالتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام

الداخلي

	النسبة المئوية	التكرار		العينة	
		الاحتمالات			
نعم لا	13,51%	73	43	دائما	نعم
	98,65%		27	أحيانا	
	4,05%		03	نادرا	
	1,35%		01		لا
	100%		74		المجموع

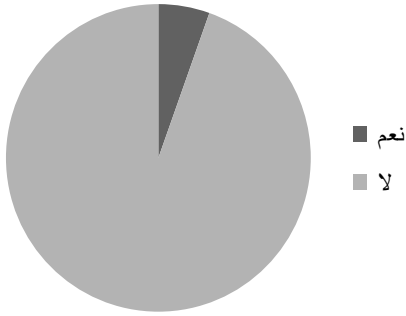
تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بمدى التزام الموظفين بمواقيت الالتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي، أن نسبة 98,65% من إجمالي المبحوثين قد أقروا بأنهم يلتزمون بمواقيت الالتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي، حيث أن ما نسبته 58,11% من الموظفين يلتزمون بمواقيت الالتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي بشكل دائم، و36,49% منهم صرحوا بأنهم يلتزمون بمواقيت الالتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي أحيانا فقط، وما نسبته 4,05% صرحوا بأنهم نادرا ما يلتزمون بمواقيت الالتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.

في مقابل ذلك نجد نسبة ضئيلة جدا من الموظفين والمقدرة بـ 1,35% أقروا بأنهم لا يلتزمون بمواقيت الالتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن أغلبية الموظفين يلتزمون بمواقيت الالتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي، وذلك لأن كل تأخير عن العمل بدون عذر موضوعي ينجم عنه الخصم من الأجر، فالموظفون يلتحقون بالعمل في الوقت المناسب لتفادي ذلك.

الجدول رقم (38): يوضح ممارسة الموظفين لنشاط آخر غير الوظيفة التي يشغلونها

النسبة المئوية		التكرار		العينة	
				الاحتمالات	
5,4%	4,05%	04	03	نعم لأن الراتب لا يلبي احتياجاتي المادية	
	1,35%		01	لأن النشاط الآخر يتناسب مع أوقات الراحة لدي	
	00%		00	لأنني لا أحبذ هذه الوظيفة	
94,6%	24,32%	70	18	لا احترامي للنظام الداخلي	
	59,47%		44	ليس لدي الوقت لذلك	
	4,05%		03	الراتب الذي أتقاضاه يلبي احتياجاتي	
	00%		00	لدي مصدر رزق آخر	
	6,76%		05	كلها معا	
100%		74		المجموع	



تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بممارسة الموظفين لنشاط آخر

غير الوظيفة التي يشغلونها أن ما نسبته 94,6% من المبحوثين صرحوا أنهم لا يمارسون نشاطا آخر غير الوظيفة التي يشغلونها، وقد أرجعوا ذلك إلى أنه ليس لديهم الوقت لذلك بنسبة 59,47%، أما ما نسبته 24,32% فقد أرجعوا السبب لاحترامهم النظام الداخلي، أما 6,76% منهم فقد أرجعوا السبب إلى كل ما تم ذكره، في حين 4,05% منهم أرجعوا السبب إلى أن الراتب الذي يتقاضونه يلبي احتياجاتهم، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن موظفي المديرية أغلبهم لا يمارسون نشاطا آخر غير وظيفتهم، وذلك حرصا منهم على تخصيص كل جهدهم ووقتهم لوظيفتهم، في مقابل ذلك نجد أن ما نسبته 5,4% من المبحوثين قد أقرروا بأنهم يمارسون نشاطا آخر غير الوظيفة التي يشغلونها، وقد أرجعوا سبب ذلك إلى أن

الراتب الذي يتقاضونه لا يلبي احتياجاتهم وذلك بنسبة 4,05%، في حين أرجع 1,35% منهم السبب إلى أن النشاط الآخر الذي يمارسونه يتلاءم مع أوقات الراحة لديهم.

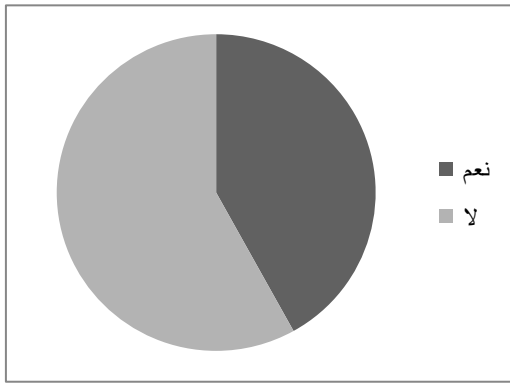
ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الموظفين أحيانا مضطرين لممارسة نشاط آخر غير وظيفتهم لأن الراتب الذي يتقاضونه لا يكفي لتلبية احتياجاتهم.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن الموظفين لا يمارسون نشاطا آخر مع الوظيفة التي يشغلونها،

وذلك لأن هذه الوظيفة تأخذ جل وقتهم، مما يضطرهم إلى التفرغ لها بشكل تام.

الجدول رقم (39): يوضح إذا كان النظام الداخلي يقف عائقا أمام حرية الموظفين في ممارسة مهامهم

الوظيفية بالطريقة التي يريدونها



العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	41,89%
لا	43	58,11%
المجموع	74	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (39) المتعلق بإمكانية وقوف النظام الداخلي عائقا أمام حرية

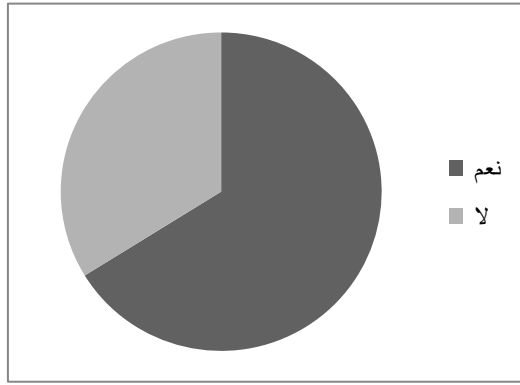
الموظفين في ممارسة مهامهم بالطريقة التي يريدونها، أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 58,11% من المبحوثين أي بعدد 43 موظف يرون أن النظام الداخلي لا يقف عائقا أمام حرية الموظفين في ممارستهم لمهامهم بالطريقة التي يريدونها، في مقابل ذلك نجد أن ما نسبته 41,89% من المبحوثين يرون أن النظام الداخلي يقف عائقا أمام حرية الموظفين في ممارستهم لمهامهم بالطريقة التي يريدونها، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن لكل موظف طريقته الخاصة في إنجاز مهامه وبعض طرق الموظفين في إنجاز هذه المهام يمكن لها أن تتعارض مع ما ينص عليه النظام الداخلي.

ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول أن الموظفين يرون أن النظام الداخلي الخاص بالبلدية يقف

عائقا أمام حريتهم في ممارسة مهامهم بالطريقة التي يريدونها، وذلك لأن لكل موظف وظيفة خاصة،

وتنفيذ المهام المرتبطة بها يكون وفق طريقة معينة، كما أن لكل موظف أسلوبه الخاص في إنجازها.

الجدول رقم (40): يوضح مدى التزام الموظفين بالهتداف المنصوص عليه في النظام الداخلي

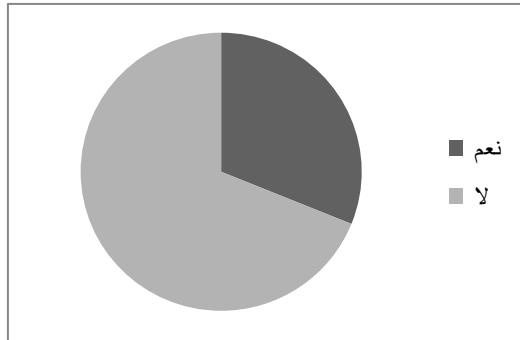


الاحتمالات	العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	49	49	66,22%
لا	25	25	33,78%
المجموع	74	74	100%

يكشف الجدول رقم (40) المتعلق بالتزام الموظفين بالهتداف المنصوص عليه في النظام الداخلي عبر الشواهد الرقمية التي يحتويها على أن 66,22% من المبحوثين أجابوا بأنهم يلتزمون بالهتداف المنصوص عليه في النظام الداخلي ويعود ذلك إلى حرصهم واحترامهم لتطبيق ما ينص عليه النظام الداخلي، في مقابل ذلك نجد ما نسبته 33,78% من المبحوثين أجابوا بأنهم لا يلتزمون بالهتداف المنصوص عليه في النظام الداخلي. ويمكن تفسير ذلك بعدم الصرامة في فرض الالتزام بالهتداف المنصوص عليه في النظام الداخلي على الموظفين.

وما نستنتجه من خلال هذه النتائج التي أسفرت عليها الدراسة الميدانية أن الموظفين يحاولون الالتزام بالهتداف المنصوص عليه في النظام الداخلي، حيث أن النساء الموظفات دائماً ما يحرصن على الظهور بمظهر محترم ومحتشم، كما أن الرجال غالباً ما يرتدون بدلات رسمية تليق بوظائفهم.

الجدول رقم (41): يوضح تحدث الموظفين مع الآخرين في أمور تخص العمل خارج مكان العمل



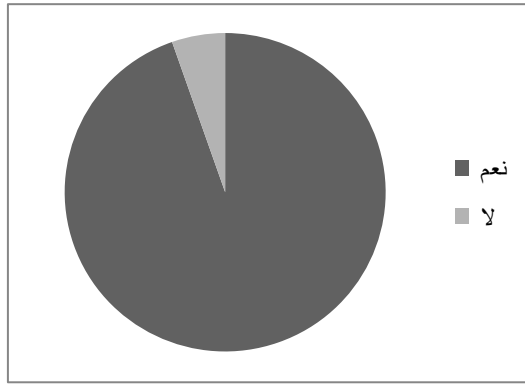
الاحتمالات	العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	23	31,08%
لا	51	51	68,92%
المجموع	74	74	100%

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (41) والمتعلقة بتحدث الموظفين مع الآخرين في أمور تخص العمل خارج مكان العمل أن النسبة الأكبر من المبحوثين بما يقدر بـ 68,92% منهم صرحوا بأنهم لا يتحدثون مع الآخرين في أمور تخص العمل خارج مكان العمل ويعود ذلك إلى إدراكهم

لطبيعة المعلومات المتعلقة بالعمل والتي غالبا ما تكون سرية وبالتالي لا يجب إطلاع الآخرين خارج مكان العمل عليها، في مقابل ذلك نجد أن ما نسبته 31,08% من المبحوثين قد اعترفوا بتحدثهم مع الآخرين في أمور تخص العمل خارج مكان العمل وهذا راجع لعدم إدراكهم لسرية وخطورة المعلومات التي يخبرون الآخرين بها، كما أن هناك فئة من الموظفين يتحدثون مع الآخرين خارج مكان العمل عن أمور تخص العمل عن حسن نية نظرا لطبيعة عملهم المتمثل في تقديم خدمة عمومية للمواطنين.

وبناء على النتائج الواردة في الجدول يتبين أن الموظفين يحاولون تجنب الحديث في أمور تخص العمل خارج مكان العمل، وذلك حرصا منهم على سرية المعلومات الخاصة بالعمل والأضرار التي قد تنجم إذا اطلع عامة الناس على هذه المعلومات، واعتبار هذا الأمر تجاوزا لما هو متعارف عليه.

الجدول رقم (42): يوضح تجنب الموظفين للسلوكات غير السوية داخل مكان العمل



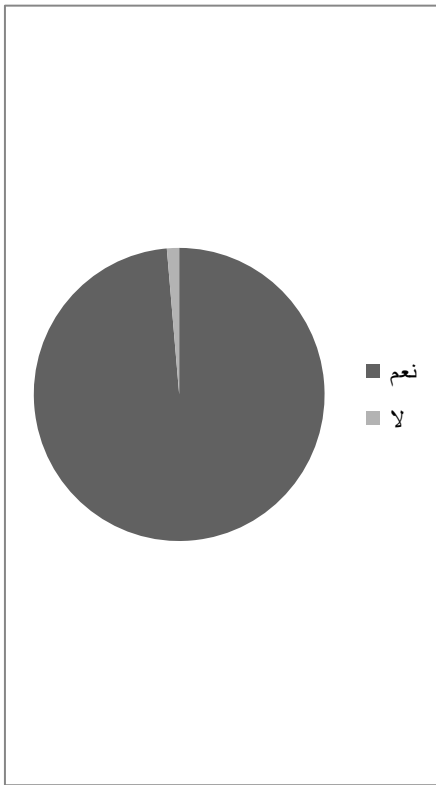
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	70	94,60%
لا	04	5,40%
المجموع	74	100%

توضح لنا المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتجنب الموظفين للسلوكات غير السوية داخل مكان العمل أن أغلبية المبحوثين بنسبة تقدر بـ 94,60% من المبحوثين أجابوا بأنهم يتجنبون السلوكات غير السوية داخل مكان العمل في مقابل ذلك نجد أن نسبة ضئيلة تقدر بـ 5,40% من المبحوثين صرحت بأنها لا تتجنب السلوكات غير السوية داخل مكان العمل.

ويمكن تفسير هذه النسب بأن لكل مجموعة من الموظفين مبادئ وقيم معينة تختلف عن الآخرين، وبالتالي فهناك مجموعة تتجنب السلوكات غير السوية في مكان العمل في مقابل ذلك توجد مجموعة لا يهمها إذا كانت هذه السلوكات السوية داخل مكان العمل أو خارجه.

ويمكن استنتاج من خلال النسبة الكبيرة من الموظفين الذين أجابوا بأنهم يتجنبون السلوكات غير السوية داخل مكان العمل، أن الموظفين يحترمون وظيفتهم والمكان الذي يعملون فيه، ولا يقومون بسلوكات سيئة من شأنها أن تشوه أو تسيء إلى الوظيفة وسمعتها.

الجدول رقم (43): يوضح مدى احترام الموظفين برئيسهم في مكان العمل



النسبة المئوية		التكرار		العينة الاحتمالات	
98,65%		73		نعم	
1,35%	00%	01	00	لا	لأنه غير عادل في معاملة الموظفين
	00%		00		لأنني لا أحب التعامل معه
	00%		00		لأنه متسلط
	00%		00		أتجنبه دائما
	1,35%		01		كلها معا
100%		74		المجموع	

يتضح من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه المتعلقة باحترام الموظفين لرئيسهم في مكان العمل، حيث أكد ما نسبته 98,65% من إجمالي المبحوثين بأنهم يحترمون رئيسهم في مكان العمل وهذا راجع إلى واجب الاحترام من قبل المرؤوسين للرئيس، فكل الأنظمة والقوانين تفرض على المرؤوس احترام رئيسه، وكل تصرف يعبر عن عدم الاحترام يعد مخالفا للقانون، في مقابل ذلك عبّر ما نسبته 1,35% من المبحوثين أنهم لا يحترمون رئيسهم في العمل وأرجعوا ذلك إلى كل ما تم ذكره والمتمثل في كون رئيسهم غير عادل في معاملة الموظفين، ولأنه متسلط بالإضافة إلى أنهم لا يحبون التعامل معه ويتجنبونه دائما.

وما نستنتجه من خلال هذه النتائج أن الموظفين في المديرية المعنية بالدراسة يتميزون باحترام رئيسهم في مكان العمل، وذلك لأن الموظفين تربطهم علاقات جيدة مع رئيسهم، والاحترام متبادل بينهم، فكل طرف يحترم الآخر بغض النظر عن الخلافات الموجودة بينهم.

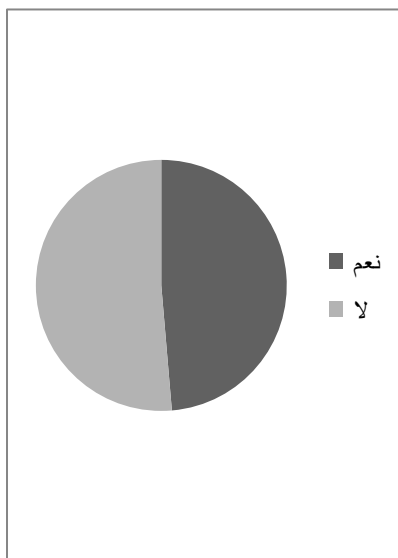
الجدول رقم (44): يوضح تنفيذ الموظفين لتعليمات وأوامر رئيسهم في العمل

الاحتمالات	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
نعم	74	%100
لا	00	%00
المجموع	74	%100

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (44) المتعلقة بتنفيذ الموظفين لتعليمات وأوامر رئيسهم في العمل نلاحظ أن كل المبحوثين بنسبة %100 والمقدر عددهم بـ 74 موظف قد أكدوا على أنهم ينفذون أوامر وتعليمات رئيسهم في العمل، ويمكن تفسير ذلك بأن الموظفين يحترمون رئيسهم، وفي نفس الوقت يلتزمون بتطبيق النظام الداخلي الذي يفرض عليهم تنفيذ أوامر وتعليمات رئيسهم. وبناء على النتائج الواردة في الجدول يتبين أن الموظفون في المديرية محل الدراسة ينفذون تعليمات وأوامر رئيسهم في العمل، وذلك لأن النظام الداخلي، وكذلك قانون الوظيفة العمومية يفرض على الموظفين تنفيذ أوامر رؤسائهم، ما لم تكن مخالفة للقانون، أو لا تدخل ضمن واجباتهم الوظيفية.

الجدول رقم (45): يوضح قيام الموظفين بمهام غير مهامهم إذا طلب منهم رئيسهم ذلك

الاحتمالات	العينة	
	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	%48,65
لا	18	%24,32
	01	%1,35
	08	%10,82
	11	%14,86
المجموع	74	%100



يتضح من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بقيام الموظفين بمهام غير مهامهم إذا طلب منهم رئيسهم ذلك حيث أكد ما نسبته %51,34 من المبحوثين أنهم لا يقومون بمهام غير مهامهم إذا طلب منهم رئيسهم ذلك وحسب رأيهم هذا يعود إلى:

24,32% من المبحوثين أي ما يعادل 18 موظف أكدوا بأن ذلك يعود لكون هذه المهام ليست من مهامهم.

14,86% من المبحوثين أي ما يعادل 11 موظف صرحوا بأن ذلك يعود إلى كل ما تم ذكره (ليست من مهامهم، جهلهم لكيفية القيام بها، لا يرغبون في ذلك).

10,82% من المبحوثين أكدوا أن السبب يعود إلى جهلهم كيفية القيام بهذه المهام.

1,35% من المبحوثين صرحوا أن سبب ذلك يعود إلى أنهم لا يرغبون في ذلك.

مما سبق يمكن القول أن موظفي المديرية قد يقومون بمهام غير مهامهم إذا طلب منهم رئيسهم

ذلك، وقد لا يفعلون ذلك، وهذا راجع إلى طبيعة علاقتهم مع رئيسهم، فإذا كانت العلاقة بينهما جيدة فيقومون بها والعكس صحيح.

الجدول رقم (46): يوضح مدى تناسب الجهد الذي يقوم به الموظفين مع الأجر الذي يتقاضونه

النسبة المئوية		التكرار	العينة	
			الاحتمالات	
%27,02		20	نعم	
نعم لا	%27,02	39	20	التهرب من العمل
	%17,58		13	التغيب عن العمل
	%8,11		06	عدم إتقان العمل
	%14,86	15	11	العمل بضمير مع عدم الرضا
	%5,41		04	أخرى زيادة الجهد في العمل من أجل الحصول على الترقية
%72,98		74	لا	
%100		74	المجموع	

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (46) والمتعلقة بمدى تناسب

الجهد الذي يقوم به الموظفون مع الأجر الذي يتقاضونه أن ما نسبته 72,98% من المبحوثين أقرروا بأن

الجهد الذي يبذلونه لا يتناسب مع الأجر الذي يتقاضونه، وعند سؤالهم عن ما يؤدي إليه ذلك أجاب 27,02% منهم بأن ذلك يؤدي إلى التهرب من العمل، في حين رأى ما نسبته 17,58% منهم أن ذلك يؤدي إلى التغيب عن العمل، أما 14,86% منهم فقد رأوا أن ذلك يؤدي إلى العمل بضمير مع عدم الرضا عن الأجر، في حين يعتقد 8,11% أن ذلك يؤدي إلى عدم إتقان العمل، أما 5,41% منهم فيرون أن ذلك يؤدي إلى الزيادة في الجهد من أجل الحصول على الترقية وبالتالي الزيادة في الأجر، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن أغلبية موظفي المديرية غير راضون عن أجورهم وذلك لأنه لا يتناسب مع الجهد الذي يبذلونه وبالتالي يقومون بردات فعل مختلفة على ذلك. في مقابل ذلك نجد أن ما نسبته 27,02% من المبحوثين قد صرحوا بأن الأجر الذي يتقاضونه يتناسب مع الجهد الذي يبذلونه ويمكن تفسير ذلك بأن المسؤوليات التي يتحملها هؤلاء الموظفين قليلة وبالتالي فالأجر يلبي احتياجاتهم، كما أن أعمالهم بسيطة ولا تحتاج إلى جهد كبير وبالتالي فالأجر مناسب للجهد.

ومن هذه النسب نستنتج أن أجر موظفي المديرية لا يتناسب مع الجهد الذي يقومون به، لأن هناك موظفين يبذلون جهد كبير ويولون عناية كبيرة للمهام التي يقومون بها وبالتالي فالأجر الذي يتلقونه لا يتناسب مع هذا الجهد، وفي مقابل ذلك نجد أن هناك موظفين أعمالهم لا تحتاج إلى جهد كبير وبالتالي هناك تناسب بين الأجر الذي يتلقونه مع المجهود الذي يبذلونه.

الجدول رقم (47): يوضح الموظفين بالقيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه

النسبة المئوية		التكرار	العينة	
			الاحتمالات	
نعم لا	86,49%	74	64	دائما
	13,51%		10	أحيانا
	00%		00	نادرا
00%		00	لا	
100%		74	المجموع	

يبين الجدول أعلاه المتعلق بمدى التزام الموظفين بالقيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه أن ما نسبته 100% من الموظفين صرحوا بأنهم يقومون بإنجاز مهامهم الوظيفية على أكمل وجه، حيث أن ما نسبته 86,49% منهم يقومون بذلك بشكل دائم، في حين ما نسبته 13,51% يقومون بذلك أحيانا ويمكن القول بأن كثرة المهام التي على الموظفين إنهاؤها تقف عائقا أمام إنجازها على أكمل وجه في كل

مرة، فيلجؤون إلى إنجازها فقط دون مراعاة إنجازها بدقة وإتقان، كما أن إصرار المواطنين على إنهاء معاملهم بسرعة يؤدي إلى عدم إنجازها من طرف الموظفين بالشكل المطلوب. وما سبق نستنتج أن الموظفين يلتزمون بالقيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه وذلك لأنهم يتمتعون بالقيم الإيجابية الحميدة التي تفرض عليهم إتقان عملهم والإخلاص والولاء للوظيفة التي يشغلونها.

الجدول رقم (48): يوضح اقتراحات الموظفين للحد من ظاهرة الفساد الإداري

	النسبة المئوية	التكرار	العينة	
			الاحتمالات	
تفعيل القوانين	36,49%	27	تفعيل القوانين	
فرض العقوبات الصارمة	28,38%	21	فرض العقوبات الصارمة	
المساءلة القانونية للمسؤولين	27,02%	20	المساءلة القانونية للمسؤولين	
أخرى	2,70%	02	تربية النشئة على الأخلاق والقيم الحميدة	
			الزيادة في الأجر	
	100%	74		

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بمقترحات الموظفين للحد من ظاهرة الفساد الإداري أن ما نسبته 36,49% من إجمالي المبحوثين يرون أن تفعيل القوانين لمكافحة ظاهرة الفساد الإداري، في حين يرى 28,38% من المبحوثين أن فرض العقوبات الصارمة هو الحل من أجل الحد من ظاهرة الفساد الإداري، أما 27,02% من المبحوثين فيعتقدون أن المساءلة القانونية للمسؤولين هي التي من شأنها أن تقلل من الفساد الإداري، أما 5,41% من المبحوثين فيرون أن من أجل الحد من الفساد الإداري يجب الزيادة في أجور الموظفين، في حين يرى 2,70% من المبحوثين أن تربية النشئة على الأخلاق والقيم الحميدة سوف تؤدي لا محالة إلى التقليل من ظاهرة الفساد الإداري. ونستنتج مما سبق أن الموظفين يرون أن الإجراءات التي يجب اتخاذها للحد من ظاهرة الفساد الإداري تتمثل في الصرامة في تطبيق القوانين وفرض العقوبات الصارمة على المخالفين لها، لأن الموظفين الجزائريين عامة يخافون من القوانين والعقوبات، وبالتالي فهذا يؤدي إلى التقليل من الفساد،

كذلك الزيادة في الأجر لها دور هام في التقليل منه، وذلك أن الموظف إذا كان راتبه لا يلبي احتياجاته فإنه يلجأ إلى الطرق غير المشروعة من أجل تلبية هذه الاحتياجات.

خلاصة الفصل:

تعتبر مرحلة عرض وتحليل النتائج من أهم المراحل في البحوث الميدانية لأن الهدف من تفريغ البيانات والمعلومات هو تحويلها من الصيغة النوعية التي كانت عليها في الاستمارة إلى الصيغة الكمية التي يمكن عرضها في جداول، وهذا ما قمنا به في هذا الفصل حيث أن البيانات أصبحت جاهزة لحسابها، لتصل في الأخير إلى تحليلها سوسيولوجيا، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها فيما بعد.

وخلاصة القول تم التطرق في هذا الفصل إلى عرض النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة، فقد تطرقنا إلى أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في محاولة منا للتعرف إلى استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري في بلدية الميلية.

الفصل السابع: مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

رابعاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات الدراسة

خامساً: اقتراحات وتوصيات الدراسة

سادساً: القضايا التي تثيرها هذه الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد أن تم في الفصل السابق تفريغ بيانات الدراسة الميدانية، تحليلها وتفسيرها، سيتم في هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وذلك في ضوء فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة الدراسات السابقة، ونظريات الدراسة، وصولاً إلى تقديم اقتراحات وتوصيات، إضافة إلى القضايا التي تنيرها هذه الدراسة.

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة**1- طبيعة مجتمع البحث:**

أوضحت مناقشة الخصائص العامة لمجتمع الدراسة النتائج التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة بأن غالبية الموظفين من الإناث، بحيث نسبة الذكور 31,08% ونسبة الإناث 68,92% من إجمالي عينة الدراسة، وهذا يعود إلى طبيعة العمل الإداري الذي يناسب المرأة، ولا يحتاج إلى جهد كبير، بالإضافة إلى اكتساح المرأة سوق العمل في شتى المجالات خصوصاً الإداري، إضافة إلى الفرص المتاحة للعنصر النسوي حالياً على التحصيل العلمي بمستوياته العالية عن السنوات السابقة.

- بأن 52,70% من المبحوثين تتراوح أعمارهم بين 25 و35 سنة وهذا يدل على التواجد الكبير لعنصر الشباب، حيث تعتبر هذه الفئة في أوج نشاطها ودافعيتها للعمل، من أجل تحقيق مكانة مرموقة لهم، وهذا بدوره ينعكس على فرص التوظيف التي تكون غالباً من نصيبهم.

- 50% من إجمالي المبحوثين ذوي مستوى جامعي وهذا يعود إلى طبيعة العمل الإداري الذي يحتاج موظفين ذوي مؤهلات جامعية لضمان السير الحسن لمصالح المديرية، ومعاملات المواطنين، حيث أن الموظفين ذوي المستوى العالي هم الذين لديهم القدرة على استعمال الوسائل الحديثة والتكنولوجيا التي تستعمل لإنجاز المعاملات وتسريعها، بالإضافة إلى أن حاملي الشهادات الجامعية هم الذين لديهم الفرص أكثر في التوظيف.

- 51,35% من أفراد العينة هم من فئة المتزوجين وهذا يعود إلى أنها الفئة الأكثر التزاماً وارتباطاً بالوظائف المنوطة بهم، وذلك لأن لديها التزامات ومسؤوليات أكثر من الآخرين.

- 63,51% من إجمالي المبحوثين يعملون بعقود عمل دائمة وهذا يعود إلى أنهم أكثر اتقاناً لعملهم وهذا ما لاحظناه من خلال الزيارات المتكررة للمديرية، بالإضافة لعدم ارتكابهم لأخطاء في معاملات المواطنين كما أنهم يحرصون على إنجاز المعاملات في الوقت المحدد.

- 44,60% من أفراد العينة تتراوح أقدميتهم ما بين 5 سنوات و 10 سنوات وهذا يعود إلى أن الشباب خريجي الجامعات والمعاهد هم الذين لديهم الكفاءة في العمل من غيرهم من الفئات الأخرى، وبالإضافة إلى أن هذه الفئة لديها الدافعية للعمل أكثر من الفئات الأخرى وذلك من أجل تحقيق طموحاتها.
- 31,08% من المبحوثين يتقاضون أجر يتراوح من 15000 دج إلى أقل من 20000 دج، وذلك راجع للنظام المعتمد من قبل الوظيف العمومي الذي يعتمد على مجموعة من العوامل في تحديد الأجور.

2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

- الفرضية الأولى:

- تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية الميلية.
- وضحت نتائج اختبار هذه الفرضية عبر ما تضمنته إجابات المبحوثين على أسئلة المحور الثاني لاستمارة البحث أن إجابات المبحوثين كانت على النحو التالي:
- غالبية موظفي مديرية التنظيم والشؤون العامة لبلدية الميلية، أكدوا على أن القيم التي تحرص الإدارة على ترسيخها لدى موظفيها تتضمن كل ما تم ذكره (احترام الوقت، النزاهة في العمل، إتقان العمل، حسن المعاملة مع المواطنين، الإخلاص في العمل) وذلك بنسبة 63,52% من إجمالي المبحوثين، وذلك نتيجة للإجراءات الإدارية المتبعة مثل سجلات تسجيل أوقات دخول وخروج الموظفين.
- 100% من إجمالي عينة الدراسة أكدوا على أن القيم الحميدة عنصر مهم في العمل، وذلك نظرا لما تضيفه هذه القيم من جو إيجابي في مكان العمل، بالإضافة إلى أنها تضمن حقوق المواطنين وعدم تفضيل مواطن على آخر.
- 100% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، أكدوا على أنهم يطيعون رئيسهم في العمل، وذلك لأنه من واجب الموظفين إطاعة رئيسهم في العمل وعكس ذلك يعد تجاوزا للقوانين المعمول بها.
- 100% من إجمالي عينة الدراسة أكدوا على أنهم يحترمون زملائهم في العمل، وذلك راجع للعلاقات الجيدة بين الموظفين، والقيم التي تسعى هذه المديرية لترسيخها لدى موظفيها والتي من بينها احترام الزملاء.
- 52,70% من أفراد عينة الدراسة صرحوا بأنهم لا يقومون بإنهاء معاملات شخص تربطهم به علاقة قبل الآخرين، وهذا راجع إلى قيم العدالة والمساواة التي يتمتع بها الموظفون ومحاولة التعامل مع الجميع بالتساوي.

- 100% من المبحوثين أكدوا على أنهم لا يقبلون الهدايا من الآخرين من أجل إنهاء معاملاتهم بسرعة وذلك لأن الموظفين يتصفون بأخلاق حميدة تمنعهم من تلقي الرشاوي وجميع أشكال الهدايا والهبات أو أن راتبهم كافي لتلبية حاجاتهم، وبالتالي ليسوا في حاجة إليها.
- 45,95% من أفراد عينة البحث صرحوا بأنهم ينظرون إلى وظيفتهم باعتبارها تعني الحصول على الأجر، وذلك من أجل تلبية احتياجاتهم أي هدفهم الأساسي للعمل هو الحصول على الأجر.
- 95,95% من إجمالي عينة الدراسة أكدوا على أنهم يعاملون جميع المواطنين بالتساوي في إنجاز معاملاتهم، وذلك يعود إلى المبادئ التي يتحلى بها الموظفون ويعملون على تطبيقها في مكان العمل.
- 90,54% من المبحوثين يلتزمون بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المناسب، وذلك لتجنب الضغط الناتج عن تراكم المعاملات وعدم إنجازها، كما أن التأخير في إنجاز المعاملات يخلق المشاكل بين الموظفين والمواطنين.
- 72,97% من إجمالي عينة الدراسة أكدوا عدم إضاعتهم لملف أحد المواطنين، ويعود ذلك إلى حرصهم على وثائق المواطنين، وعدم إهمالها وتضييعها لأنه في حالة ضياعها المواطن هو الذي يتكبد معاناة ذلك.
- 83,78% من المبحوثين أكدوا أنهم لم يسبق لهم وتكلموا مع المواطنين بطريقة غير لائقة، وهذا راجع للأخلاق العالية التي يتصفون بها، وهذا ما تم ملاحظته أثناء تواجدهم بالمديرية وبالتالي فهم يحترمون المواطنين المستفيدين من الخدمة، ويعتبرون احترام المواطنين ومعاملتهم بطريقة لائقة واجبا عليهم.
- 66,22% من إجمالي عينة الدراسة أكدوا أنه لم يسبق لهم ورفضوا إنجاز معاملة أحد المواطنين وأرسلوه لزميل لهم ليتم المعاملة بالرغم من أنهم يستطيعون ذلك، وهذا راجع لاحترام الموظفين للمواطنين والتعامل معهم بأسلوب حضاري وراقي وتقديمهم لخدمة تليق بالمواطن باعتبار الموظف في خدمة المواطن.
- ومن مجمل النتائج السابقة الذكر والمتوصل إليها بعد عملية التفرغ والتحليل للبيانات المتعلقة بالمحور الثاني للاستمارة والمتمثلة في الأسئلة من 08-19، وكذلك ما توضحه أرقام الجداول من 08-19 أن النسب كانت عالية وهي على النحو التالي: 63,52%، 100%، 100%، 100%، 52,70%، 100%، 45,95%، 95,95%، 90,54%، 72,97%، 83,78%، 66,22%، تظهر جليا أن الفرضية الأولى والتي مفادها: تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية المليية، هي فرضية صادقة على اعتبار أن معظم المبحوثين بنسب عالية أكدوا ذلك.

وبناء على مجمل هذه الاستنتاجات الفرعية تقودنا للتأكد من صحة الفرضية الجزئية الأولى والقاتلة بأن القيم التنظيمية تساعد في التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية الميلية.

جدول رقم (49): يوضح العلاقة بين القيم التنظيمية ومظاهر البيروقراطية

k_c^2	k_t^2	Σ	لا	نعم	القيم التنظيمية
					مظاهر البيروقراطية
15,82	3,84	66	00	66	نعم
		08	02	06	لا
		74	02	72	Σ

عند حساب K^2 التي وجدناها تساوي $k_t^2 = 3,84$ و $k_c^2 = 15,82$ يظهر جلي أن الفرضية الأولى والتي مفادها تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية الميلية، هي فرضية صادقة على اعتبار أن k_c^2 أكبر من k_t^2 . والجدول أعلاه يبين ذلك.

3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

أما الفرضية الثانية والتي مفادها: تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري في بلدية الميلية، قد عكست مجموعة من الشواهد الإحصائية فإن الموظفين لا يصلون متأخرين إلى مكان العمل، وذلك بنسبة 66,21% من إجمالي عينة الدراسة وذلك راجع إلى التزام الموظفين واحترامهم للوقت الرسمي للعمل حتى لا تتأخر إنجاز معاملات المواطنين، وخوفا أيضا من العقوبات التي تتجر عن ذلك.

- 82,43% من المبحوثين أكدوا أنهم لا يستخدمون العطل المرضية كعذر من أجل عدم الحضور للعمل، وذلك يعود للحاجة المادية للموظفين نظرا لكون هذه الوظيفة هي مصدر رزقهم، وبالتالي يلتزمون بالحضور دائما حتى لا يتم الإقطاع من راتبهم.

- 51,35% من أفراد عينة الدراسة يتحدثون مع الزملاء في المكاتب الأخرى، وذلك للتخفيف من الملل والروتين الذي يعاني منه الموظفون.

- 78,38% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يقرؤون الجرائد خلال أوقات العمل الرسمية، وهذا راجع لإهتمامهم بإنجاز مهامهم ومعاملات المواطنين بدل تضييع الوقت في قراءة الجرائد.

- 97,30% من أفراد عينة الدراسة صرحوا بأنهم لا يقضون ساعات طويلة على مواقع التواصل الاجتماعي خلال ساعات العمل الرسمية، ويعود ذلك إلى أن الموظفين يدركون أهمية قيامهم بواجباتهم الوظيفية وإنهاء معاملات المواطنين بسرعة، بدلا من تضييع الوقت على مواقع التواصل الاجتماعي.
- 60,81% من المبحوثين أكدوا بأنهم لا يستقبلون معارفهم أثناء الوقت الرسمي للعمل، وذلك لأنهم يعطون للعمل أهمية كبيرة، فهم يحرصون على إنجاز مهامهم بدل تضييع الوقت في استقبال معارفهم.
- 68,92% من أفراد عينة الدراسة أكدوا على أنهم لا يغادرون مكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل، أي أنهم يلتزمون بالوقت المحدد للدخول والخروج من العمل، كما أن لديهم احترام وولاء للوظيفة التي يشغلونها، ويمكن لمس ذلك من خلال احترامهم لرؤسائهم وتنفيذ أوامهم.
- 93,24% من المبحوثين أكدوا حرصهم على المحافظة على وسائل العمل التي يستعملونها ويرجع ذلك إلى أن عدم محافظة الموظفين على وسائل العمل يرجع بالسلب عليهم، فهم من سيعانون في إنجاز معاملات المواطنين، وعدم إنجازها في الوقت المحدد.
- 74,32% من أفراد عينة الدراسة أكدوا أنهم لا يستعملون وسائل العمل لأغراض أخرى غير إنجاز مهامهم الوظيفية، ويعود ذلك إلى حرصهم على وسائل العمل التي يستعملونها والحفاظ عليها من التلف.
- 100% من المبحوثين صرحوا بأنهم يعملون على تطبيق القيم والمبادئ التي يؤمنون بها في مكان العمل، حيث أن قيم المساواة والنزاهة والأمانة تساهم وبشكل كبير في تحسين الخدمة العمومية المقدمة للمواطنين.
- 37,84% من أفراد عينة البحث أقرروا بأن المعايير التي يراعونها أثناء تأديتهم لمهامهم هي الوازع الديني، وذلك يعود إلى القيم الأخلاقية التي يتصفون بها، والمستمدة من الدين والتنشئة الاجتماعية.
- 67,57% من أفراد عينة الدراسة صرحوا أن الجزء الذي ينتظرونه عند القيام بواجباتهم الوظيفية يتمثل في الجزء المادي والمعنوي معا، وذلك راجع لكون الموظفين يؤدون مهامهم الوظيفية مقابل أجر المتمثل في الجزء المادي، لكن ذلك لا يعني أنهم لا يهتمون بالجزء المعنوي، فإطراء رئيسهم عليهم، أو تقديم الشكر لهم من طرف المواطنين أيضا يهتمهم.
- 97,30% من المبحوثين أقرروا بأن قيمهم تحتم عليهم محاربة الفساد الإداري، وذلك راجع إلى أن مبادئ الموظفين وضميرهم المهني يجعلهم يرفضون هذه الظاهرة، وبالتالي محاربتها.

نستنتج من خلال أرقام الجداول من 20-32، وما تحمله هذه الجداول من نسب عالية وهي كالتالي: 66,21%، 82,43%، 51,35%، 78,38%، 97,30%، 60,81%، 68,92%، 93,24%، 74,32%، 100%، 37,84%، 67,57%، 97,30%.

وهذا ما يؤكد أن الفرضية الجزئية الثانية التي كانت محل اختبار صدقها من عدمه قد أثبتت الدراسة الميدانية صحتها عبر الدلائل الإحصائية التي ذهبت بالأغلبية في اتجاه أن القيم الشخصية للموظفين تساهم في التقليل من التسبب الإداري ببلدية المليية.

جدول رقم (50): يوضح العلاقة بين القيم الشخصية والتسبب الإداري

القيم التنظيمية مظاهر البيروقراطية	نعم	لا	Σ	K^2	K^2
				النظرية	الحسابية
نعم	09	15	24	3,84	7,92
لا	05	45	50		
Σ	14	60	74		

عند حساب K^2 التي وجدناها تساوي $k_c^2 = 3,84$ و $k_c^2 = 7,92$ يظهر جليا أن الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها أن القيم الشخصية للموظفين تساهم في التقليل من التسبب الإداري ببلدية المليية، هي فرضية محققة على اعتبار أن k_c^2 أكبر من k_c^2 . والجدول أعلاه يوضح ذلك.

4- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

أما فيما يخص الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها: يعمل النظام الداخلي على الحد من

الانحرافات التنظيمية للموظفين في بلدية المليية.

- 95,95% من عينة البحث أقرت بوجود نظام داخلي في المؤسسة.

- 93,24% من أفراد عينة الدراسة أكدوا بأنهم يطبقون التعليمات المتضمنة في النظام الداخلي، ويعود ذلك لاحترامهم والتزامهم بتطبيق ما ينص عليه النظام الداخلي.

- 98,65% من إجمالي المبحوثين أكدوا التزامهم بمواقف الإلتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي للمؤسسة، ويعود ذلك إلى أن كل تأخير عن العمل بدون عذر موضوعي ينجم عنه خصم من الأجر، فالموظفون يلتحقون بالعمل في الوقت المناسب لتفادي ذلك.

- 94,6% من أفراد العينة أكدوا أنهم لا يمارسون نشاطا آخر غير الوظيفة التي يشغلونها، حيث أن هذه الوظيفة تأخذ كل وقتهم، مما يضطرهم إلى التفرغ لها بشكل تام.
- 58,11% من أفراد عينة الدراسة صرحوا أن النظام الداخلي لا يقف عائقا أمام حريتهم في ممارستهم لمهامهم بالطريقة التي يريدونها، ويعود ذلك كون كل موظف له وظيفة خاصة وتنفيذ المهام المرتبطة بها يكون وفق طريقة معينة، كما أن لكل موظف طريقته الخاصة في إنجازها.
- 66,28% من إجمالي المبحوثين يؤكدون أنهم يلتزمون بالهدام المنصوص عليه في النظام الداخلي للبلدية، وذلك راجع إلى حرصهم واحترامهم لتطبيق ما ينص عليه النظام الداخلي.
- 68,92% من أفراد عينة الدراسة أكدوا أنهم لا يتحدثون مع الآخرين في أمور تخص العمل خارج مكان العمل، وذلك يعود لإدراكهم لطبيعة المعلومات المتعلقة بالعمل، والتي غالبا ما تكون سرية وبالتالي لا يجب إطلاع الآخرين خارج مكان العمل عليها.
- 94,60% من إجمالي المبحوثين أكدوا بأنهم يتجنبون السلوكيات غير السوية داخل مكان العمل، وذلك راجع كون الموظفين يحترمون وظيفتهم والمكان الذي يعملون فيه، ولا يقومون بسلوكيات من شأنها أن تشوه أو تسيء إلى الوظيفة وسمعتها.
- 98,65% من إجمالي أفراد العينة أكدوا على أنهم يحترمون رئيسهم في مكان العمل، وذلك راجع لواجب الاحترام من طرف المرؤوس للرئيس، فكل الأنظمة والقوانين تفرض على المرؤوس احترام رئيسه وكل تصرف يعبر عن عدم الاحترام يعد مخالفا للقانون، إضافة إلى ذلك الأخلاق العالية التي يتمتع بها الموظفون والتي تحتم احترام رئيسهم.
- 100% من إجمالي المبحوثين صرحوا بأنهم ينفذون تعليمات وأوامر رئيسهم في العمل، حيث أن النظام الداخلي وكذلك قانون الوظيفة العمومية يفرض على الموظفين تنفيذ أوامر رئيسهم مالم تكن مخالفة للقانون أو لا تدخل ضمن واجباتهم الوظيفية.
- 51,34% من المبحوثين أقرروا بأنهم لا يقومون بمهام غير مهامهم إذا طلب منهم رئيسهم ذلك، وهذا راجع إلى طبيعة علاقتهم مع رئيسهم، حيث أن ما تمت ملاحظته واستنتاجه من خلال الحديث مع بعض الموظفين أن العلاقة بين الموظفين ورئيسهم تتميز بنوع من اللارسمية، وبالتالي يقومون بمهام غير مهامهم إذا طلب رئيسهم ذلك.
- 72,98% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن الجهد الذين يقومون به لا يتناسب مع الأجر الذي يتقاضونه، وذلك راجع إلى أن الموظفين يبذلون جهدا كبيرا، ويولون عناية كبيرة للمهام التي يقومون بها

وبالتالي فالأجر الذي يتقاضونه لا يتناسب مع هذا الجهد، كما أن غلاء المعيشة يجعل من الأجر الذي يتقاضاه الموظفون لا يكفي لتلبية احتياجاتهم.

- 100% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أنهم يلتزمون بالقيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه، وذلك راجع لتمتعهم بالقيم الإيجابية الحميدة التي تفرض عليهم إتقان عملهم، والإخلاص والولاء للوظيفة التي يشغلونها، بالإضافة إلى خوف الموظفين من العقوبات التأديبية.

- 36,49% من المبحوثين يقترحون تفعيل القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد الإداري للحد من هذه الظاهرة.

وتؤكد أرقام الجداول من 33-46 وينسب عالية والمقدرة بـ 95,95%، 93,24%، 98,65%، 94,6%، 58,11%، 66,22%، 68,98%، 94,60%، 98,65%، 100%، 51,34%، 72,98%، 100%، 36,49%.

وهذا ما يؤكد أن النظام الداخلي يعمل على الحد من الانحرافات التنظيمية للموظفين في بلدية الميلية وبالتالي الفرضية الجزئية الثالثة محققة.

الجدول رقم (51): يوضح العلاقة بين النظام الداخلي والانحرافات التنظيمية

القيم التنظيمية مظاهر البيروقراطية	نعم	لا	Σ	K^2 النظرية	K^2 الحسابية
نعم	17	7	24	3,84	5,58
لا	43	7	50		
Σ	60	14	74		

عند حساب K^2 التي وجدناها تساوي $k_c^2 = 3,84$ و $k_c^2 = 5,58$ يظهر جليا أن الفرضية الثالثة والتي مفادها أن النظام الداخلي للموظفين في بلدية الميلية، هي فرضية محققة على اعتبار أن k_c^2 أكبر من k_c^2 . والجدول أعلاه يوضح ذلك.

5- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة:

من أجل التأكد أو نفي صدق الفرضية العامة وهي يؤدي الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي إلى التقليل من الفساد الإداري في بلدية الميلية لابد أولا من الاستدلال عبر اختبار الفرضيات الفرعية، ثم الانتقال إلى التعميم عبر الفرضية الرئيسية وهو ما قمنا به عبر مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

الفرعية، حيث اشتقنا ثلاث فرضيات فرعية، كان الهدف من خلالها هو استخراج مؤشرات والربط فيما بينها عبر مؤشرات المتغير الأول مع مؤشرات المتغير التابع من أجل البحث والتقصي الميداني عن طبيعة العلاقة بين هذه المؤشرات، وبناء على تحقق الفرضية الفرعية الأولى والتي مفادها: تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية الميلية. وتحقق الفرضية الفرعية الثانية: تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري في بلدية الميلية، ونفس الشيء بالنسبة للفرضية الثالثة التي مفادها: يعمل النظام الداخلي على الحد من الانحرافات التنظيمية للموظفين في بلدية الميلية. فإننا نستنتج صدق الفرضية الأساسية وثبات صحتها، حيث يؤدي الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي إلى التقليل من الفساد الإداري في بلدية الميلية.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة

من خلال النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية، والتي عرفناها في ضوء مناقشة نتائج الدراسة الخاصة بالفرضيات الجزئية، يمكننا القول بأن الدراسة قد حققت أهدافها، حيث عرفنا من خلال هذه الدراسة ماهية كل من أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري، حيث تطرقنا إلى التراث النظري المتعلق بمتغيري الدراسة، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة قد ساهمت ولو بجزء بسيط في إثراء الرصيد العلمي للمكتبات، حيث يستفيد الطلبة من هذه الدراسة في دراساتهم المستقبلية التي تتخذ من نتائج هذه الدراسة منطلقاً لها، كما أنه قد أصبحت لنا خبرة في منهجية إعداد البحوث الاجتماعية للاستفادة منها في المستقبل.

أما الهدف الذي سعت إليه هذه الدراسة فهو محاولة معالجة مشكلة الفساد الإداري من خلال الاقتراحات والتوصيات المنبثقة من النتائج المتوصل إليها، أما الهدف الآخر الذي أردنا تحقيقه من خلال هذه الدراسة هو التحسيس بضرورة الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي من أجل تحسين صورة الإدارة العمومية وذلك من خلال الدور الذي تلعبه أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري.

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

من خلال تطرقنا في الفصل الأول إلى طرح الإشكالية البحثية، وذلك بناء على مراجعتنا لمختلف التصورات والآراء الفكرية، التي عالجت موضوع أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري وسعينا إلى التعرض لمختلف ما توصلت إليه الدراسات السابقة، من هذا المنطلق نحاول مناقشة نتائج دراستنا في ضوء الدراسات السابقة.

فالدراسة الراهنة تحاول التعرض إلى مختلف ما توصلت إليه الدراسات الأخرى المتناولة في الدراسة في بيئتها المختلفة، من خلال إجراء مقارنة بين الدراسة الراهنة، وهذه الدراسات الأخرى المتناولة من حيث المنهجية المعتمدة في العمل، وتشمل مقارنة المجال الجغرافي، المنهج، أدوات الدراسة، ونتائج الدراسة كالتالي:

مجالات الدراسة:

إن دراسة كل من "شخاوي محمود" و"بودراع أمينة"، و"حاحه عبد العالي"، و"بن مرزوق عنتر" تم إجراؤها في نطاق البيئة الجزائرية، وبالتالي تتشابه من حيث المجال الجغرافي مع الدراسة الحالية التي أجريت في البيئة الجزائرية (ولاية جيجل).

أما دراسة "بدر بن عجاج القاسمي" تمت بالرياض (السعودية)، ودراسة "أسامة خليل الزيناتي" تمت بفلسطين، في حين دراسة "عبد الله المجالي" فقد أجريت بعمان (الأردن)، ودراسة "فهد بن محمد الغنام" فقد أجريت بالرياض في المملكة العربية السعودية، فكل هذه الدراسات قد اختلفت مع الدراسة الحالية في البيئة الجغرافية.

المنهج:

لقد تنوعت المناهج التي اتبعت في الدراسات السابقة حسب موضوع كل دراسة، وحسب ما يتماشى كذلك مع أهداف الدراسة، ففي دراسة "بدر بن عجاج القاسمي" استخدم المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي بالإضافة إلى أسلوب تحليل المحتوى وذلك لمعرفة واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي، وفي دراسة "أسامة خليل الزيناتي" استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال تصميم الاستمارة وتوزيعها، حيث تم توزيع (180) منها على عينة الدراسة، كما أن دراسة "شخاوي محمود" قد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع الاستمارة على أفراد العينة المقدر عددهم بـ (130) عامل، والباحثة "بودراع أمينة" فقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة.

كما أن دراسة "حاحه عبد العالي" فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي بصفة أساسية، مع استخدام المنهج المقارن والتاريخي بصفة ثانوية، في حين تبنت دراسة "عبد الله المجالي" المنهج الوصفي الذي يعد أقرب المناهج إلى الدراسات والبحوث الإعلامية وهو مجال هذه الدراسة، حيث تم توزيع الإستبانة على عينة مكونة من 300 صحفي، وفي دراسة "فهد بن محمد الغنام" استخدم المنهج الوصفي التحليلي حيث قام الباحث بتوزيع 110 استمارة على أفراد العينة، أما دراسة "بن مرزوق عنتر" استخدم

المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي، لأنه الأنسب لطبيعة موضوع الدراسة، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة كمنهج ثانوي، حيث قام بتوزيع 100 إستبانة على أفراد العينة.

وبناء على ما سبق يمكن القول بأن معظم الدراسات تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث المنهج ألا وهو المنهج الوصفي التحليلي، حيث أن كلهم ينتمون إلى الدراسات الوصفية التحليلية.
أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على أدوات لجمع البيانات من ميدان الدراسة وتمثلت في الاستمارة، الملاحظة السجلات والوثائق، وهي أدوات اعتمدها الدراسات الأخرى علما باختلاف البيانات التي تمت فيها هذه الدراسات، فعلى سبيل المثال دراسة "بدر بن عجاج القاسمي" استخدم الوثائق الرسمية والمستندات بالإضافة إلى المقابلة مع بعض الخبراء من دول مجلس التعاون الخليجي، في حين دراسة "أسامة خليل الزيناتي" ودراسة "شيخاوي محمود" ودراسة "بودراع أمينة" قد اعتمدت على الاستمارة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

أما دراسة "حاحه عبد العالي" فقد اعتمد على الوثائق والسجلات، في حين دراسة "عبد الله المجالي" ودراسة "فهد بن محمد الغنام" فاعتمدت على الاستمارة كأداة لجمع البيانات، إلى جانب دراسة "بن مرزوق عنتر" التي اعتمدت بدورها على الاستمارة.

العينة:

أما فيما يخص العينة، فدراسة "شيخاوي محمود" فقد اختار عينة حصصية مأخوذة من كافة وحدات وفروع الشركة محل الدراسة، في حين دراسة "بودراع أمينة" اعتمدت على العينة العشوائية، حيث قامت باختيار 74 فردا بطريقة عشوائية، وكذلك دراسة "فهد بن محمد الغنام"، ودراسة "بن مرزوق عنتر" اعتمدت على العينة العشوائية، وهاتين الدراستين تختلفان مع الدراسة الحالية، فهذه الدراسة اعتمدت على العينة القصدية التي تتلاءم مع طبيعة مجتمع الدراسة.

النتائج:

ما يمكن تسجيله على أساس النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مناقشتنا لفرضيات هذه الدراسة هو وجود نقاط إتفاق بينها وبين نتائج الدراسات السابقة، وفيما يلي نستعرض مجمل هذه النقاط:
- لقد توصلت دراسة "بودراع أمينة" إلى أن هناك التزام ملحوظ بأخلاقيات الأعمال، وضرورة وضع برامج فعالة للحد من الفساد الإداري.

- وتوصلت دراسة "فهد بن محمد الغنام" إلى ضرورة الاهتمام بتفعيل الأجهزة الرقابية لمكافحة الفساد الإداري، وفرض عقوبات رادعة على الأنماط المسيئة والمؤدية إلى الفساد الإداري كاستغلال السلطة.

- وفي دراسة "بن مرزوق عنتره" تم التوصل إلى أن الرقابة الإدارية أداة فعالة في مكافحة الفساد الإداري من الناحية النظرية، غير أنها لا تمارس بموضوعية وهذا ما يتيح للموظفين إمكانية الوقوع في الفساد وهذا ما يتطابق مع جزء من الدراسة الراهنة.

من ناحية أخرى نجد نتائج الدراسة التي توصل إليها "شيخاوي محمود" تقترب من النتائج التي توصلنا إليها من حيث النتائج التي توصلنا إليها وهي: لأخلاقيات العمل أثر واضح وكبير على السلوك العملي والتنظيمي للقيم البيئية للعامل سواء الاجتماعية أو التنظيمية تأثير على سلوكه التنظيمي، التزام العمال بشكل نسبي بأخلاقيات العمل.

وكذلك الحال في بحثنا الراهن حيث كشفت لنا النتائج أن الإلتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي يؤدي إلى التقليل من الفساد الإداري والذي يعدّ سلوكا عمليا وتنظيميا. كما تم التوصل في الدراسة الحالية إلى أن القيم الشخصية والقيم التنظيمية تقلل من مظاهر البيروقراطية والتسيب الإداري الذي يعدّ سلوكا تنظيميا.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع النتائج التي تم التوصل إليها كل من "حاحه عبد العالي" و"عبد الله المجالي".

ومنه فهذا يؤكد على أن هذا البحث حقق نتائج مستقاة من الواقع الاجتماعي ولا يتعارض مع الدراسات العلمية الأخرى، وربما يكون دعما للتراث السوسولوجي في هذا المجال.

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات الدراسة:

لقد تعرضنا في دراستنا إلى مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة، والدراسات السابقة وأهداف الدراسة، لتعرض إلى مناقشة نتائج هذه الدراسة في ضوء النظريات المتعلقة بالموضوع، والتي تعرضنا لها في الفصول السابقة.

1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات أخلاقيات العمل الوظيفي:

ارتكزت نظرية الحقوق الأخلاقية لجون لوك على فكرتين أساسيتين وهما: أن هناك بعض الحقوق الطبيعية الأساسية للإنسان، أما الفكرة الثانية فهي تتعلق بالقرار الأخلاقي، والذي يجب أن يكون بشكل

يحافظ على حقوق الآخرين الذين يشملهم هذا القرار ويتأثرون به، كما أن هذه الحقوق يجب أن تكون متكاملة مع الواجبات، ومن ضمن الحقوق التي ذكرها جون لوك في هذه النظرية نجد:

- الحق في حرية القبول، الحق في الخصوصية، حق الحرية في الالتزام، حق إبداء الرأي، حق المعاملة العادلة، حق الحياة والسلامة.

فمن خلال دراستنا الميدانية في بلدية الميلية، لاحظنا أن الموظفين ملتزمين بأداء مهامهم الوظيفية وكذلك بمواقيت الدخول والخروج والقيام بأداء واجباتهم الوظيفية على أكمل وجه. وذلك راجع إلى أن لديهم احترام وولاء للوظيفة التي يشغلونها، كما يلتزمون بإنهاء معاملات المواطنين في الوقت المحدد لذلك، كما أن موظفي المديرية عادلين مع المواطنين المستفيدين من الخدمة، حيث توصلت الدراسة إلى أن الموظفين يعاملون جميع المواطنين بالتساوي في إنجاز معاملاتهم.

- أما نظرية الأنانية فترتكز فكرتها الأساسية على تحقيق المصلحة الشخصية للفرد وفق ما تنص عليه مبادئ الرأسمالية، وهي بذلك تناقض النظرية السابقة أي نظرية الحقوق الأخلاقية، فهذه النظرية ترى أن الأفراد يهتمون فقط بتحقيق مصالحهم الشخصية، أما إذا اهتموا بمصالح الآخرين فذلك لأن تحقيق الآخرين لهذه المصالح يسهل عليهم تحقيق مصالحهم، فهي بمثابة طريق لذلك لا أكثر.

لكن ما تم التوصل إليه في الدراسة هو عكس ذلك، حيث أن الموظفين لا يهتمون بتحقيق مصالحهم الشخصية على حساب المصلحة العامة أو الصالح العام، إذ أنهم لا يقبلون الرشاي ومختلف أنواع الهدايا من أجل إنهاء معاملات المواطنين بسرعة، كما أنهم عند قيامهم بواجباتهم الوظيفية لا ينتظرون الجزاء المادي فقط بل الجزاء المعنوي أيضا، وهذا يعني أن الموظفين لا يهتمون بتحقيق مصالحهم المادية فقط، بل إرضاء الآخرين أي المواطنين من خلال تقديم الخدمة لهم أيضا يهتمهم، كما أن موظفي المديرية لا يمارسون نشاطا آخر غير الوظيفة التي يشغلونها وذلك لأن إنجاز معاملات ومصالح المواطنين يحتاج للوقت وبالتالي يجب التفرغ للوظيفة، فالموظفون هنا يهتمون بإنجاز مصالح الآخرين أيضا وليس تحقيق مصلحتهم فقط.

- في حين نظرية الإدارة العلمية لفرديريك تايلور فقد تطرقت إلى جملة من المبادئ والتي يمكن لمس البعد الأخلاقي فيها، فنجد أن من أهم المبادئ التي ذكرها تايلور في نظريته الأجر بالقطعة وذلك حسب مجهود وإنتاج كل فرد دون إدخال أي اعتبارات أخرى غير موضوعية، فكل فرد يجب أن يقدم له أجر مناسب لمجهوده، غير أن ما توصلت إليه دراستنا هو أن الموظفين يعتبرون أن الأجر الذي يتقاضونه لا يتناسب مع الجهد المبذول من طرفهم في إنجاز المهام المنوطة بهم.

- أما نظرية النسق التعاوني لشيستر برنارد ترى بأن المؤسسة هي عبارة عن نسق تعاوني يعتمد على فاعلية أعضائه، كما أعطى أهمية كبيرة للتنظيم غير الرسمي واعتبره وسيلة لتحقيق التنظيم الرسمي هدفه من خلال ما يقوم به التنظيم غير الرسمي داخل التنظيم الرسمي من توفير جو ملائم لذلك، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية حيث أن الموظفين يحترمون بعضهم البعض، وهذا راجع للعلاقات الجيدة بينهم حيث يعملون في جو من الأخوة ويساعدون بعضهم البعض عند غياب أحد الموظفين، كما أن هناك علاقات غير رسمية بين الموظفين تظهر في تحدث الموظفين مع زملائهم في المكاتب الأخرى إضافة إلى ذلك فالموظفون يقومون بمهام غير مهامهم إذا طلب منهم ذلك، وهذا يدل على العلاقات التعاونية بين الرئيس والمرؤوسين، كما أن هذه النظرية ركزت على الحوافز واعتبرتها تشجيع على الإبداع والابتكار لدى أعضاء المنظمة، وما لمسناه من خلال دراستنا عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول من طرف الموظفين.

- أما نظرية العدالة لسناتي آدمز فترى أن العدالة تشكل الطريقة لتحفيز الأفراد وتكون هذه العدالة في التعويضات والمعاملة، ولا تتحقق إلا بتناسب المدخلات مع المخرجات، وفي حالة الشعور بعدم العدالة والمساواة بين الموظف والآخرين فإنه يقلل من مجهوده المبذول في العمل، أو يطلب علاوة أو زيادة في أجره، وقد يبحث عن مسارات إضافية لتحقيق حاجاته، لكن دراستنا توصلت إلى عكس ما تضمنته هذه النظرية فرغم أن الموظفين يرون أن الجهد الذي يبذلونه لا يتناسب مع الأجر الذي يتقاضونه فإنهم لا يمارسون نشاط آخر غير وظيفتهم، كما أنه في حال تم عرض رشاي أو هدايا عليهم لا يقبلون ذلك.

- في حين نظرية الإدارة بالأهداف لبينتر دراكر ترى أنه يجب على الرؤساء إشراك المرؤوسين في وضع أهداف المؤسسة، وضرورة التعامل بين الرؤساء والمرؤوسين لتحقيق أهداف المؤسسة، وهو ما توصلت إليه الدراسة الحالية التي بينت أن الموظفين يحترمون رئيسهم وينفذون أوامره وذلك من أجل تقديم خدمة أحسن للمواطن والذي يعد هدف من أهداف المديرية.

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات الفساد الإداري:

جاءت النظرية اللامعيارية لإيميل دوركايم بالعديد من الأفكار منها: أن نمو المجتمعات الصناعية الرأسمالية يصاحبها ظهور ظواهر سلبية مثل الأنانية وحب النفس، عدم الامتثال للقوانين، والاهتمام بتحقيق المصالح الفردية على حساب الصالح العام. إضافة إلى انتشار السلوكات المنحرفة.

- أما اللامعيارية عند ميرتون فترتكز على فكرة أن مخالفة القيم والمعايير الموجودة في المجتمع حالة عادية وطبيعية، وأن لكل مجتمع مجموعة أهداف مشروعة وأخرى غير مشروعة. ونظرا للاختلافات

الموجودة بين الأفراد فإن لكل فرد وسائله الخاصة في سبيل تحقيق أهدافه، وفي حالة عدم الوصول للأهداف باستخدام الوسائل المشروعة فإن الأفراد يلجؤون إلى استخدام الوسائل والأساليب غير المشروعة.

- أما اللامعيارية التي تحدث عنها "كلوارد و أوهن" فلا تختلف كثيرا عن اللامعيارية عند روبرت ميرتون حيث تحدث عن أن غياب العدالة الاجتماعية وعدم توفرها في التنظيم يضعف شعور الأفراد بالولاء والانتماء والإيمان بشرعية التنظيم والقواعد والقوانين المنظمة له، وهذا بدوره يؤدي إلى سلوكيات منحرفة لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم، ما يمكن قوله أن الأفكار الموجودة في النظرية اللامعيارية لكل من إميل دوركايم و روبرت ميرتون، و كلوارد و أوهن حقيقية، لكنها ليست بالمطلق، ففي دراستنا توصلنا إلى أنه ورغم عدم كفاية الأجر لتلبية حاجات الموظفين إلا أنهم لا يقبلون بالهدايا والرشاوي إذا ما عرضت عليهم، كما أنه ورغم عدم وجود عدالة بحيث أن الأجر لا يتناسب مع الجهد المبذول، إلا أن ذلك لا يضعف من الولاء لدى الموظفين، حيث تم التوصل إلى أنهم يطيعون ويحترمون رئيسهم في العمل وينفذون أوامره، كما أنهم يحرصون على المحافظة على وسائل العمل التي يستعملونها، كما أنهم لا يستعملونها لأغراض خاصة غير إنجاز مهامهم الوظيفية.

- في حين النظرية الوظيفية ترى أن حالات التغيير الاجتماعي المفاجئة تؤدي إلى خلق درجة من إختلال التوازن في النسق، حيث أن المجتمع يمثل نسق متكامل أجزاءه مع بعضها البعض، من أجل المحافظة على استمراره واستقراره، وفي حالة إختلال أحد الأنساق الفرعية المشكلة للنسق الكلي، فذلك سيؤدي إلى إختلال توازن النسق العام، وظهور مشكلات مثل انتشار السلوك المنحرف، كما ترى هذه النظرية الفساد الإداري بأنه إختلال وظائف بعض الأنساق الفرعية مثل: التعليم والتنشئة الاجتماعية، حيث أن هذه الأنساق لا تقوم بدورها على أكمل وجه، وبالتالي تتأثر الأنساق الفرعية الأخرى.

وهذا ما أكدته دراستنا، حيث توصلت إلى أنه من أهم المعايير التي يراعيها الموظفون عند تأدية مهامهم هي الوازع الديني والذي يكون مصدره التنشئة الاجتماعية، كما أنه ومن خلال دراستنا توصلنا إلى أن للتنشئة الاجتماعية دور في محاربة الفساد الإداري، وذلك بتربية الأجيال على الأخلاق والقيم الحميدة.

- أما النظرية الاقتصادية لـ "بونجر" فتري أن العوامل الاقتصادية الصعبة هي التي تؤدي إلى قيام الأفراد بسلوكيات منحرفة، فإذا كانت الظروف الاقتصادية مناسبة فهذا يؤدي إلى ضبط السلوك، والعكس

صحيح، خاصة في ظل النظام الرأسمالي، فالأزمات الاقتصادية تؤدي إلى إضعاف الولاء مما ينعكس سلبا على الإنصياح للأوامر، لكن توصلت الدراسة الحالية إلى عكس ذلك، فبالرغم من صعوبة الظروف

الاقتصادية وعدم كفاية الراتب لتلبية احتياجات الموظفين، إلا أنهم لا يقبلون بالرشاوي، كما أنهم لا يمارسون نشاطا آخر غير وظيفتهم، كما أن قلة الراتب، وعدم تناسبه مع الجهد المبذول لا يؤدي إلى ضعف الولاء، فالموظفون ينفذون أوامر وتعليمات رئيسهم في العمل ويحترمونه.

- في حين نظرية الفرصة لكل من "كلاود و أوهن" فترى أن السلوكيات المنحرفة وغير السوية تنتشر في الطبقات الدنيا، لأن الفرص الاقتصادية المشروعة غير متاحة لهذه الشريحة من المجتمع، كما أن الاختلاطات وعلى وجه الخصوص مع الأصدقاء تؤثر في فرص ارتكاب السلوكيات غير المشروعة وبالتالي فرص ارتكاب السلوك المنحرف هي موزعة توزيعا غير متساوي في المجتمع، مثلها مثل الإنخراط في السلوك السوي، كما تعتبر هذه النظرية أن عدم ارتكاب الفساد من طرف الأفراد يعود إلى عدم استغلالهم للفرص المتاحة من أجل ارتكابه، وأن صرامة القوانين في التنظيمات الحكومية المفروضة على الموظفين هي ما تدفعهم لارتكاب سلوكيات منحرفة، كما أن الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها شركات الأعمال تدفعهم لابتكار طرق غير مشروعة من أجل تحقيق أرباح طائلة، لكن توصلت الدراسة الحالية إلى عكس ذلك حيث أنه ورغم الفرص المتاحة للموظفين للحصول على الرشاوي التي يدفعها المواطنين مقابل إنهاء معاملاتهم إلا أنهم لا يقبلون بها، كما أنه ورغم صرامة القوانين والأنظمة الداخلية إلا أن ذلك لا يشكل عائقا أمام الموظفين في القيام بمهامهم بالطريقة التي يريدونها، كما أنهم ينفذون الأوامر والتعليمات المتضمنة فيه.

خامسا: اقتراحات وتوصيات الدراسة

في ضوء النتائج المتوصل إليها في الدراسة الراهنة والمتعلقة بأخلاقيات العمل الوظيفي والفساد

الإداري يمكن تقديم مجموعة من الإقتراحات والتوصيات التالية:

1. ضرورة تفعيل القوانين والصرامة في تطبيقها من أجل ترسيخ أخلاقيات العمل والالتزام به في البلدية.
2. تحسيس الموظفين بضرورة عدم تفضيل مواطن على آخر، ومعاملة الجميع بالتساوي في إنجاز المعاملات.
3. ضرورة الاهتمام ببناء علاقات إيجابية بين الموظفين والمستفيدين من الخدمة.
4. ضرورة إعطاء الموظفين أهمية وأولوية لتقديم خدمة جيدة للمواطن وعدم التركيز على الأجر فقط.
5. ضرورة تنظيم أيام تحسيسية ودورات تدريبية حول كيفية تعامل الموظفين مع المواطنين المستفيدين من الخدمة.

6. ضرورة تعامل الرئيس بصرامة مع الموظفين لتجنب تضييع الوقت في التنقل من مكتب إلى آخر والتحدث مع الزملاء، واستقبال معارفهم.
7. ضرورة تكييف النظام الداخلي بما يتلائم مع أغلب الموظفين والمهام التي يقومون بها.
8. ضرورة الزيادة في الأجر وتفعيل القوانين من أجل الحد من مظاهر الفساد الإداري.

سادسا: القضايا التي تثيرها الدراسة

لقد خلصت بنا الدراسة الموسومة بأخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري ببلدية الميلية إلى طرح بعض التساؤلات والقضايا الجديدة بالدراسة مستقبلا، ونختصرها في الآتي:

1. ماهي العوامل المرافقة لأخلاقيات العمل الوظيفي من أجل التقليل من مظاهر الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية؟
2. ما مدى قرب المؤسسات والإدارات الجزائرية وانخراطها في ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي؟
3. ما هي سبل تنمية الوعي بأهمية أخلاقيات العمل الوظيفي؟
4. هل يؤدي التزام المدير بأخلاقيات العمل إلى التزام الموظفين بها أيضا؟
5. إلى أي مدى تساهم أخلاقيات العمل الوظيفي في خلق علاقة جيدة بين الموظف والمواطن؟
6. كيف يمكن التحكم في مختلف البيئات السياسية والاقتصادية المساعدة على انتشار الفساد الإداري وذلك من أجل الحد منه؟
7. هل يمكن اعتبار التنمية الإدارية مدخل من مداخل معالجة الفساد الإداري؟

خلاصة الفصل:

بعد عرض البيانات المستقاة من ميدان البحث ومعالجتها وفقا للإجراءات المنهجية، التي حاولنا تطبيقها في حدود المجال المعرفي الضئيل الذي تملكه في مجال البحث، رغم ضخامة التراث النظري الذي تناول موضوع أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري، سعينا لاستقراء ما وفرته الشواهد الكمية في ضوء فرضيات الدراسة، في ضوء أهداف الدراسة، الدراسات السابقة، وأخيرا في ضوء النظريات المفسرة لموضوع الدراسة، بحيث توصلنا إلى أن الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي يقلل من الفساد في بلدية الميلية.

الخاتمة

في الأخير يمكن القول أن موضوع الفساد الإداري من أهم المواضيع التي يجب الاهتمام بها، فهو عائق يواجه الأجهزة الإدارية، وهو يعني بكل بساطة سوء استغلال السلطة أو المسؤولية العامة لتحقيق أغراض خاصة.

يعتبر الفساد الإداري من أخطر المظاهر السلبية المنتشرة في الإدارة العمومية الجزائرية، فهو يشير إلى التصرفات غير القانونية والتعقيدات البيروقراطية وأخطاء القطاع العام المؤدية إلى عدم تحقيق أهدافه بتقديم أفضل الخدمات العامة للمواطنين، وبالأخص الخدمات الأساسية، فالفساد يعكس عدم أهلية القائمين بالإدارات بحكم تدني أخلاقياتهم وتغليب المصلحة الخاصة على العامة، والمحسوبية، وتدني الكفاءات الإدارية والفنية، ومن أجل التخفيف من هذه المظاهر السلبية التي أصبحت سمة تميز الإدارة الجزائرية، يجب على الإدارة الاهتمام بالجانب الأخلاقي في تعاملاتها مع المواطنين المستفيدين من الخدمة، وكذلك إلزام الموظفين بضرورة التحلي بالأخلاق والقيم الإيجابية، واحترام النظام الداخلي سواء في تعاملهم مع للمواطنين أو مع بعضهم البعض.

وقد تناولت الدراسة في هذا السياق جملة من النظريات ذات العلاقة بالموضوع، والتي تفسر أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري، حيث تهدف كل أعمال الباحثين إلى تقديم تصور نظري بالاعتماد على متغيرات واقعية، بدءا بنظريات أخلاقيات العمل الوظيفي، حيث ركزت نظرية الحقوق الأخلاقية لجون لوك على فكرتين أساسيتين هما: أن هناك بعض الحقوق الطبيعية الأساسية للإنسان، أما الفكرة الثانية فهي تتعلق بالقرار الأخلاقي والذي يجب أن يكون بشكل يحافظ على حقوق الآخرين الذين يشملهم هذا القرار ويتأثرون به، كما أن هذه الحقوق يجب أن تكون متكاملة مع الواجبات.

في حين تناولت نظرية الأنانية تحقيق المصلحة الشخصية للفرد، وفق ما تنص عليه مبادئ الرأسمالية، فهذه النظرية ترى أن الأفراد يهتمون بتحقيق مصالحهم الشخصية فقط، أما إذا اهتموا بمصالح الآخرين فذلك لأن تحقيق الآخرين لهذه المصالح يسهل عليهم تحقيق مصالحهم، فهي بمثابة طريق لذلك لا أكثر.

وجاءت نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور بجملة من المبادئ والتي يمكن لمس البعد الأخلاقي فيها، فنجد أن من أهم المبادئ التي ذكرها تايلور في نظريته الأجر بالقطعة وذلك حسب مجهود وإنتاج كل فرد، دون إدخال أي اعتبارات أخرى، فكل فرد يجب أن يقدم له أجر حسب مجهوده.

أما نظرية النسق التعاوني ليشستر برنارد ترى بأن المؤسسة هي عبارة عن نسق تعاوني يعتمد على فاعلية أعضائه، وتطرق للتنظيم غير الرسمي، واعتبره وسيلة لتحقيق التنظيم الرسمي هدفه من خلال ما يقوم به من توفير جو ملائم لذلك.

ونظرية العدالة ليستاتي آدمز فقد تناولت جانبا من أخلاقيات العمل يتمثل في العدالة التي يرى بأنها طريقة لتحفيز الأفراد التي يجب أن تكون في التعويضات والمعاملة، وهذه العدالة لا تتحقق إلا من خلال تناسب المدخلات مع المخرجات.

وترى نظرية الإدارة بالأهداف لبييتير دراكر أنه يجب على الرؤساء إشراك المرؤوسين في وضع أهداف المؤسسة.

وجاءت النظريات المفسرة للفساد الإداري مختلفة في تفسيرها للفساد الإداري حسب وجهة نظر كل باحث، فالنظرية اللامعيارية لإيميل دوركايم جاءت بالعديد من الأفكار منها أن نمو المجتمعات الصناعية الرأسمالية يصاحبه ظهور ظواهر سلبية مثل الأنانية وحب النفس، والاهتمام بتحقيق المصالح الفردية على حساب الصالح العام، إضافة إلى انتشار السلوكات المنحرفة.

بينما النظرية الوظيفية ترى أن حالات التغيير الاجتماعي المفاجئة تؤدي إلى خلق درجة من اختلال التوازن في النسق، حيث أن المجتمع يمثل نسق متكامل أجزائه مع بعضها البعض من أجل المحافظة على استمراره واستقراره، في حالة اختلال أحد الأنساق الفرعية المشكلة للنسق الكلي فذلك يؤدي إلى اختلال توازن النسق العام.

وتعتبر النظرية الاقتصادية لبونجر أن العوامل الاقتصادية الصعبة هي التي تؤدي إلى قيام الأفراد بسلوكات منحرفة، فإذا كانت الظروف الاقتصادية مناسبة فهذا يؤدي إلى ضبط السلوك والعكس صحيح، خاصة في ظل النظام الرأسمالي، فالأزمات الاقتصادية تؤدي إلى إضعاف الولاء مما ينعكس سلبا على الإنصياح للأوامر.

وجاءت نظرية الفرصة لكل من كلاود و أوهين التي ترى أن السلوكات المنحرفة وغير السوية تنتشر في الطبقات الدنيا من المجتمع، لأن الفرص الاقتصادية المشروعة غير متاحة لهذه الشريحة. وبالعودة إلى نتائج الدراسة حول موضوع الدراسة فقد تم التوصل إلى صدق الفرضية العامة، حيث يؤدي الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي إلى التقليل من الفساد الإداري ببلدية الميلية.

وذلك من خلال إثبات صدق الفرضية الجزئية المتضمنة لمساعدة القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية المليية وذلك لكون القيم التنظيمية التي تسعى الإدارة لترسيخها لدى موظفيها تؤدي إلى معاملة المواطنين بالتساوي في إنجاز معاملاتهم، وإنهائها في الوقت المناسب والاهتمام والمحافظة على وثائق المواطنين من الضياع.

كما تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري من خلال تحلي الموظفين بالقيم الإيجابية مثل احترام وقت العمل والمحافظة على وسائل العمل، بالإضافة إلى تحقق الفرضية الجزئية الثالثة، حيث يعمل النظام الداخلي على الحد من الانحرافات التنظيمية للموظفين وذلك بالنظر إلى الانضباط والالتزام الذي يفرضه هذا النظام.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

أ- الكتب باللغة العربية

1. إبراهيم الغمري: السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، د ط، 1975.
2. إبراهيم عبد العزيز الدجيلج: مناهج وطرق البحث العلمي، دار صفاء، عمان، ط1، 2010.
3. أبو حامد الغزالي: إحياء علوم الدين، دار الجبر، بيروت، ط1، 1990.
4. أحمد عياد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2009.
5. أحمد محيو: محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد عرب صماميلا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 1996.
6. أندراوس عاطف وليم: الاقتصاد الظلي (المفاهيم، المكونات، الأسباب، الأثر على الموازنة العامة)، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، د ط، 2005.
7. أندرودي سيرلاقي، مارك جي والاس: السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، معهـد الإدارة العامة، الرياض، د ط، د س.
8. بلال خلف السكارنة: أخلاقيات العمل، دار المسيرة، عمان، ط1، 2009.
9. بلقاسم سلاطينية، حسان الجيلالي: أسس المناهج الاجتماعية، دار الفجر، القاهرة، ط1، 2012.
10. تامر ياسر البكري: التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل، عمان، ط1، 2009.
11. جون سوليفان: أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، مطابع معهد الإدارة العامة، د ب، د س.
12. جي روشيه: علم الاجتماع الأمريكي (دراسة لأعمال تالكوت بارسونز)، ترجمة محمد الجوهري، أحمد زايد، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2001.
13. حجازي محمد عباس: مراجعة الأصول العلمية والممارسة الميدانية، د ن، د ط، عين شمس، 1984.
14. خليل محمد حسن الشماخ، خضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، عمان، ط3، 2007.
15. رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، ط3، 2008.

16. زكي راتب غوشويح: أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، مطبعة التوفيق، عمان، ط1، 1983.
17. زيد منير عبوي، سامي محمد هشام حريز: مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق، دار الشروق، القدس الشريف، ط1، 2006.
18. زينب الأشوح: طرق وأساليب البحث العلمي وأهم ركنائزه، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ط1، 2014.
19. سالم سماح سالم: البحث الاجتماعي (أساليب، مناهج، إحصاء)، دار الثقافة، عمان، ط1، 2012.
20. سامية محمد جابر، حسن محمد حسن: علم اجتماع القانون، دار المعرفة الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2001.
21. سعد عبي مرسى بدر: الإيديولوجيا ونظرية التنظيم (مدخل نقدي)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ط، 1900.
22. سعيد بن ناصر الغامدي: أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للثقافة والنشر، مكة المكرمة، ط1، 2010.
23. سعيد سبعون، حفصة جرادي: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة، الجزائر، د ط، 2012.
24. سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العامة (دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأهيل الحقوق والالتزامات)، دار الأمة، الجزائر، ط1، 1997.
25. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1967.
26. سيد أحمد غريب: دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ط، 1985.
27. الشريف محمد عبد الله: مناهج البحث العلمي، مكتبة الإشعاع، الإسكندرية، د ط، 1996.
28. صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، د ط، 2002.
29. عاصم الأعرجي: دراسات معاصرة في التطور الإداري (منظور تطبيقي)، دار الفكر، عمان، ط1، 1995.
30. عامر إبراهيم قنديلجي: البحث العلمي، دار المسيرة، عمان، ط3، 2012.
31. عامر إبراهيم قنديلجي: منهجية البحث العلمي، دار اليازوري، عمان، د ط، 2012.

32. عبد الحميد إبراهيمي: الفساد والحكم الصالح في الوطن العربي، دراسة حالة الجزائر، د س.
33. عبد الحميد محمود البعلي: أخلاقيات العمل المصرفي الإسلامي، دار الراوي، الرياض، د ط، د س.
34. عبد الفضيل محمود: تأملات في المسألة الاقتصادية المصرية، دار المستقبل العربي، القاهرة، د ط، 1983.
35. عبد القادر الشخلي: أخلاقيات الوظيفة العامة، دار مجدلاوي، عمان، ط1، 1999.
36. عبد الله أحمد المصراطي: الفساد الإداري (نحو نظرية في علم اجتماع الجريمة والانحراف الاجتماعي)، دراسة ميدانية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2011.
37. عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي (النشأة والتطورات الحديثة)، دار النهضة العربية، بيروت، د ط، 1999.
38. عبد الله محمد عبد الرحمن: النظرية في علم الاجتماع (النظرية السوسيولوجية المعاصرة)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2007.
39. عبید لخضر: التنظيم الإداري للجماعات المحلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، د س.
40. العديلي ناصر أحمد: الرضا الوظيفي، معهد الإدارة العامة، الرياض، د ط، 1981.
41. علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، دار الطباعة، قسنطينة، ط2، 2009.
42. عمار بوضياف: الوجيز في القانون الإداري، دار ربحانة، الجزائر، د ط، د س.
43. عمر خيرى، محمد الدين: علم الاجتماع الموضوع والمنهج، دار مجدلاوي، عمان، د ط، 1999.
44. غانم فنان موسى، فاطمة فالح أحمد: أخلاقيات التفاوض في المنهج الإسلامي، دار الكندري، عمان، ط1، د س.
45. فايز جمعة صالح النجار وآخرون: أساليب البحث العلمي، دار الحامد، عمان، ط1، 2009.
46. كامل محمد المغربي: أساسيات البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار الثقافة، عمان، د ط، 2009.
47. كمال جوزي وآخرون: إمبراطورية السراب، قضية احتيال القرن، منشورات الخبر، دار الحكمة، الجزائر، 2007.
48. محسن طاهر منصور الغالبي، مهدي صالح محسن العامري: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، عمان، ط4، 2015.

49. محمد إحصان الحسن: علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل، عمان، ط1، 2005.
50. محمد الصيرفي: أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، د ب، د ط، 2008.
51. محمد أنس قاسم: مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1989.
52. محمد حسن خليل الشماخ: مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، دار المسيرة، بغداد، ط1، 1991.
53. محمد زياد حمدان: البحث العلمي في التربية والأدب والعلوم، دار التربية الحديثة، عمان، د ط، 2001.
54. محمد شفيق: البحث العلمي (الأسس - الإعداد)، المكتب الجامعي، د ط، د ب، 2008.
55. محمد عبد الفتاح ياغي: الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل، عمان، ط1، 2012.
56. محمد عبد الله الدراز: دستور الأخلاق في القرآن، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، د ط، 1973.
57. محمد قاسم القريوتي: الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق، دار وائل، عمان، د ط، د س.
58. محمد محمود الجوهري: أسس البحث الاجتماعي، دار المسيرة، عمان، ط1، 2009.
59. محمد يوسف موسى: فلسفة الأخلاق في الإسلام، مؤسسة الخانجي، د ب، د ط، 1963.
60. المختار محمد إبراهيم: مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 2005.
61. مدحت محمد أبو النصر: إدارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات الحديثة)، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط1، 2007، ص440.
62. مصطفى كامل: إدارة الأعمال الدولية، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، الهامة، د ط، 2006.
63. صلاح الصالح: النظريات الاجتماعية المعاصرة وظاهرة الجريمة في البلدان النامية، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
64. منسي صلاح الدين: الانفتاح الاقتصادي والجريمة في مصر (دراسة سوبولوجية لعلاقة المتغيرات الاقتصادية بالسلوك الإجرامي)، دار النهضة العربية، القاهرة، د ط، 1989.
65. مهدي زويلف، موسى اللوزي: التنمية الإدارية والدول النامية، دار مجدلاوي، عمان، ط1، 1993.
67. مهدي سعد عبد الستار المهداوي: الجوانب الأخلاقية والمهنية لتكنولوجيا المعلومات، مؤسسة الورق، عمان، ط1، 2009.

68. موسى قاسم القريوتي، علي خضر مبارك: أساسيات الإدارة الحديثة، دار تسنيم، عمان، ط3، 2006.
69. ناهد عرفة: مناهج البحث العلمي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ط1، 2006.
70. نبيل النجار: الإدارة (أصولها واتجاهاتها المعاصرة)، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، د ط، 1999.
71. نبيل رمزي: النظرية السوسولوجية المعاصرة (أصولها الكلاسيكية واتجاهاته المحدثة)، دار الفكر الجامعي، 1999.
72. نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، د ط، 2005.
73. نجم عبود نجم: البعد الأخضر للأعمال والمسؤولية البيئية لرجال الأعمال، دار الوراق، عمان، ط1، 2008.
74. هاشم حمدي رضا: الإصلاح الإداري، دار الحرية، عمان، ط1، 2011.
75. الوائلي، بركات ياسر خالد: الفساد الإداري (مفهومه، مظاهره وأسبابه)، دار مصر العربية، القاهرة، ط1، 2007.
76. سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العامة (دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق والالتزامات)، دار الأمة، الجزائر، ط1، 1997.
- ب- الكتب باللغة الأجنبية
77. André Santini : l'avenir de la fonction publique, édition armend colin 2, Paris, 2007.
78. Beekun Rafik Issa, islamic business Ethics, university of Navada.
79. Daft Richard, management 5th ed, the Dryden press, Harcoyrt college publishers, USA, 2000.
80. Daft Richard, organization theory and Desing, Sourth western, USA, 2004.
81. Deal Kennedy, corporate culture, the Rites and Ritulas of corporate life, Addison Wesley publisling, Boston, USA, 2001.
82. Gomez-Mejia, Luis R, Balkin, David B, cardy, Robert L, management, mc Graw. Hill, Inc, 2nd ed, New York, USA, 2005.
83. J.G March et H.A Siman, les organisation problèmes psycho-sociologiques, traduit par : J.G Rouchy et G.P Runier, Educations DONAD, Paris, 1979.

84. Laima Abromaityté-sereikiemé, **the levels of Marketing Ethic**, Vilnius, University, 2005.
85. Michael Kaufman, Vic Desotelle, **the Link Between Ethics and innovation**, 2002.
86. Mrecier. S, **L'éthique dans les entreprise collection repères**, la découverte, 1991.
87. Wring Stephen, Peter Druker, **Mob, and the corporatist critique of scientific management**.

ثانيا: المقالات العلمية

88. أسار فخري عبد اللطيف: "أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 29، د ب، 2006.
89. العنزى سعد، نعمة نغم حسين: "المنطق في فلسفة السلوك الأخلاقي بمنظمات الأعمال"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 15، العدد 54.
90. فهد الثاقب: "الاتجاه الراديكالي في علم الإجرام"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثاني، 1984.
91. كريم حسن: "مفهوم الحكم الصالح"، مجلة المستقبل العربي، المجلد 24، العدد 309، تشرين الثاني، 2004.
92. محمد إبراهيم صلاح: "واقع ممثلون وتمثيلات المحلطة بالجزائر"، ترجمة داود محمد، مجلة إنسانيات، وهران، العدد 16، المجلد VI، جانفي - أبريل 2002.
93. محمد حليم ليمام: "ظاهرة الفساد السياسي في الجزائر (الأسباب والآثار والإصلاح)"، مجلة المستقبل العربي، العدد 391، سبتمبر 2011، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2011.
94. منقذ محمد، أنعام الشهابي: "العوامل المؤثرة في الفساد الإداري"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد 20، العدد 02، القاهرة، 2000.
95. المنيف ماجد عبد الله: "التحليل الاقتصادي للفساد وأثره على الاستثمار والنمو"، مجلة بحوث عربية اقتصادية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، العدد 12، القاهرة، 1998.
96. خليفة محمد عبد اللطيف: "العوامل المؤثرة في اتجاهات مدراء الأعمال نحو تكوين تحالفات إستراتيجية إقليمية"، دراسة ميدانية على القطاع الصناعي في دولة الإمارات، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 01، العدد 01، 2001.
97. داود خير الله: "الفساد كظاهرة عالمية وآليات ضبطها"، مجلة المستقبل العربي، السنة 27، العدد 309، بيروت، 2004.

98. سعيد مقدم: "أخلاقيات الوظيفة العامة"، مجلة الإدارة، المجلد 07، العدد 01، الجزائر، 1997.
99. سلمان أحمد عبد الرزاق: "المعلوماتية وعلاقتها بأخلاقيات الوظيفة العامة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 7، العدد 24.
100. عامر الكبيسي: "الفساد الإداري (رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة)"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد 20، العدد 01، القاهرة، 2000.
101. عبد السلام بشير الدويبي: "الأبعاد المسببة لظاهرة الفساد"، مجلة دراسات، عدد 21، لعام 2005، المركز العالمي للدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر، ليبيا، 2005.
102. عبد الله كريم محمد: "الفساد الاقتصادي (الأسباب والمعالجة)"، مجلة الملتقى، السنة 1، العدد 4، د ب، 2006.
103. عبد اللطيف عادل: "الفساد كظاهرة عربية وآليات ضبطها (إطار لفهم الفساد في الوطن العربي ومعالجته)"، مجلة المستقبل العربي، السنة 27، العدد 309، بيروت، 2004.
104. عبد الوهاب بوكروح: "الرشوة والفساد يكبدان الجزائر خسارة 30 مليار دولار منذ 2000"، جريدة الخبر اليومي، العدد 3499، الصادر بتاريخ 2011./12/10.
105. عثمان عبد الرحمن: "المسؤولية الإدارية في إطار القيم وأخلاقيات الموظف العام"، دورية الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، العدد 43، الرياض، 1984.
106. موسى اللوزي: "تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي"، دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن، المجلد 25، العدد 02، عمان، 1998.
107. نجم عبود نجم، باسم المبيضين: "أخلاقيات الإدارة"، دراسة ميدانية في مجموعة من المنظمات الأردنية، المجلة العلمية، العدد 01، 2010.
108. نواف سالم كنعان: "الفساد الإداري والمالي (أسبابه، آثاره، ووسائل مكافحته)"، مجلة الشريعة والقانون، العدد 33، عمان، 2008.
109. سمر عادل حسين: "الفساد الإداري (أسبابه، آثاره، وطرق مكافحته ودور المنظمات العالمية والعربية في مكافحته، مع الإشارة إلى تجارب بعض الدول في مكافحة الفساد الإداري)"، مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات، العدد 7، بغداد، 2014.
110. Mohamed hachmani : "en Algérie la corruption colonise l'état", journal la ration, 18-07-2011.

ثالثا: المذكرات والرسائل الجامعية

111. أسامة خليل الزيناتي: "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص قيادة وإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، غزة، 2014.
112. بدر بن عجاج القاسمي: "أخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الأمنية، تخصص علوم إدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005.
113. بن دريدي منير: "إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2010.
114. بن مرزوق عننرة: "الرقابة الإدارية ودورها في مكافحة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية"، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستي، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008.
115. بودراع أمينة: "دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، فرع إدارة المنظمات، جامعة المسيلة، الجزائر، 2013.
116. بوقنور إسماعيل: "التنمية الإدارية ومعضلة الفساد الإداري"، دراسة حالة الجزائر 1999-2006، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007.
117. تيتوش مفيدة: "تحليل الإشهار من منظور أخلاقي"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم الإعلام، جامعة الجزائر، 2008.
118. حاحه عبد العالي: "الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة بسكرة، الجزائر، 2013.
119. خدير نسيمة: "أخلاقيات الأعمال وتأثيرها على رضا الزبون (دراسة حالة شركة الخطوط الجوية الجزائرية)"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2001.

120. رتول محمد: "سياسات التعديل الهيكلي ومدى معالجتها للاختلال الخارجي"، رسالة دكتوراه في الاقتصاد وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1999.
121. دحيمان لويظة: "تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2012.
122. الزحيلي وهبة مصطفى: "التعريف بالفساد وصوره من الوجهة الشرعية"، كلية الشريعة، جامعة دمشق، دمشق، 2003.
223. سليمة بوروش: "الإدارة الجزائرية والتحولت الجديدة ابتداء من 1989"، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2002.
224. شيخاوي محمود: "أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أدرار، الجزائر، 2014.
225. عبد القادر كاس: "الإدارة العامة والإصلاح الإداري في الجزائر"، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007.
226. عبد الله محمود المجالي: "اتجاهات الصحفيين الأردنيين نحو قضايا الفساد الإداري"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإعلام، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011.
227. علي بقرشيش: "إشكالية تأثير الفساد الإداري على برامج التنمية وتطبيق آليات الحكم الراشد في البلدان النامية مع الإشارة إلى حالة الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2012.
228. عمر بن ناصر القريوتي: "أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2005.
229. فهد بن محمد الغنام: "مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2011.
- رابعاً: المعاجم والقواميس**
230. ابن منظور، تصحيح أمين عبد الوهاب، محمد لعبيدي: **لسان العرب (الجزء العاشر)**، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط1، 1419هـ.

231. إدريس سهيل: المنهل (قاموس فرنسي عربي)، دار الآداب، بيروت، ط1، 31، 2003.
232. بشير عباس العلاق: المعجم الشامل للمصطلحات، الدار الجماهيرية، بيروت، ط1، د س.
233. جمال عبد الناصر: المعجم الاقتصادي، دار أسامة، عمان، ط1، 2006.
234. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ط1، 1998.
236. عبد الله عبد العزيز الدخيل: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية، دار المناهج، د ب، ط1، 2006.
237. فخر الدين الرازي: التفسير الكبير (الجزء الثاني)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط 3، 1999.
238. محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري: لسان العرب، (الجزء 04)، دار صادر، بيروت، ط1، د س.
239. محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2006.
240. يونس طارق شريف: معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبية والإنترنت، دار وائل، عمان، ط1، 2005.

خامسا: الملتقيات والمؤتمرات العلمية

241. إبراهيم توهامي، ليتيم ناجي: قراءة تحليلية في مضامين وأبعاد ودلالات الفساد الإداري في المؤسسات العمومية الجزائرية، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، يومي 06/07/2012، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2012.

<http://www.google.com...ecov2jj/vdwhum1-A/03/04/2017/13:30>.

242. إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري، ندوة حول الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي (طنجة أفريل 2009)، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2010.

244. بلقلم مصطفى، حلبي وهيبية: الفساد الإداري والحكم الراشد كاستراتيجية لمكافحته، الملتقى الوطني حول الإصلاح الإداري والتنمية الاقتصادية، المركز الجامعي لخميس مليانة، خميس مليانة، 2006.

241. سعيد عبد المؤمن أنعم: الفساد المالي والإداري (الحالة اليمنية نموذجاً)، ندوات ومؤتمرات عقدت في اليمن، السنة 8، العدد 15، صنعاء، 2004.

242. عبد المحسن شعبان: الحكم الصالح والتنمية المستدامة، الملتقى الدولي للحكم الراشد ودوره في التنمية المستدامة، الجزائر، 2006.

243. عز الدين بن تركي، منصف شرقي: الفساد الإداري (أسبابه، آثاره وطرق مكافحته إشارة لتجارب بعض الدول)، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري يومي 6، 7 ماي 2012، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012.

244. نوري مرتضى محمود: الإستراتيجية العامة لمكافحة الفساد المالي والإداري في العراق، المؤتمر العلمي نحو النزاهة أساس الأمن والتنمية، هيئة النزاهة، بغداد، 2008.

سادسا: الدساتير والمواد القانونية

245. دستور الجزائر لسنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية، عدد 64 لسنة 1963.

246. دستور الجزائر لسنة 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، العدد 94 الصادرة في 24 نوفمبر 1976.

247. دستور الجزائر لسنة 1989 المؤرخ في 23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة في 01 مارس 1989.

248. دستور الجزائر 1996 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية، عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996.

249. القانون 24/67 المؤرخ في 18 جانفي 1967، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية، العدد 06 الصادرة بنفس التاريخ.

250. القانون 08-90 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية العدد 15 الصادر بنفس التاريخ.

251. القانون 10-11 المؤرخ في 22 جويلية 2011 المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية العدد 37 الصادرة في 03 جويلية 2011.

252. المواد 25-56 من القانون 01/06 المؤرخ في 21 محرم 1427 هـ الموافق لـ 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، العدد 14، السنة 43، الصادرة بتاريخ 2006/03/08.

سابعاً: التقارير الصادرة من الهيئات المختصة

253. تقرير الاتجاهات الإستراتيجية: مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، 2005.

254. جاسم مازن زيد اللامي: الفساد بين الشفافية والاستبداد، مقالات المنظمة الوطنية لمكافحة الفساد

وحماية المال العام (سنكويمن)، صنعاء، 2012.

ثامناً: المواقع الإلكترونية

255. أنمار أمين حاجي، محفوظ حمدون الصواف: أخلاقيات الوظيفة العامة، وأثرها على أداء

المنظمات، جامعة الموصل، www.raheems.info/ima/7doc/15:10/01-03-2017

256. Hill Roger, Historical context of the Ethics, 1996, [http:// rhill. Coe. ciga.edu/hist-btm. 02/01/2017,09:05](http://rhill.Coe.ciga.edu/hist-btm.02/01/2017,09:05) .

257. الأخلاقيات المهنية بين النصوص القانونية والممارسات،

www.infpe.edu.dz. [http:// 07/03/2017](http://07/03/2017), 17 :20.

258. [http://www.Scu.edu/ethics/practicing/ focusareas/ business/ conference/ presentations/ business-ethics- history](http://www.Scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business/conference/presentations/business-ethics-history). Html. 15/03/2017. 10 :10.

259. Belat Jemj, MER Model of integral Management: Family Business Ethics, publised in proceeding of 2nd international comference on management, Enterprise and Benchmarking, 2004,

[http://www.mer-evrocenter,si/F/docs/mer-ov-model-integralnega- management/](http://www.mer-evrocenter.si/F/docs/mer-ov-model-integralnega-management/) med, 2004 Jb-pdf.

[http://: www.google.com...ecov2jj/vdwhum1-A/03/04/2017](http://www.google.com...ecov2jj/vdwhum1-A/03/04/2017), 13 :30.

260. بومدين طامشة: التنمية الإدارية (مدخل بديل للإصلاح والتمكين للتنمية السياسية في الجزائر).

www.3odz.Justgoo.com

261. معضلة الفساد

www.stortimes.com. 11/03/2017, 16 :08.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): الإستمارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

إستمارة بعنوان:

أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري

- دراسة ميدانية ببلدية الميلية -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د. سيساوي فضيلة

إعداد الطالبتين:

بولطيف نسمة

بوقارة لمياء

ملاحظة:

نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بوضع علامة (X) أمام الخيار المناسب مع العلم أننا نتعهد ببقاء المعلومات المحصل عليها سرية وألا يتعدى استخدامها غرض البحث العلمي.

- شكرا لتعاونكم -

السنة الجامعية: 2016-2017

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى

2. السن:

أقل من 25 سنة من 25 إلى أقل من 35
من 35 إلى أقل من 45 من 45 سنة فما فوق

3. المستوى التعليمي:

إبتدائي متوسط ثانوي جامعي

4. الحالة العائلية:

أعزب متزوج مطلق أرمل

5. نوع عقد العمل: دائم محدد المدة

6. الأقدمية في المؤسسة:

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
من 20 سنة فما فوق

7. الأجر:

من 10000 دج إلى أقل من 15000 دج من 15000 دج إلى أقل من 20000 دج
من 20000 دج إلى أقل من 25000 دج من 25000 دج إلى 30000 دج
من 30000 دج فما فوق

المحور الثاني: تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية

8. ماهي القيم التي تحرص الإدارة على ترسيخها لدى موظفيها حسب رأيك؟

- احترام الوقت النزاهة في العمل إتقان العمل
 حسن المعاملة مع المواطنين الإخلاص في العمل كلها معا

9. القيم الحميدة عنصر مهم في العمل:

- نعم لا

10. تطيع أوامر رئيسك في العمل:

- نعم لا

11. تحترم زملاءك في العمل:

- نعم لا

12. إذا طلب منك شخص تربطك به علاقة ما أن تنتهي معاملته قبل الآخرين هل ستنفذ ذلك؟

- نعم لا

في حالة الإجابة بنعم حدد لماذا؟

- لأنه مستعجل لأنه كبير في السن
 لأن إنهاء معاملته لا يحتاج لوقت طويل لأنه من ذوي الإحتياجات الخاصة
 لأنه قريبي

أخرى تذكر:

13. في حال عرض عليك شخص معين هدية ما من أجل إنهاء معاملته بسرعة هل تقبل بذلك؟

- نعم لا

في حالة الإجابة لا حدد لماذا؟

لأنها منافية لمبادئ لأنني لست في حاجة إليها

لأن ضميري المهني لا يسمح لي بذلك لأنني أخاف من الجزاءات التأديبية

كلها معا

14. كيف تنظر لوظيفتك؟

تقديم خدمة للمواطنين الحصول على امتيازات

الحصول على السلطة الحصول على أجر

كلها معا

15. تعامل جميع المواطنين بالتساوي في إنجاز معاملاتهم:

نعم لا

16. تلتزم بإنجاز معاملات المواطنين في الوقت المحدد لذلك:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم يكون ذلك:

دائما أحيانا نادرا

في حالة الإجابة بلا يرجع ذلك إلى:

كثرة المعاملات التي يجب إنهاؤها

لا يهمني أن أنهيتها في الوقت المحدد لذلك

عدم وجود حوافز مادية لذلك

ليس من معارفي

عدم وجود عقوبات لمن يتأخر في إنجاز مهامه

17. سبق وأضعت ملف أحد المواطنين:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم من تحمل مسؤولية ذلك؟

أنت المواطن الإدارة
 أنت والإدارة أنت والمواطن كلكم معا

18- سبق وتكلمت مع المواطنين بطريقة غير لائقة:

نعم لا

19- سبق ورفضت إنجاز معاملة أحد المواطنين وأرسلته لزميل لك ليتم المعاملة، بالرغم من أنك

تستطيع ذلك:

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم يرجع ذلك إلى أنك:

كنت متعبا لأنني لم أكن أريد القيام بها
 لأنني كنت مشغولا لأنني لا أستلطفه
 لأن زميلي يستطيع إنجاز هذه المعاملة بشكل أسرع مني

أخرى تذكر:.....

المحور الثالث: تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري

20- تصل متأخرا إلى مكان العمل:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم يكون ذلك:

دائما أحيانا نادرا

21- سبق واستخدمت العطل المرضية كعذر من أجل عدم الحضور للعمل:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كان ذلك:

مرة مرتين أكثر من ثلاث مرات

22- تحب أن تتحدث مع الزملاء في المكاتب الأخرى:

نعم لا

23- تقرأ الجرائد في أوقات العمل:

نعم لا

24- تقضي ساعات طويلة على مواقع التواصل الاجتماعي خلال ساعات العمل الرسمية:

نعم لا

25- تستقبل معارفك أثناء الوقت الرسمي للعمل:

نعم لا

26- تغادر مكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل:

نعم لا

27- تحافظ على وسائل العمل التي تستعملها:

نعم لا

28- تستعمل وسائل العمل لأغراض أخرى غير إنجاز مهامك الوظيفية:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم يكون ذلك:

دائماً أحياناً نادراً

29- تعمل على تطبيق القيم والمبادئ التي تؤمن بها في مكان العمل:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم تتمثل هذه القيم والمبادئ في:

المساواة بين المواطنين الأمانة في العمل النزاهة في العمل
 إتقان العمل كلها معا

30- المعايير التي تراعيها أثناء تأدية مهامك:

الوازع الديني الخوف من المسؤول
 العقوبات التأديبية ثقافة المؤسسة
 كلها معا

31- عند القيام بواجباتك الوظيفية تنتظر:

الجزاء المادي الجزاء المعنوي كلاهما معا

32- تحتم عليك قيمك محاربة الفساد الإداري:

نعم لا

المحور الرابع: يعمل النظام الداخلي على الحد من الإنحرافات التنظيمية للموظفين

33- يوجد نظام داخلي في المؤسسة:

نعم لا

34- تطبق التعليمات المتضمنة في النظام الداخلي:

نعم لا

في حالة الإجابة بلا يعود ذلك إلى:

عدم وجود رقابة صارمة لأنه يقيد حريتي في مكان العمل

عدم فعالية هذا النظام داخل المؤسسة عدم وضوح النظام الداخلي

أخرى تذكر:

35- تلتزم بمواقيت الإلتحاق بالعمل وفق ما ينص عليه النظام الداخلي:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم يكون ذلك:

دائما أحيانا نادرا

36- تمارس نشاطا آخر غير هذه الوظيفة:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم حدد لماذا؟

لأن الراتب لا يلبي احتياجاتي المادية

لأن النشاط الآخر يتناسب مع أوقات الراحة لدي

لأنني لا أحب هذه الوظيفة

أخرى تذكر:

في حالة الإجابة بلا يرجع ذلك إلى:

احترامي للنظام الداخلي ليس لدي الوقت لذلك

الراتب الذي أتقاضاه يلبي احتياجاتي لي مصدر رزق آخر

كلها معا

37- ترى بأن النظام الداخلي يقف عائقا أمام حريتك في ممارسة مهامك الوظيفية بالطريقة التي

تريدها:

نعم لا

38- تلتزم بالهندام المنصوص عليه في النظام الداخلي:

نعم لا

39- تتحدث مع الآخرين في أمور تخص العمل خارج مكان العمل:

نعم لا

40- تتجنب السلوكات غير السوية داخل مكان العمل:

نعم لا

41- تحترم رئيسك في العمل:

نعم لا

في حالة الإجابة بلا حدد لماذا؟

لأنه غير عادل في معاملة الموظفين لأنني لا أحب التعامل معه

لأنه متسلط أتجنبه دائما كلها معا

42- تنفذ تعليمات وأوامر رئيسك في العمل:

نعم لا

43- إذا طلب منك رئيسك القيام بمهام غير مهامك هل ستقوم بذلك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا حدد لماذا؟

ليست من مهامي لا أرغب في ذلك

أجهل كيفية القيام بها كلها معا

44- الجهد الذي تقوم به يتناسب مع الأجر الذي تتقاضاه:

نعم لا

في حالة الإجابة بلا يؤدي ذلك:

التهرب من العمل التغيب عن العمل عدم إتقان العمل

..... أخرى تذكر:

45- تلتزم بالقيام بواجباتك الوظيفية على أكمل وجه:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم يكون ذلك:

دائما أحيانا نادرا

46- ماذا تقترح للحد من ظاهرة الفساد الإداري؟

تفعيل القوانين

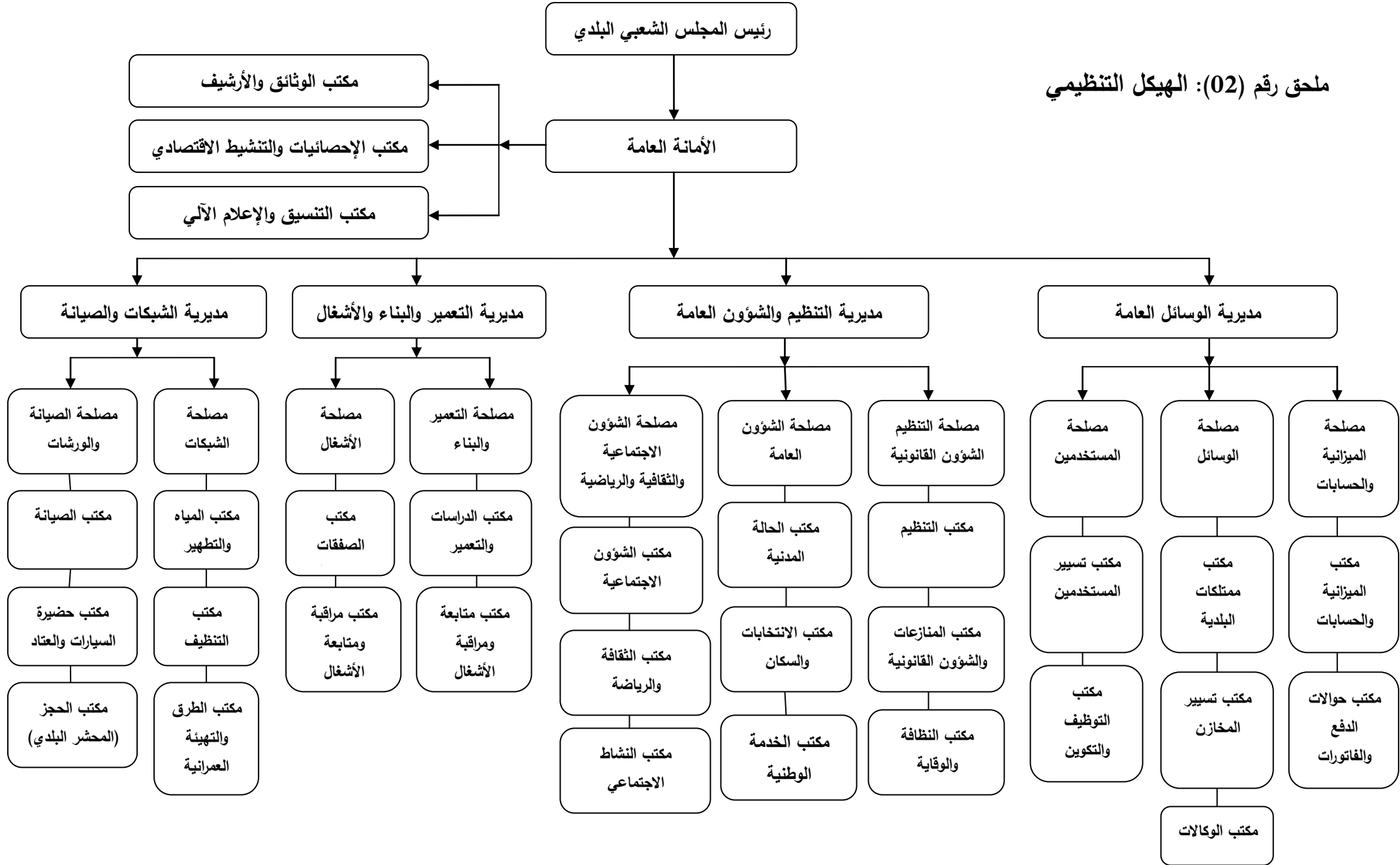
فرض العقوبات الصارمة

المساءلة القانونية للمسؤولين

..... أخرى تذكر:

.....

ملحق رقم (02): الهيكل التنظيمي



ملخص الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية:

لقد جاءت الدراسة الحالية تحت عنوان "أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري" وتهدف هذه الأخيرة إلى معرفة الدور الذي تلعبه أخلاقيات العمل الوظيفي في التقليل من الفساد الإداري ببلدية الميلية، وبالتالي فقد جاءت إشكالية الدراسة وفقا للتساؤل الرئيسي التالي:

هل يؤدي الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي إلى التقليل من الفساد الإداري ببلدية الميلية؟

وهذا التساؤل الرئيسي الذي انبثقت عنه تساؤلات فرعية تندرج فيما يلي:

- هل تساعد القيم التنظيمية على التخفيف من مظاهر البيروقراطية في بلدية الميلية؟

- هل تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري ببلدية الميلية؟

- هل يعمل النظام الداخلي على الحد من الانحرافات التنظيمية للموظفين ببلدية الميلية؟

وقد قسمت الدراسة إلى جانبين نظري وتطبيقي من خلال الإطلاع على الأدبيات المكتوبة حول الموضوع سواء كانت نظرية أو ميدانية، أربعة منها نظرية، وثلاثة ميدانية، حيث جاء الفصل الأول كإطار نظري للدراسة، والموسوم بموضوع الدراسة، والفصل الثاني الذي تم التطرق فيه إلى أخلاقيات العمل والفساد الإداري، أما الفصل الثالث، فقد تناول فعالية أخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية، والفصل الرابع تناول النظريات المفسرة لكل من أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري.

- أما الجانب الميداني فقد قسم إلى ثلاثة فصول، الفصل الأول كان حول الإجراءات المنهجية للدراسة أين تناولنا فيه مختلف الإجراءات المنهجية المستعملة، أما من حيث المنهج فقد تم استخدام المنهج الوصفي، أما فيما يخص تقنيات البحث الميداني فقد استخدمت الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات، إلى جانب الملاحظة والسجلات والوثائق، حيث تم توزيع الاستمارة قسدية عشوائية، قدرت بـ 90 مفردة مأخوذة من المجتمع الأصلي الذي بلغ عدده 180 موظف وموظفة، أي ما يعادل 50% من مجتمع الدراسة، حيث تم استرجاع 74 استمارة فقط صالحة للتحليل والدراسة، ومن حيث تحليل البيانات، فقد جمعت الدراسة الراهنة بين الأسلوبين الكمي والكيفي، وقد تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية، كمعامل K^2 ، وحساب صدق المحكمين باستخدام معادلة لوشيه.

أما الفصل السادس فقد تم فيه تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بفرضيات الدراسة، والفصل السابع والأخير تطرقنا فيه إلى مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والأهداف والدراسات السابقة والنظريات والخروج بمجموعة من التوصيات، إضافة إلى القضايا التي تثيرها الدراسة.

وقد كشفت الشواهد الكمية المشار إليها في الفصول الميدانية في مجملها على الصدق الأمبريقي لفرضيات الدراسة، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- تساعد القيم التنظيمية في التخفيف من مظاهر البيروقراطية ببلدية الميلية.
 - تساهم القيم الشخصية للموظفين في التقليل من التسبب الإداري ببلدية الميلية.
 - يعمل النظام الداخلي على الحد من الانحرافات للموظفين في بلدية الميلية.
- وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها:
- ضرورة تكييف النظام الداخلي بما يتلائم مع أغلب الموظفين والمهام التي يقومون بها.
 - ضرورة إعطاء الموظفين أهمية وألوية لتقديم خدمة جيدة للموظفين وعدم التركيز على الأجر فقط.

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية:

La présente étude s'intitule «éthique de la corruption professionnelle et administrative», cette dernière étant destinée à connaître le rôle joué par le travail d'éthique dans la réduction de la corruption administrative dans la municipalité de Melilla et, par conséquent, le problème de l'étude repose sur la question clé suivante:

L'obligation d'éthique de travail de réduire la corruption administrative dans la municipalité de Melilla?

La question principale qui ressort des questions subsidiaires est la suivante:

-les valeurs organisationnelles ont-elles contribué à soulager les manifestations bureaucratiques de la municipalité de Melilla?

Est-ce que les valeurs personnelles des employés contribuent à la réduction de l'oisiveté administrative dans la municipalité de Melilla?

-le règlement de procédure limite-t-il les déviations réglementaires des employés de la municipalité de Melilla?

L'étude a été divisée en aspects théoriques et pratiques à travers l'examen de la littérature écrite sur le sujet, que ce soit la théorie ou le champ, quatre d'une théorie, et trois domaines, où le premier chapitre est venu comme un cadre théorique pour l'étude, étiqueté avec le sujet de l'étude, et chapitre II dans lequel l'éthique du travail et la corruption administrative ont été abordées, et le chapitre III, l'efficacité de l'éthique du travail de carrière dans la réduction de la gestion

de la corruption dans l'administration algérienne, le chapitre IV traite des théories expliquant à la fois l'éthique de l'emploi et la corruption administrative.

-le côté terrain a été divisé en trois chapitres, chapitre i sur les procédures méthodologiques.

La preuve quantitative mentionnée dans les chapitres du champ dans son ensemble a révélé la véracité impériale des hypothèses, qui peuvent être résumées comme suit:

-les valeurs organisationnelles contribuent à atténuer les manifestations de la bureaucratie dans la municipalité de Melilla.

-les valeurs personnelles des salariés contribuent à la réduction de l'oisiveté administrative dans la municipalité de Melilla.

-les règles de procédure sont de réduire les déviations du personnel dans la municipalité de Melilla.

L'étude s'est terminée par un ensemble de recommandations, notamment:

-la nécessité d'adapter les règles de procédure à la majorité du personnel et aux tâches qu'ils accomplissent.

-la nécessité de doter le personnel de l'importance et de la priorité de fournir un service de qualité au personnel et de ne pas se concentrer uniquement sur la rémunération.