

دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الاداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر: دراسة حالة قطاع الجمارك

Role of professional ethics in the fight against administrative and financial corruption in Algerian government organizations Case Study Customs Sector

أ.د. مسغوني منى	أ.د. مخلفي امينة	د.بركة محمد
جامعة الشهيد حمى لخضر الوادي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
mesghouni-mouna@univ-eloued.dz	mekhelfi.amina@univ-ouargla.dz	Barka3066@gmail.com

تاريخ القبول: 2019/04/07

تاريخ الاستلام: 2018/11/04

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في الحد من الفساد الاداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك بالجزائر. تم استخدام في الدراسة، اسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد وتحليل الانحدار التدريجي للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة مع طرح النموذج الامثل لها. وقصد تحقيق اهداف الدراسة تم جمع البيانات عن طريق الاستبيان، وتوزيعه على عينة قصدية من القيادات الادارية في المديرية الجهوية للجمارك بولاية ورقلة. وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين اخلاقيات المهنة والفساد الاداري والمالي، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بأبعاد اخلاقيات المهنة (الواجبات المهنة والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية) مع الفساد، وبعد ازالة بعض المتغيرات التفسيرية التي ليست لها دلالة احصائية تبين ان القيم الذاتية والفردية لها تأثير ايجابي على مكافحة الفساد في قطاع الجمارك بمنطقة ورقلة.

الكلمات المفتاحية: اخلاقيات مهنة؛ سلوك اخلاقي، فساد الاداري؛ فساد المالي، قطاع الجمارك.

Abstract: This study aims to test the impact of the commitment of professional ethics in the reduction of financial and administrative corruption in within the governmental sector of customs in Algeria. The study used single and multiple regression analysis as well as progressive regression analysis to reveal a relationship between study variables and the development of an optimal model. The data were collected on a questionnaire distributed in a targeted sample containing senior administrative officer of the regional customs branch of Ouargla region. The study has shown a correlation with moral effect between professional ethics and financial and administrative corruption, however there is no significant statistical relationship between commitments to the dimensions of professional ethics (professional duties, individual values and personal, religious and social values) with corruption. The statistics have shown that, subjective and individual values have a positive impact on the fight against administrative and financial corruption.

Key Words: professional ethics; Ethical behaviour ; administrative corruption ; financial corruption ; customs sector

JEL Classification: A13; D23; D73; F13.

*مرسل المقال : مسغوني منى (kiramouna@yahoo.fr).

المقدمة:

تعتبر اخلاقيات الاعمال بشكل عام واخلاقيات المهنة بوجه خاص من أهم الاليات التي أقرتها النصوص القانونية الدولية، وكرستها العديد من مبادرات الامم المتحدة ومختلف الهيئات التابعة لها لمكافحة الفساد في المنظمات والحكومات. ورغم ذلك فإن الشركات بل وحتى الدول التي تتبع لها ظلت تعارض فكرة اضاء طابع الالتزام على تلك النصوص وبقيت مجرد توصيات ومدونات سلوك. وقد اعطي لأخلاقيات المهنة لقطاع الجمارك أهمية خاصة لدى أكبر هيئة دولية للجمارك كالمنظمة العالمية للجمارك OMD، والتي خصصت له محورا هاما في سياستها العامة وبرامجها المتعاقبة لتطوير ومساعدة أعضائها لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد الإداري. فالجمركي معرض دوما للضغوطات المالية والاجتماعية التي تفرض عليه أكثر من غيره التحلي بقيم ذاتية فردية، وشخصية قوية بالإضافة إلى قيم أخلاقية يستقيها من المجتمع ومن قيم الدين الإسلامي الحنيف الذي ينتمي إليه، زيادة على ذلك إحساسه بكون أعماله وسلوكياته موضوعة تحت الرقابة الدائمة لسلطة الإدارة والقضاء مما قد يعرضه لتسليط عقوبات إدارية، وقضائية في حالة الإخلال بالواجبات والالتزامات المهنية المفروضة عليه قانونا وتنظيما. وعليه جاءت هذه الدراسة للبحث في اثر الالتزام بأخلاقيات المهنة وتفعيل الإجراءات الوظيفية والتنظيمية لمكافحة الفساد الاداري والمالي في الجزائر، والبحث في سبل معالجتها وهذا انطلاقا من اشكالية مفادها : الى أي مدى يمكن أن تحقق اخلاقيات المهنة ما عجزت عن تحقيقه النصوص القانونية والمؤسسية في الحد من ظاهرة الفساد الاداري والمالي في قطاع الجمارك بالجزائر؟.

1.1. الفرضيات : قمنا بمعالجة مشكلة الدراسة من خلال الاعتماد على مجموعة من المتغيرات المستقلة الممثلة بأبعاد اخلاقيات المهنة والاجراءات الوظيفية والتنظيمية ودراسة علاقتها بالمتغير التابع المتمثل في مؤشرات الفساد الاداري والمالي، وتقوم دراستنا على اساس الفرضيات الرئيسية.

- هناك توافر لاعتماد أخلاقيات المهنة في المديرية الجهوية للجمارك بورقلة؛
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اخلاقيات المهنة والفساد الاداري والمالي محل الدراسة.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مختلف ابعاد اخلاقيات المهنة والفساد الاداري والمالي محل الدراسة.

1.2. أهمية الدراسة: تظهر الأهمية العلمية للدراسة من خلال ما توصلت اليه من نتائج وتوصيات قد تفيد المتخصصين والعاملين في المجال والمنظمات الحكومية وغير الحكومية، وكذا الاجهزة المتخصصة في هذا الحقل على غرار الهيئات الوقائية من الفساد ومكافحته، بما يساعدهم في توجيه اعمالهم وتقومها واعادة بناء استراتيجية شاملة للحد من الفساد الاداري والمالي ومكافحته.

1.3. اهداف البحث : يتمثل الهدف الاساسي للدراسة في تحديد اثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الاداري والمالي لقطاع الجمارك، اضافة الى ذلك:

- اظهار خطورة الفساد الاداري والمالي، وما يتركه من اثار كبيرة على الاقتصاد والمجتمع.
- محاولة تشخيص ظاهرة الفساد وتحليل اسبابها واثارها والبحث في اليات مكافحتها.

○ اثبات مدى فعالية اخلاقيات المهنة في الحد من الفساد الاداري والمالي.

1.4. منهجية وأدوات الدراسة: يتناول محتوى الدراسة جانبا نظريا وآخر تطبيقيا، يؤسس الجانب النظري الإطار النظري للدراسة من خلال تعريف أخلاقيات المهنة والمفاهيم المرتبطة بها، ودورها في الحد من ظاهرة الفساد الاداري والمالي في المنظمات الحكومية، وتقديم جانب مما ورد في الأدبيات التطبيقية السابقة للدراسة. أما الجانب التطبيقي فيتناول دراسة ممارسات أخلاقيات مهنة واليات مكافحة الفساد الاداري والمالي في مؤسسات القطاع الجمارك بولاية ورقلة في الجزائر، حيث جمعت بيانات الدراسة التطبيقية باستخدام أداة الاستبيان. أما الحدود الزمنية للدراسة فتمثلت في الفترة الممتدة بين شهر أفريل من سنة 2018.

1.5. الدراسات السابقة: نلخص فيما يلي اهم الدراسات التي تناولت موضوع اخلاقيات الاعمال واخلاقيات المهنة والفساد الاداري والمالي كما يلي:

● دراسة (**نظيمة احمد الجاف واخرون، 2017**): يهدف هذا البحث الى تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الاداري، وقد تم من خلال هذه الدراسة مسح مكثبي لتوضيح مفاهيم كل من اخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الاداري، واجراء دراسة استطلاعية على القيادات الادارية من عمداء الكليات ومعاونهم بالإضافة الى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة كويه بإقليم كوردستان العراق. وقد اوضحت نتائج التحليل الوصفي على مستوى عالي للممارسات تفعيل الاخلاقيات الوظيفية وبأبعاده الثلاث وبدرجة انسجام جيدة في اجابات المستجوبين مما يعطي الدلالة لامتلاك المنظمة على اخلاقيات العمل الوظيفي. وقد توصل البحث الى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين تفعيل ابعاد اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الاداري حيث بلغت قيم معامل الارتباط 0.691.

● دراسة (**ايمان بوقصة وحيدرة سعدي، 2018**): جاءت هذه الدراسة لمناقشة موضوع اخلاقيات الاعمال الذي اصبح من المواضيع الاكثر نقاشا وتداوليا في ظل تزايد الفضائح الاخلاقية والنقد الموجه للإدارة نتيجة المعايير التي تعتمد بعيدا عن اطار نزيه وشفاف وتفشي المحسوبية والفساد الاداري. وقد عالجت الدراسة اهمية ودور اخلاقيات الاعمال ومدى فعاليتها في القضاء على ظاهرة الفساد الاداري، وقد توصلت الدراسة الى ان ظاهرة الفساد الاداري في الاجهزة الحكومية في العديد من الدول النامية هي ظاهرة تكاد تكون عامة وملموسة، ويعود اساس انتشارها واستمرارها الى العديد من الاسباب والعوامل المتداخلة ببعضها والتي يصعب فصل عنصرها وايجاد الحلول المناسبة لقمعها، لذا لا بد من وضع استراتيجية واضحة تهدف الى القضاء على الفساد بجمع ابعاده. وقد أكدت الدراسة على وجود علاقة بين الفساد الاداري واخلاقيات الاعمال، وان اخلاقيات الاعمال ترتبط بشكل وثيق مع النزاهة الوظيفية، حيث يمكن اعتبار هذه الاخيرة جزءا منها.

● دراسة ل (**ابطاحين غانية، 2016**) : تهدف هذه الدراسة الى البحث في الفساد الاداري كظاهرة اقتصادية واجتماعية وسياسية التي تفاقم انتشارها في جميع دول العالم، وكيفية مكافحتها وعلاجها، وقد تم التطرق الى الجزائر كنموذج لاستفحال هذه الظاهرة. وقد توصلت الدراسة الى وجود عدة اسباب ادت الى انتشاره منها ما

يرتبط بالدولة والسياسات الحكومية وضعف النظام القانوني، ومنها ما يرتبط بالجانب الاقتصادي كتوسع دور الدولة في الاقتصاد وانخفاض الاجور والخصخصة والكتنمان والاحتكار والمحاسبة ؛ واخرى تتعلق بأسباب اجتماعية كالمحددات القيمية والثقافية وقلة محاسبة المفسدين وضعف اخلاقيات المهنة في المؤسسات والادارات. كما اكدت الدراسة الى ان استفحال هذه الظاهرة في الجزائر يعود بالدرجة الاولى الى الابتعاد عن تعاليم الدين الاسلامي، ودرجة التخلف والفساد ناجمة عن الرجوع الى افكار ونظريات وقوانين تم صياغتها في مجتمعات اجنبية تختلف عنا في المنطلقات الحضارية والقيم الثقافية والمثل الاخلاقية.

2. الفساد الاداري و المالي : المفهوم والاثار المترتبة عنه

يعتبر الفساد ظاهرة علمية شديدة الانتشار ذات جذور عميقة تأخذ ابعادا واسعة تتداخل فيها عوامل مختلفة يصعب التمييز بينها، وتختلف درجة شموليتها من مجتمع الى اخر. والفساد كمصطلح يتضمن معاني عديدة في طياته وقد تعددت التعاريف التي اطلقت لتوضيح مفهومه ، وقد يعزى ذلك الى اختلاف المدارس الفلسفية التي تناولته، وهذا لاختلاف الافكار والثقافات وتوجهات رواد هذه المدارس من كتاب ومنظرين وعلماء. وقد عرف الفساد (بوساق محمد المدني، 2009، الصفحة 06)، في الشرع الاسلامي على انه جميع المحرمات والمكروهات شرعا. كما عرفه جمهور الفقهاء بانه مخالفة الفعل الشرع، بحيث لا تترك عليه الاثار ولا يسقط القضاء في العبادات، فالفساد يعني خروج الشيء عن الاعتدال، سواء كان قليلا او كثيرا، ويستعمل في النفس والبدن والاشياء الخارجة عن الاستقامة (كنعان نواف سالم، 2008، الصفحة 84). وقبل الخوض في تعريف الفساد، لابد من الاشارة الى ان هناك اتجاهين في تعريفه ؛ الاول ينظر الى الفساد من منظور اخلاقي حيث يرى اصحاب هذا الاتجاه ان الفساد ظاهرة غير اخلاقية، تتمثل في الخروج على المعايير والتقاليد الاخلاقية والسلوكية للمجتمع، وعلى ذلك فالفساد يعرف تبعا لذلك على انه : " كل سلوك منحرف يمثل خروجا عن القواعد القائمة سواء الموروثة او الموضوعية ولك يهدف تحقيق مصلحة خاصة". اما الاتجاه الثاني فهو المنظور الوظيفي للفساد، حيث ينظر اصحاب هذا الاتجاه الى الفساد على انه وظيفة اجتماعية مثل اي وظيفة اخرى، فالفرد حسب رايهم يستطيع حل بعض المشاكل التي تواجهه باستعمال الفساد، كتقديم الرشوة من اجل تذليل عقبات البيروقراطية، وهذا ما يحقق في المقابل استفادة للموظفين اصحاب الدخول المتدنية من اهانات تشجعهم على الاستمرار في العمل، كما ان اثناء بعض الاشخاص بشكل غير مشروع عن طريق استعمال اساليب الفساد من شأنه ان يترجم مشروعات واستثمارات تعمم فائدتها على المجتمع (بن مشري عيب الحليم وفرحاتي عمر، 2009، الصفحة 11).

1.2 مفهوم الفساد الاداري والمالي: مفهوم الفساد الاداري والمالي : يتعلق الفساد المالي بمجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والاحكام المالية التي تنظم سير العمل الاداري والمالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية المختص بفحص ومراقبة حسابات واموال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات. ويمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في الرشاوي والاختلاس والتهرب الضريبي وتخصيص الاراضي والمحسوبية في التعيينات الوظيفية. في حين الفساد الاداري يتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الادارية والوظيفية او

التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام اثناء تأدية مهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح وسد الفراغ لتطوير التشريعات والقوانين التي تغتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناع القرار والمشروعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار. وتتمثل مظاهر الفساد الاداري في عدم احترام اوقات ومواعيد العمل والحضور والانصراف او تمضية الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار والامتناع عن اداء العمل او التراخي وعدم تحمل المسؤولية وافشاء اسرار الوظيفة والخروج على العمل الجماعي (صوفي إيمان وقوراري مريم، 2012، الصفحة 11).

2.2 الاثار المترتبة على الفساد الاداري والمالي : للفساد الإداري آثار كبيرة على أجهزة الدولة يمكن إدراجها على النحو التالي (محمد خالد المهابني، 2009، الصفحة 38):

أ- أثر الفساد الإداري والمالي على الإيرادات الحكومية: تخسر الدولة مبالغ كبيرة من الإيرادات المستحقة عندما يسود الفساد الإداري والمالي في أجهزتها، من خلال تجاهل البعض لجزء من الإنتاج والدخل والواردات في تقويمهم للضرائب المستحقة على هذه النشاطات الاقتصادية.

ب- اثر الفساد الإداري والمالي على النمو الاقتصادي: تشير كثير من الدراسات النظرية والتطبيقية بأن للفساد آثارا سلبية على النمو الاقتصادي، حيث يؤدي الفساد الإداري والمالي إلى خفض معدلات الاستثمار ومن ثم خفض حجم الطلب الكلي وهذا يؤدي إلى تخفيض معدل النمو الاقتصادي، اضافة الى انخفاض معدلات الاستثمار الأجنبي والمحلي على حد سواء، فالمستثمر يتجنب البيئة التي يشيع فيها الفساد لأنه يضطر إلى دفع الرشاوى المالية والعينية التي تمثل للكثير من المستثمرين ضرائب تزيد من تكاليف إنجاز الأعمال، مما يدفعهم إلى تقليل الاستثمار في هكذا بيئة، ومن ثم ينخفض الطلب الكلي الذي يعمل بدوره على تخفيض معدل النمو الاقتصادي؛

ت- اثر الفساد الإداري والمالي على النواحي الاجتماعية: يساهم في تعميق الفجوة بين من يملكون ومن لا يملكون، وتصبح الخدمات العامة مسألة خاضعة للبيع والشراء، مما يؤدي إلى حالة من التمييز والطبقية وعدم العدالة داخل المجتمع، وبما أن الفساد يؤدي إلى تراجع معدلات النمو الاقتصادي، فهو بذلك يساعد على تراجع المستويات المعيشية ويضر بدرجة كبيرة الفئات الفقيرة في المجتمع، كما أن الزيادة المستمرة في الضرائب المفروضة دون التفرقة بين الفئات ذات الدخل المرتفع والفئات الفقيرة، يعمل على تعميق الفجوة بين الفقراء والأغنياء، كما أنّ إساءة استخدام برامج الدعم للسلع والخدمات الاجتماعية الهادفة إلى رفع المستوى المعيشي للفقراء، واستغلالها من طرف الأغنياء يعمق الفقر ويساعد على استمرارية التفاوت المعيشي بين أفراد المجتمع، اضافة الى ارتفاع تكاليف الخدمات الحكومية مثل التعليم والصحة والسكن بسبب الفساد ينعكس سلبا على استفادة الفئات الأكثر احتياجا من هذه الخدمات؛

ث- **اثر الفساد الإداري والمالي على معدلات التضخم:** يساهم الفساد الإداري والمالي في زيادة معدل التضخم واستمراره إذ أن الارتفاع التدريجي في الأسعار يساهم في تدني مستويات المعيشة وتفاوت مستويات الأجور بين أفراد المجتمع.

ج- **اثر الفساد الإداري والمالي من الناحية الجمركية:** تتعامل الإدارة الجمركية بشكل عام مع أربع قضايا رئيسية تتمثل في تحصيل الإيرادات، وحماية المجتمع، وتيسير التجارة والأمن الوطني لذا يتطلب لمعالجة هذه القضايا بفعالية مستوى عالٍ من النزاهة التي تعد أمراً حيوياً جداً للوفاء بمتطلبات الإدارة الجمركية، وان الافتقار إلى النزاهة ووجود الفساد يمكن أن يدمر شرعية إدارة الجمارك وتحد بشدة من قدرتها على إنجاز مهمتها على نحو فعال، وقد تشمل الآثار السلبية للفساد ونقص في النزاهة وتدابير الحكم الراشد في إدارة الجمارك الآتي (المنظمة العالمية للجمارك، 2014، الصفحة 7):

- تسرب في الإيرادات الجمركية؛ زيادة التكاليف التي يتحملها في نهاية المطاف المجتمع؛
- تشويه الحوافز الاقتصادية؛ وإنشاء حواجز غير ضرورية أمام التجارة الدولية والنمو الاقتصادي.
- الحد من ثقة الجمهور في مؤسسات الدولة الحكومية؛ وانخفاض في مستوى الثقة والتعاون بين إدارات الجمارك والجهات الحكومية الأخرى؛

- مستوى منخفض من الأخلاقيات وروح العمل الجماعي (التضامن)؛

- خفض مستوى الالتزام الطوعي بالقوانين والتشريعات الجمركية؛ وتزايد مخاطر الأمن الوطني وحماية المجتمع؛

3.2. آليات مكافحة الفساد الإداري : ان مواجهة الفساد تعتبر عملية صعبة وتتطلب جهوداً، وخطاً، وإجراءات مضادة للفساد طويلة الأمد، وهذا يعود لأسباب عديدة منها أن الفساد كان موجوداً منذ القدم وأنه كان يتجدد في مجالاته وأشكاله وأثاره من فترة لأخرى، ومن الممكن أن نحدد أساليب ووسائل المواجهة الواسعة للفساد الإداري في ما يلي (نجم عبود نجم، 2005، الصفحة 362-368):

- الالتزام والولاء الوطنيين؛
- القيادات النزيهة وتدعيم الطابع المهني في الوظيفة العامة
- تفعيل مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة ؛ التدريب والتطوير في مجال أخلاقيات الوظيفة؛
- تفعيل الشروط الأخلاقية في الاختيار والتعيين والترقية؛
- تحسين ظروف ومزايا الوظيفة العامة ومنها تحسين أجور ورواتب الموظفين؛
- تحسين إجراءات اتخاذ القرارات وإنجاز الأعمال؛ وتعزيز حملات التوعية الإعلامية والثقافية؛
- اتخاذ الإجراءات المضادة لانتقال الفساد عبر الدول، واعتماد التشريعات والقوانين الصارمة في مواجهة الفساد؛
- قيام الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مواجهة الفساد بوضع لائحة تضم المنظمات النزيهة والمنظمات ذات الفضائح الأخلاقية؛

3. الإطار النظري لأخلاقيات المهنة في المنظمات الحكومية

1.3 مفهوم الاخلاق : الأخلاق لغةً: جمع خُلُق، وهو السجية والطبع (ابن منظور) ; وحقيقته أنه صورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها، وهي بمنزلة الخُلُق لصورتَه الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة. وفي المعجم الوسيط: ((الخُلُق: حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر وروية)) (إبراهيم مصطفى وآخرون). الأخلاق اصطلاحاً كما عرفها عبد الكريم زيدان بقوله أنها مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح ومن تم يقدم عليه أو يحجم عنه. يرى (Byars et Rue 1989) ان الاخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد او الجماعة، ويرتبط موضوع الاخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو الصواب وبالواجبات الاخلاقية للفرد، ويتفق هذا التعريف للأخلاق مع ما اشار اليه (Slocum & Hellriegel , 1996) اذ ان الاخلاق لديهم هي مجموعة من القواعد الاخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصح والخطأ، كما انها تضع المعايير عما هو جيد وسيء في التصرف والافعال (بال خلف سكارنه، 2012، الصفحة 380).

في نفس الصدد يرى (Shehnaz A Sheikh, 2007) ان كلمة أخلاقيات تستند إلى المبادئ والمعتقدات الاجتماعية والثقافية والفلسفية والدينية للمجتمع الذي تمارس فيه، والتي يتم تفسير الأفعال الجيدة أو السيئة من خلالها. وقد تختلف الأخلاقيات من ثقافة إلى أخرى (Shehnaz A. Sheikh, 2007, page 46). وقد اشتقت من الأخلاق التي يقصد بها المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم تصرفات الشخص أو المجموعة فيما يتعلق بما هو صواب أو خطأ وهي تدور حول أربعة محاور رئيسية هي (عيسى اسماعيل، 2015، ص 159): القيام بالأعمال الهادفة؛ عدم إلحاق الضرر بالآخرين، وعدم الخداع في المعاملات؛ عدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون طرف.

2.3 اخلاقيات المهنة : تعرف المهنة على أنها عمل يستغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية، وتدريباً عملياً طويلاً في مراكز ومدارس وجامعات، وتتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية، والقواعد التي تنظم العمل بها (حورية بن طرية وباديس بوخلوة، 2017، الصفحة 269). فهي وظيفة تتطلب إعداداً طويلاً نسبياً ومتخصصاً على المستوى العلمي ويرتبط أعضاؤه بروابط أخلاقية محددة، ومجموعة من الأعمال ذات الواجبات والمهام المختلفة، يمارس الأفراد خلالها أدواراً محددة لهم، وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها، ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية تحكم سلوكهم المهني عندما يمارسون تلك المهنة.

أ. تعريف اخلاقيات المهنة : تعرف بالمبادئ و المعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة و التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً (بال خلف سكارنه ، 2009، الصفحة 21). ويقصد بأخلاقيات المهنة الأحكام القيمية التي تتعلق بالأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر، والسلوك الأخلاقي هو السلوك الذي عمل به المجتمع وأقره ويتكون هذا السلوك من مجموعة من القواعد التي تبين للأفراد كيف يتصرفون في

الحالات والمواقف التي تعرض لهم دون أن يخالفوا في ذلك العرف السائد في مجتمعهم (رشيد عبد الحميد ومحمود الحيارى، 1984، الصفحة 69).

ب. مفهوم مدونة السلوك الاخلاقي : تعبر مدونة السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفية العامة عن وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات على اختلاف انواعها في توجيه وممارسة العاملين في ادائهم لأعمالهم والتي تساعدهم في مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم اثناء ادائهم الاعمال الموكلة اليهم. وتضمن مدونة الاخلاقية الوظائف الايجابية التي تضطلع في خدمة المنظمة والتي يمكن حصرها في ما يلي (شتوي عبد المالك واخرون، 2018، الصفحة 185):

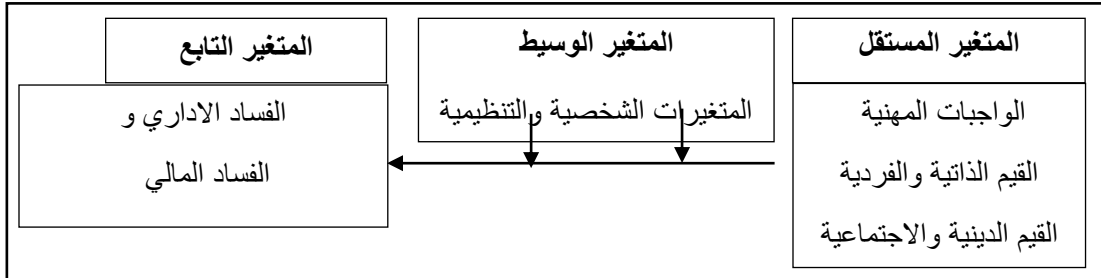
- تساهم في تطوير مهنة العاملين في الوظائف العامة، فالقواعد والمبادئ الاخلاقية هي بمثابة القسم الاخلاقي.
- تحمي العاملين من ضغوط الجهات الاعلى لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المرونة.
- يسترشد بها جميع العاملين مما يؤدي الى التجانس والوحدة والتوافق الاخلاقي.

4. الاطار الميداني للبحث

نستعرض في ما يلي الجانب المنهجي (الطريقة) التي سنتبعها للقيام بالدراسة الميدانية، حيث سوف يتم تحديد مجتمع وعينة الدراسة ونوع الاداة المستخدمة في جمع البيانات الاولية، كذا ابراز اساليب المعالجة الاحصائية المستعملة في تحليل البيانات المجمعة.

1.4. مجتمع ومتغيرات الدراسة : يتشكل مجتمع الدراسة من القيادات الادارية في المديرية الجهوية التابعة لمديرية العامة للجمارك بولاية ورقلة، وقد تم اختيار عينة قصدية تتكون من 50 فردا من بين 173 فرد، حيث شملت جميع المستويات (مدير ونائب مدير، رئيس مصلحة). حيث تتكون العينة الإجمالية من 50 من مجموع الاستبيانات المسترجعة، وقد قمنا بإلغاء 10 استبيان لعدم تعبئتها بشكل تام، وبقي بحوزتنا 40 استبيان قابل للاستغلال والتحليل. تتمثل متغيرات الدراسة في أخلاقيات المهنة كمتغيرات مستقلة والفساد الاداري والمالي كمتغير تابع. ويمكن توضيح ذلك في نموذج الدراسة في الشكل رقم (1).

الشكل رقم 01: "نموذج الدراسة"



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على الدراسات السابقة

2.4. اساليب تحليل البيانات : تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (نسخة SPSS 20)، والذي من خلاله تم استخدام أساليب ومقاييس إحصائية حسب متطلبات الدراسة، تمثلت فيما يلي:

- معامل (ألفا_كروناخ) Cronbach's Alpha من اجل اختبار ثبات اداة الدراسة.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة اتجاهات اجابات افراد العينة؛
 - معامل الارتباط بيرسون: تم استعماله لمعرفة مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها
 - نموذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد والانحدار الخطي التدريجي لاختبار الفرضية الاولى والفرضيات الفرعية التابعة لها.
 - معامل التحديد: تم استخدامه لمعرفة مقدار تأثير المتغير التابع للدراسة، بالمتغير المستقل.
- 3.4. اختبار ثبات اداة الدراسة :** تم قياس صدق وثبات أداة هذه الدراسة عن طريق استخراج معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (ألفا_كروناخ) Cronbach's Alpha، حيث اتضح أن معاملات الثبات لمكونات أداة القياس كلها مرتفعة كونها اكبر من 0.60 وهذا يمثل قيمة جيدة لثبات الاتساق الداخلي. فضلا عند أن الثبات الكلي لقائمة مؤشرات الكلية بلغت 0.911 مما يعطي مؤشرا قويا على استقرار نتائج الأداة واتساقها مما يعني امكانية الاعتماد على هذا الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة وبالتالي امكانية تعميم نتائج الاستبيان على كل مجتمع الدراسة.

الجدول 01: "قياس و ثبات أداة الدراسة "

الرقم	المتغير	عدد العبارات	الفاكروناخ
01	المحور الاول : الواجبات المهنية	07	0.832
02	المحور الثاني : القيم الذاتية والفردية	05	0.886
03	المحور الثالث : القيم الدينية والاجتماعية	03	0.719
05	المحور الرابع : الفساد الاداري والمالي	15	0.877
	المجموع الكلي	45	0.911

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS 20

- 4.4. خصائص العينة :** شملت عينة جميع الفئات العمرية ذات الخبرة، حيث بلغت أعلى نسبة 75% بالنسبة للفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 عاما، ثم تليها الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 عاما بنسبة تقدر بـ 20%. وحسب متغير الجنس فقد بلغت نسبة الذكور 67.5% في حين بلغت نسبة الإناث 32.5%. أما بالنسبة للمستوى التعليمي فان أعلى نسبة كانت لذوي المستوى الليسانس أو ما يعادلها بـ 45%، ثم تليها نسبة المتحصلين على ما دون الليسانس بـ 30%، في حين تم تسجيل نسب مقارنة لها بالنسبة للمستوى الماجستير، حيث قدرت النسبة بـ 25%، وقد قدرة قدرت نسبة الأفراد الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بـ 18%، و نسبة الأفراد الذين لديهم خبرة ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات بـ 40%، في حين قدرت نسبة الأفراد الذين يتمتعون بخبرة من 10 إلى أقل من 20 سنة بـ 18%، ونسبة الأفراد الذين لديهم خبرة من 15 سنة فأكثر بـ 28%. وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بأقدمية في العمل، مما يؤهلهم ذلك لفهم موضوع البحث وعبارات الاستبيان ومن ثم الاستجابة له.

5.4. التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على متغيرات الدراسة : اعتمدنا في الدراسة على نموذج مقياس ليكرت الثلاثي للإجابة على فقرات الاستبيان، وقد تم احتساب قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري، و ترتيبها تنازليا حسب أهميتها النسبية وفقا لقيمة المتوسط الحسابي مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج المقياس المستخدم في الدراسة. واستنادا لذلك قمنا بتفسيرها بناء على المعيار التالي : (1 إلى 1.66) منخفض، (1.67 إلى 2.33) متوسط، (2.34 إلى 3) مرتفع.

أ- التحليل الوصفي لأبعاد المتغير اخلاقيات المهنة: من خلال القراءة الإجمالية لمعطيات الجدول رقم (02)، يتضح بأن هناك استجابة لأفراد عينة الدراسة نحو المحاور الثلاثة للاستبيان والمتمثل، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع العبارات بـ (2,78) ؛ كما بلغ الانحراف المعياري الإجمالي (0,328)، مما يعبر على عدم وجود تشتت وفروقات كبيرة في الإجابات أفراد العينة.

الجدول 02: " نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لأبعاد اخلاقيات المهنة "

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	مستوى الدلالة
	المحور الأول: الواجبات المهنية	2,80	0,316		مرتفع
01	النزاهة	2,88	0,404	4	مرتفع
02	الولاء: الوفاء للقسم الذي يؤديه الموظف عند التعيين	2,82	0,446	8	مرتفع
03	الحفاظ على السر المهني	2,87	0,335	5	مرتفع
04	الشفافية	2,85	0,362	6	مرتفع
05	الموضوعية	2,83	0,385	7	مرتفع
06	القدوة الحسنة التي يتحلى بها المسؤول	2,65	0,533	11	مرتفع
07	تبسيط إجراءات العمل والتخلص من المعوقات الإدارية	2,70	0,608	10	مرتفع
	المحور الثاني: القيم الذاتية والفردية	2,88	0,335		مرتفع
08	الصدق	2,80	0,564	9	مرتفع
09	الأمانة.	2,93	0,350	1	مرتفع
10	القناعة	2,88	0,463	4	مرتفع
11	الاستقامة	2,90	0,304	3	مرتفع
12	الرقابة الذاتية ومحاسبة النفس وتأنبها باستمرار	2,93	0,267	1	مرتفع
	المحور الثالث: القيم الدينية والاجتماعية	2,86	0,344		مرتفع
13	التأكد على أن الإخلاص في العمل واجب ديني.	2,85	0,483	6	مرتفع
14	الإيمان والتمسك بالقيم الدينية	2,92	0,267	2	مرتفع
15	رفع مستوى قيمة الأمانة في المجتمع	2,83	0,501	7	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

➤ بالنسبة لعبارات المحور الأول (الواجبات المهنية): بالنسبة لمحور الواجبات المهنية فقد بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول المتعلق بالواجبات المهنية (2,80) وهو يفوق كذلك المتوسط الفرضي، وانحراف معياري ضعيف يقدر بـ (0,316)، واكبر نسبة موافقة كانت على العبارة الأولى المتعلقة بالنزاهة (88.2) تليها في المرتبة الثانية العبارة (الحفاظ على السر المهني) بمتوسط 2.87. كما نلاحظ بان العبارة رقم 06 هي الأقل تجانسا في اجابات المستقضي منهم مقارنة بالعبارات الاخر بانحراف معياري 0.533.

➤ بالنسبة لعبارات المحور الثاني (القيم الذاتية والفردية): بلغ المتوسط الحسابي للمحور الفرعي الثاني المتعلق القيم الفردية والذاتية (2,88) بانحراف معياري يقدر بـ(0,335). وبالتالي فإن إجابات أفراد العينة نحو القيم الذاتية والفردية تتجه نحو الموافقة، كما أنه لا توجد فروقات كبيرة أو واضحة بين هذه الإجابات. الا انه هناك عبارات اقل تجانسا من مقارنة بعبارات اخرى كالعبارة رقم 08 حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.80 وانحراف معياري 0.564.

➤ بالنسبة لعبارات المحور الثالث (القيم الدينية والاجتماعية): بينما بلغ المتوسط الحسابي للمحور الفرعي الثالث المتمثل في القيم الدينية والاجتماعية (2,84) وانحراف معياري يقدر بـ (0,307)، واكبر نسبة موافقة كانت على العبارة رقم 14 المتعلقة بالإيمان والتمسك بالقيم الدينية (2.92) تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 13 بمتوسط حسابي 2.85. الا انه إجابات أفراد العينة نحو القيم الدينية والاجتماعية تتجه نحو عموما الموافقة، كما أنه لا توجد فروقات كبيرة أو واضحة بين هذه الإجابات.

- من خلال تحليل لفقرات المتعلقة بأخلاقيات المهنة اتضح من اجابات أفراد العينة تتجه نحو الموافقة ومسقطه بشكل جيد في مكان الدراسة، كما أنه لا توجد فروقات كبيرة واضحة بين هذه الإجابات. ومنه نستنتج ما يلي:

- نتائج الدراسة تدل على اقتناع أفراد العينة بأن الحفاظ على السر المهني من أهم الواجبات المهنية التي يجب أن يتحلى بها الجمركي أثناء أداء مهامه وذلك لطبيعة المعلومات التي يجوز عليها بمناسبة أداء مهامهم، وأن الإفشاء بهذه المعلومات يعرضهم لعقوبات تأديبية والإخلال بهذا الواجب يؤثر مباشرة على سمعة المنظمة ويضر بمصالح المتعاملين في بيئة أعمال تنافسية. كما أن الالتزام بهذا الواجب له دور فعال في المساهمة في مكافحة الفساد الإداري؛

- الأفراد العينة يدركون جيدا بقيمة الأمانة التي بين أيديهم كأول معيار للحفاظ على أخلاقيات المهنة، كما أنهم يعتبرون أن الرقابة الذاتية ومحاسبة النفس وتأنيبها باستمرار هي الأساس في الالتزام بأخلاقيات المهنة. كما أنه يعتبرون أن مراقبة الفرد لذاته وتحكيم ضميره الحي من جهة وتأنيب النفس باستمرار من أهم الأخلاق الفردية الذاتية هي الأكثر نجاعة لترسيخ أخلاقيات المهنة وبالتالي مكافحة الفساد الإداري؛

- نتائج الدراسة تعكس نظرة الموظفين إلى اعتبار التمسك بالقيم الدينية والإسلامية ترسخ خلق حميد و تحذر من كل خلق ذميم وهي أهم الأخلاق الواجب توافرها لدى الأفراد لتعزيز أخلاقيات المهنة؛ اضافة الى إدراك العاملين بضرورة التحلي بالاستقامة كخلق والنزاهة وعدم تحيزهم لجهة معينة سعيا منهم لتحقيق المنفعة العامة

وتوازن المصالح واهمية ذلك في تحقيق أخلاقيات المهنة في المنظمة وهذا ما يعزز اتجاه المنظمة العالمية للجمارك وجهودها المبذولة لترقية مفهوم النزاهة لدى إدارات الجمارك؛

- اتجاه أفراد المنظمة نحو تكريس الواجب المهني مهم يتمثل في الموضوعية، وهذا ما تسعى إليه المنظمة محل الدراسة من خلال الحث على الابتعاد عن الذاتية والمحسوبية حيث تستمد المنظمة هذا المبدأ من المبادئ العامة للوظيفة العمومية. كما ان نتائج الدراسة تعبر عن نظرة الموظفين لدور المجتمع في ترسيخ أخلاقيات المهنة وأن هذه الأخيرة ما هي إلا انعكاس لما هو سائد في المجتمع؛ كما تعد القدوة الحسنة التي يتحلى بها المسؤول واحدة من أهم المعايير الأخلاقية التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند اختيار المسؤول لأنه يمثل القدوة والمثال للموظفين؛

- هناك العديد من الموظفين الموزعين على جميع المستويات، يعملون على مستوى المنظمة منذ تخرجهم من مدارس التكوين، وهذا لكون الموظفين في القطاع العام يجذبون الاستقرار في منظماتهم والشعور بالانتماء للمؤسسة وتكوين علاقات فيما يسمى بالعائلة الجمركية وهذا راجع لقدرة المنظمة على الاحتفاظ بهذه الفئة المتميزة في عملها؛

➤ **نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :** من خلال نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة تم اثبات صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على انه هناك توافر لاعتماد أخلاقيات المهنة في المديرية الجهوية للجمارك بورقلة؛

ب- **التحليل الوصفي لأبعاد المتغير التابع:** من خلال القراءة الاجمالية لمعطيات الجدول رقم (03)، يتضح بأن هناك استجابة لأفراد عينة الدراسة نحو متغير الفساد الاداري والمالي بلغ المتوسط الحسابي لجميع العبارات 2,55، كما بلغ الانحراف المعياري الإجمالي 0,320.

الجدول 03: " نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعء الفساد المالي والاداري "

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
	الفساد المالي	2.53	0.763	مرتفع
01	الرشوة.	2,65	0,700	مرتفع
02	المحسوبية.	2,77	0,577	مرتفع
03	تسهيل عملية التهريب	2,47	0,784	مرتفع
04	تسهيل عمليات تبييض الأموال	2,40	0,871	مرتفع
05	الاختلاس	2,43	0,844	مرتفع
06	التلاعب في شروط البيع بالمزاد العلني	2,48	0,784	مرتفع
07	سرقة المال العام	2,52	0,784	مرتفع
	الفساد الاداري	2.515	0.665	مرتفع
08	الوساطة.	2,85	0,483	مرتفع
09	استغلال الوظيفة.	2,82	0,501	مرتفع

مرتفع	0,599	2,72	إفشاء أسرار العمل	10
متوسط	0,675	1,83	ممارسة نشاط تجاري موازي للموظف	11
مرتفع	0,677	2,55	تعطيل سير العمل لمنفعة شخصية	12
مرتفع	0,712	2,57	ابتزاز الغير لمكاسب شخصية	13
مرتفع	0,807	2,38	استخدام وسائل الإدارة لأغراض شخصية	14
مرتفع	0,871	2,40	التزوير	15
مرتفع	0,320	2,55	المتوسط العام للفساد المالي والاداري	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

➤ بالنسبة لعبارات المتعلقة ببعده (الفساد المالي): من خلال النتائج التي تظهر في الجدول رقم (03)، يتضح بأن هناك استجابة لأفراد عينة الدراسة نحو بعد الفساد المالي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع العبارات (2.53)، كما بلغ الانحراف المعياري الإجمالي (0.763)، و أكبر نسبة موافقة كانت على العبارة الأولى المتعلقة بتسهيل عملية التهريب (2.77) تليها في المرتبة الثانية المحسوبة بمتوسط 2.65. كما نلاحظ بان العبارة رقم 04 (تسهيل عملية تبييض الاموال) هي الأقل تجانسا في اجابات المستقضي منهم مقارنة بالعبارات الاخر بمتوسط حسابي 2.40.

➤ بالنسبة لعبارات المتعلقة ببعده (الفساد الاداري): من خلال النتائج التي تظهر في الجدول رقم (03)، يتضح بأن هناك استجابة لأفراد عينة الدراسة نحو بعد الفساد الاداري، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع العبارات (2.51)، كما بلغ الانحراف المعياري الإجمالي (0.665)، و أكبر نسبة موافقة كانت على العبارة الأولى المتعلقة الوساطة (2.85) تليها في المرتبة الثانية استغلال الوظيفة بمتوسط 82.2. كما نلاحظ بان العبارة رقم 11 (ممارسة نشاط تجاري موازي للموظف) هي الأقل تجانسا في اجابات المستقضي منهم مقارنة بالعبارات الاخر بمتوسط حسابي 1.83.

- من خلال نتائج التحليل الوصفي لمحور الفساد المالي والاداري ما يلي :
- المستجوبون يرون أن الوساطة هي أكثر أنماط الفساد الإداري انتشارا، وهذا حسب طبيعة المجتمع، حيث يتم اللجوء الى هذا الأسلوب لقضاء المصالح بحكم الأعراف والتقاليد السائدة الذي ينكر الرشوة من الناحية الدينية لكن بالمقابل يتقبل الوساطة؛
- ان استغلال الوظيفة منتشر في الإدارة العمومية عموما والاستفادة من المنصب لقضاء حاجات شخصية؛
- رغم أن السر المهني من اهم مبادئ الواجبات المهنية التي يركز عليها قانون الجمارك و النظام الداخلي و كذا مدونة أخلاقيات المهنة، إلا أن الالتزام به يبقى ضعيف في وسط الموظفين ويفسر ذلك بالتساهل وعدم الوعي بخطورة الإخلال بهذا الواجب؛
- يرى المستجوبون من موظفين أن هذه ظاهرة الرشوة موجودة لكن في مرتبة اقل من المتوقع؛

- جاء ممارسة نشاط تجاري موازي للموظف كنوع ومن انواع من الفساد الإداري الأقل انتشارا في نظر المستجوبين، لعدم قدرة الموظف على ممارسة نشاط تجاري في أن واحد مع ممارسة وظيفة عمومية وهذا راجع لحالة التنافي من الناحية الواقعية.

6.4. الدراسة القياسية للمتغيرات واختبار صحة الفرضيات : من اجل اختبار فرضيات الدراسة قمنا باقتراح نموذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد والتدرجي.

أ. تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط بين الفساد المالي والاداري واخلاقيات المهنة : من خلال مخرجات SPSS تم تقدير النموذج الذي يوضح العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، حيث تم اختبار النموذج من خلال ما يلي:

- جودة توفيق النموذج: حسب النتائج التي تظهر في الجدول رقم (04)، نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.454 ومعامل التحديد يساوي 0.206 بمعنى أن المتغير اخلاقيات المهنة يفسر بما يقارب 45.4% من تغيرات الفساد الاداري والمالي، والباقي تفسره متغيرات أخرى، في حين كانت قيمة معامل التحديد المصحح تساوي 0.185 بينما الخطأ المعياري لتقدير هذا النموذج يساوي 0.289.

الجدول 04 : " يبين جودة توفيق النموذج"

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري لتقدير النموذج
1	0.454	0.206	0.185	0.289

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

- اختبار المعنوية الكلية للنموذج: من خلال نتائج الجدول رقم (05)، نلاحظ أن قيمة F تساوي 9,868 عند مستوى معنوية اختبار 0.003 وهي أصغر من مستوى معنوية 0.05 ومنه نقول انه توجد معنوية كلية للنموذج.

جدول 05: " يوضح معنوية النموذج الكلية"

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية	Durbin-Watson
الانحدار	0,827	1	0,827	9,868	0.003	1,575
البواقي	3,184	38	0,084			
الكلية	4,011	39				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

- اختبار المعنوية الجزئية للنموذج: من خلال نتائج الجدول رقم (06)، نلاحظ بالنسبة للثبات نلاحظ أن T المحسوبة تساوي إلى 2.800 عند مستوى معنوية 0.008 وهي اقل من مستوى معنوي 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ومنه المعلمة الثابتة لها معنوية. بالنسبة لمتغير اخلاقيات المهنة نلاحظ أن T المحسوبة تساوي

إلى 3.141 عند مستوى معنوية 0.003 وهي أصغر من مستوى معنوية الفرضية الصفرية ومنه معامل المتغير المستقل له معنوية.

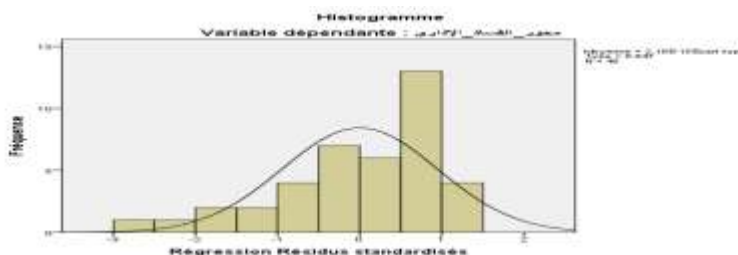
الجدول 06 : " يبين متغيرات نموذج الانحدار البسيط"

Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B	
B	Ecart standard	Bêta				Borne inférieure	Borne supérieure
1,207	,431			2,800	,008	0,334	2,079
,474	,151	,454		3,141	,003	0,168	0,779

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

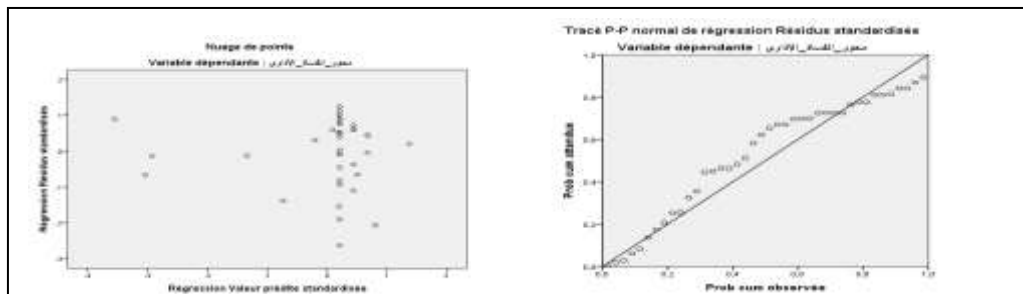
- اختبار استخدام طريقة المربعات الصغرى : لاستخدام طريقة المربعات الصغرى لابد من توافر ثلاثة شروط وهي: اعتدالية البواقي، الاستقلال الذاتي للبواقي، تجانس البواقي. ومن خلال الشكل رقم (02) يتضح ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، كما انه من الشكل رقم (03) نجد النقاط تتجمع حول الخط وبالتالي فان البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي. ومن خلال الشكل رقم (03) الذي يمثل شكل الانتشار البواقي مع القيم المتوقعة نستنتج عدم وجود نمط معين للنقاط وهذا يتسق مع شرط الخطية.

الشكل 02 : " يوضح التوزيع الطبيعي"



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

الشكل 03 : " يوضح اعتدالية البواقي وانتشارها"



- اختبار الارتباط الذاتي بين الأخطاء : لاختبار الارتباط بين الأخطاء نستعمل احصائية داربين واتسون (Durbin Watson)، وقد قدرت قيمتها بـ 1,575 حيث $d_1 = 1.44$ و $ds = 1.54$ وبالتالي فان قيمة DW محصورة بين $1.54 < DW < 2$ ومنه نقبل فرض العدم القائل بانه يوجد استقلال بين البواقي، وهذا يحقق شرط الاستقلال الذاتي للبواقي.

- معادلة نموذج الفساد المالي والاداري واخلاقيات المهنة: وعليه تكون معادلة الانحدار البسيط للفساد المالي والاداري كالتالي: $Y = 1,207 + 0,474 X \dots\dots(1)$

حيث: Y يمثل المتغير التابع الفساد المالي والاداري؛ X يمثل اخلاقيات المهنة

➤ نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : من خلال اعتماد اسلوب الانحدار البسيط تم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية، حيث تم اثبات صحتها، والتي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اخلاقيات المهنة والفساد.

ب. تقدير تقدير نموذج الانحدار الخطي المتعدد بين الفساد وابعاد اخلاقيات المهنة

من خلال مخرجات SPSS تم تقدير النموذج العلاقة بين المتغير التابع المتغيرات المستقلة بأبعاده الثلاثة (الواجبات المهنية، القيم الفردية والذاتية، القيم الدينية والاجتماعية، والتي يمكن تناوله من خلال مجموعة من العناصر وهي كما يلي:

➤ جودة توفيق النموذج: حسب النتائج التي تظهر في الجدول رقم (07)، نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.552 ومعامل التحديد يساوي 0.304 بمعنى أن المتغير ابعاد اخلاقيات المهنة يستطيع تفسير بما يقارب 55.2% من تغيرات المتغير التابع وهو الفساد الاداري والمالي والباقي تفسره متغيرات أخرى، في حين كانت قيمة معامل التحديد المصحح تساوي 0.247 بينما الخطأ المعياري لتقدير هذا النموذج يساوي 0,27837

الجدول 07 : " يبين جودة توفيق النموذج "

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التصحيح	قيمة F	الخطأ المعياري لتقدير النموذج	Durbin-Watson
2	0,552a	0,304	0,247	5.253	0,27837	1,622
Sig 0.004						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

➤ اختبار المعنوية الكلية للنموذج: من خلال نتائج الجدول رقم (07)، نلاحظ أن قيمة F تساوي 5.253 عند مستوى معنوية اختبار 0.004 وهي أصغر من مستوى معنوية 0.05 ومنه نقول انه توجد معنوية كلية للنموذج.

➤ اختبار المعنوية الجزئية للنموذج: من خلال نتائج الجدول رقم (08)، نلاحظ بالنسبة للثبات نلاحظ أن T المحسوبة تساوي إلى 2.944 عند مستوى معنوية 0.006 وهي اقل من مستوى معنوي 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ومنه المعلمة الثابتة لها معنوية. بالنسبة لمتغير الواجبات المهنية نلاحظ أن T المحسوبة تساوي إلى -1.071 عند مستوى معنوية 0.291 وهي أكبر من مستوى معنوية ومنه معامل المتغير المستقل ليس له معنوية. في حين نجد متغير القيم الذاتية والفردية عنده معنوية احصائية حيث مستوى المعنوية يساوي 0.008 وهو اقل من 0.05. اما بالنسبة للمتغير القيم الدينية والاجتماعية فليس له معنوية احصائية انظر الجدول رقم (08).

الجدول 08 : " يبين متغيرات نموذج الانحدار المتعدد "

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Ecart standard	Bêta	t	Sig
(Constante)	2,944		0,416	1,224	0,006
متغير_الواجب_المهني	-1,071	-,317	0,300	-,321	0,291
القيم_الذاتية_الفردية	2,793	0,784	0,268	0,749	0,008
قيم_دينية_اجتماعية	,115	0,026	0,208	0,024	0,909

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

تقدير النموذج بعد ازالة المتغيرات التفسيرية التي ليست لها دلالة احصائية : من خلال نتائج اختبار صلاحية النماذج المقدره، نلاحظ انه هناك بعض المتغيرات ليست لها دلالة احصائية، وبالتالي وجب الابقاء على المتغيرات التي لها تأثير على ابعاد الفساد الاداري والمالي وابعاد المتغيرات التي ليست لها دلالة احصائية في النموذج. ومن خلال برنامج SPSS تم القيام بتحديد افضل نموذج انحدار من بين مجموعة من النماذج الممكنة، وهذا باختبار اسلوب الانحدار الخطي التدريجي (عبد الكريم بوحفص، 2013) ¹، (Stepwise) الذي يعني خطوة بخطوة. ولقد تم التوصل الى النموذج المعدل ، حيث X_2 يمثل القيم الذاتية والفردية

$$Y = 1,093 + 0,506 X_2 \dots \dots (3)$$

➤ جودة توفيق النموذج: حسب نتائج الجدول (09)، معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.529 ومعامل التحديد يساوي 0.28 بمعنى أن المتغير القيم الذاتية والفردية يستطيع تفسير بما يقارب 9.52% من تغيرات الفساد الاداري والمالي والباقي تفسره متغيرات أخرى، في حين كانت قيمة معامل التحديد المصحح 0.261 .

الجدول 09 : " يبين جودة توفيق النموذج "

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التصحيح	الخطأ المعياري لتقدير النموذج	Durbin-Watson
3	0,529a	0,28	0,261	0,27563	1,640

➤ اختبار المعنوية الكلية للنموذج: من خلال نتائج الجدول رقم (10)، نلاحظ أن قيمة F تساوي 14,794 عند مستوى معنوية اختبار 0.000 وهي أصغر من مستوى معنوية 0.05 ومنه نقول انه توجد معنوية كلية للنموذج.

جدول 10 : " يوضح معنوية النموذج الكلية"

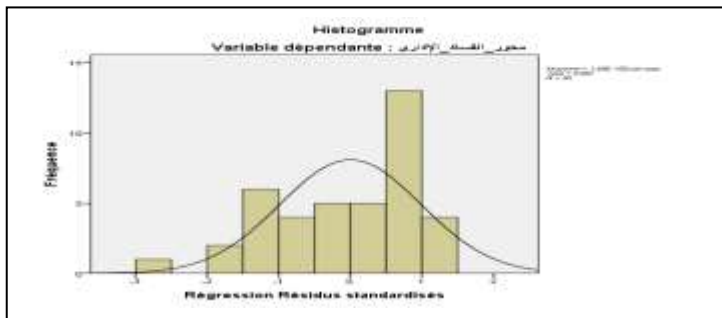
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	1,124	1	1,124	14,794	0,000b
البواقي	2,887	38	0,076		
الكلية	4,011	39			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

➤ اختبار المعنوية الجزئية للنموذج: من خلال نتائج الجدول رقم (08)، نلاحظ بالنسبة للثبات نلاحظ أن T المحسوبة تساوي إلى 2.944 عند مستوى معنوية 0.006 وهي اقل من مستوى معنوي 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ومنه المعلمة الثابتة لها معنوية. بالنسبة لمتغير الواجبات المهنية نلاحظ أن T المحسوبة تساوي إلى -1.071 عند مستوى معنوية 0.291 وهي أكبر من مستوى معنوية الفرضية الصفرية ومنه معامل المتغير المستقل ليس له معنوية. في حين نجد متغير القيم الذاتية والفردية عنده معنوية احصائية حيث مستوى المعنوية يساوي 0.008 وهو اقل من 0.05. اما بالنسبة للمتغير القيم الدينية والاجتماعية فليس له معنوية احصائية انظر الجدول رقم (08).

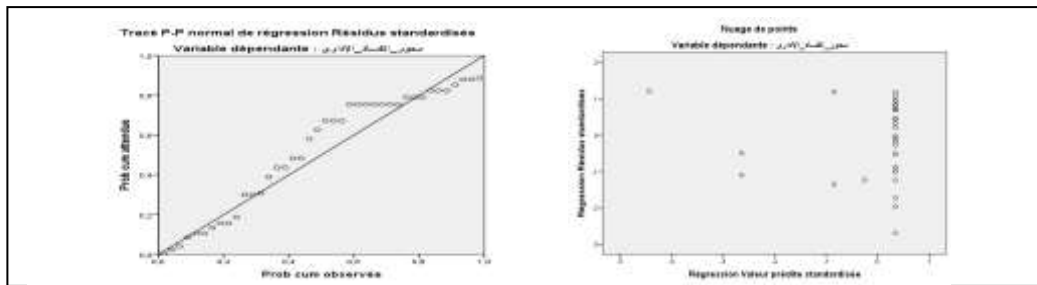
➤ اختبار استخدام طريقة المربعات الصغرى : لاستخدام طريقة المربعات الصغرى لابد من توافر ثلاثة شروط وهي: اعتدالية البواقي، الاستقلال الذاتي للبواقي، تجانس البواقي. ومن خلال الشكل رقم (06) يتضح ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، كما انه من الشكل رقم (07) نجد النقاط تتجمع حول الخط وبالتالي فان البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي. ومن خلال الشكل رقم (07) الذي يمثل شكل الانتشار البواقي مع القيم المتوقعة نستنتج عدم وجود نمط معين للنقاط وهذا يتسق مع شرط الخطية.

الشكل رقم 06: "يوضح التوزيع الطبيعي"



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

الشكل رقم 07 : " يوضح اعتدالية البواقي وانتشارها"



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

➤ اختبار الارتباط الذاتي بين الأخطاء : لاختبار الارتباط بين الأخطاء نستعمل احصائية داربين واتسون () Durbin Watson، وقد قدرت قيمتها بـ 1,640 حيث $d1 = 1.44$ و $ds = 1.54$ وبالتالي فان قيمة DW محصورة بين $1.54 < DW < 2$ ومنه نقبل فرض : يوجد استقلال بين البواقي وهذا يحقق شرط الاستقلال الذاتي للبواقي.

➤ نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة : من خلال اعتماد اسلوب الانحدار المتعدد تم اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وقد تم نفي صحتها، والتي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مختلف ابعاد اخلاقيات المهنة والفساد الاداري والمالي محل الدراسة. وهذا لوجود متغيرات ليس لها دلالة احصائية. وبناء عليه تم تقدير نموذج يوضح العلاقة بين البعد الاكثر تأثير على مكافحة الفساد الاداري وهو القيم الذاتية والفردية.

الخلاصة:

من خلال ما تم استعراضه وتحليله في هذه الدراسة الميدانية، يمكننا القول بان مؤسسة محل الدراسة يلتزم عمالها بأخلاقيات المهنة الا ان القيم الذاتية والفردية هي الاكثر تأثيرا على مكافحة الفساد الاداري. وعليه يمكن تقديم بعض التوصيات لمؤسسة الجمارك يمكنها من الاستفادة منها:

- ضرورة تبني المنظمة لتوصيات المنظمة العالمية للجمارك ومختلف المنظمات ذات الصلة تحسين مناخ الأعمال؛
- اعتبار كل من الشفافية والوازع الديني من بين أهم العوامل التي تسهم في تفعيل أخلاقيات المهنة، والتركيز على البعد الأخلاقي وبناء الإنسان في محاربة الفساد الإداري في قطاعات العمل؛
- إعادة النظر بمستويات الرواتب والأجور بين فترة وأخرى. وتشجيع الموظفين المتزمين أخلاقيا و تحفيزهم معنويا إما عن طريق الترقية أو التهنتة؛
- تفعيل مدونة أخلاقيات المهنة ومجلس أخلاقيات المهنة على مستوى قطاع الجمارك؛
- تكثيف الدورات التكوينية في مجال أخلاقيات المهنة لصالح الموظفين لتدارك النقص الذي بينته الدراسة؛

المراجع المستعملة:

- إيمان بوقصة وحيدرة سعدي (2018)، دور أخلاقيات الأعمال في قمع الفساد الإداري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد 17، الجزائر .
- بلال خلف سكارنة (2009)، أخلاقيات العمل، دار المسيرة، عمان.
- بلال خلف سكارنة (2012)، أخلاقيات العمل وأثارها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال : دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 33.
- بن مشري عيب الحلیم وفرحاتي عمر (2009)، الفساد الإداري : مدخل مفاهيمي، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الخامس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر .
- بوساق محمد المدني (2009)، التعريف بالفساد وصوره من الجهة الشرعية، دار الخلدونية، الجزائر .
- حورية بن طرية، باديس بوخلوة (2017) ، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز ثقافة الجودة، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، الطبعة 3: أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة ورقلة قاصدي مرياح يومي: 27-28 نوفمبر ، ص 269.
- رشيد عبد الحميد ومحمود الحباري (1984)، أخلاقيات المهنة ، دار الفكر للنشر، عمان .
- شتوي عبد المالك واخرون (2018)، اخلاقيات المهنة في المؤسسات الرياضية (المصادر والمعايير لتجنب الفساد الإداري من اجل تحسين الاداء)، مجلة علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي، العدد 16، الجزائر .
- صوفي إيمان وقوراري مريم (2012)، اخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، يوم 06-07 ماي، الجزائر .
- ططاحين غانية (2016)، الفساد الإداري " الجزائر نموذجا"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 7، الجزائر .
- عبد الكريم بوحنفص (2013)، الاساليب الإحصائية وتطبيقاتها يدويا وباستخدام برنامج SPSS، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- عيسى اسماعيل (2015) ، تأثير أخلاقيات التسويق على سلوك المستهلك أطروحة دكتوراه، غير منشورة جامعة الجزائر 3 الجزائر .
- كتعان نواف سالم (2008) ، الفساد الإداري المالي: اسبابه، اثاره ووسائل مكافحته، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الامارات، العدد 33، الامارات.
- لسان العرب، لابن منظور، مادة: (خ ل ق)، وانظر: الصحاح للجوهري: (4/1470)، والقاموس المحيط، للفيروز آبادي: (236/3).
- محمد خالد المهاني (2009)، آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- المعجم الوسيط، إبراهيم مصطفى وآخرون: مجمع اللغة العربية: (1/252).
- المنظمة العالمية للجمارك (2014)، دليل النزاهة.
- نجم ، عبود نجم (2005)، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الطبعة الأولى القاهرة ، الوراق للنشر و التوزيع، عمان الأردن.
- نظيمة احمد الجاف واخرون (2017)، دور تفعيل اخلاقيات العمل الوظيفي في الحد من مظاهر الفساد الإداري : دراسة استطلاعية لآراء القيادات الادارية في جامعة كويه باقليم كوردستان العراق، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 3، العدد 2.
- Shehnaz A. Sheikh (2007), The Importance of Ethics in Health Care System, JDUHS, Vol 1, N° 1.