



## أثر الإلتزام بالأخلاقيات الإدارية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة

### *The Impact of Adherence to Administrative Ethics in Preventing Administrative Corruption in The M'sila Tax Directorate*

د. بداوي محمد

ط.د. خليفي عبد الحق\*

مخبر دراسات التنمية الاقتصادية

مخبر دراسات التنمية الاقتصادية

جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر

جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر

m.badaoui@lagh-univ.dz

ab.khelifi@lagh-univ.dz

تاريخ النشر: 2021/08/01

تاريخ القبول: 2021/04/26

تاريخ الإرسال: 2020/12/01

#### الملخص:

تهدف الدراسة إلى توضيح أثر الإلتزام بأخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة، تمت صياغة إشكالية الدراسة لمعرفة تأثير الإلتزام بأخلاقيات الإدارة بأبعادها الثلاثة- أخلاقيات الأفراد، أخلاقيات القيادة (المدير)، الثقافة التنظيمية- في الحد من الفساد الإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة، وفي ضوء ذلك تم إعداد نموذج للدراسة انبثقت عنه عدة فرضيات تم اختبار صحتها باستخدام برنامج (SmartPLS) للمعالجة الإحصائية للبيانات، على عينة من 60 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لوصف متغيرات الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، ومن خلال التحليل تم إثبات وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الإدارة مجتمعة، في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة، وبدرجات متباينة بين كل بعد منها، فكانت أخلاقيات القيادة (المدير) أكثر تأثيراً في الوقاية من الفساد الإداري، أما الأخلاقيات الفردية والثقافة التنظيمية فكان تأثيرهما ضعيف في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة.

**الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات إدارة؛ فساد إداري؛ ثقافة تنظيمية؛ أخلاقيات أفراد؛ أخلاقيات قيادة.

#### Abstract :

The study aims to clarify the effect of adherence to management ethics against the administrative corruption at the fisc direction of M'sila. the problem of the study was formulated to find out the impact of adherence to the ethics of management in its three dimensions (individual ethics, ethics of manager and the organizational culture) in reducing administrative corruption. In light of this, a model for the study was prepared and tested using the SmartPLS, on a sample of 60 questionnaires and a descriptive analytical approach was used to describe the study variables and analyze the collected data, and through the analysis a significant effect was demonstrated. a statistical indication of the combined dimensions of management ethics in the prevention of administrative corruption at the level of the tax directorate in M'sila and to varying degrees between each of them, so the leadership ethics (the director) were more influential in the prevention of administrative corruption, and as for individual ethics and organizational culture, their impact was weak in preventing corruption Administrative at the level of the tax directorate in M'sila.

**KeyWords:** Management ethics; Administrative corruption; Organizational culture; Individual ethics; Leadership ethics.

**JEL Classification:** D73, H71, H83.

\* مرسل المقال: عبد الحق خليفي (ab.khelifi@lagh-univ.dz)



## مقدمة:

تعتبر الأخلاقيات في الإدارة العمومية موضوعا على قدر عال من الأهمية، شهدت اهتماما متزايدا على المستوى العالمي من طرف الباحثين في مجال الإدارة العامة وإدارة الأعمال على حد سواء، وذلك نتيجة ظهور مشكلات أخلاقية أثرت على فاعلية الإدارة العمومية في تقديم خدمات ذات جودة عالية للمواطنين، وأدت إلى انتشار الفساد الإداري في الإدارة العمومية كظاهرة اجتماعية تنتشر في كل الدول بنسب متفاوتة تبعا لمستويات التنظيم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وحتى التكنولوجي المختلفة بين الدول، حيث يشكل الفساد الإداري عقبة في طريق جهود التنمية المبذولة، لذلك تسعى الدول والحكومات إلى محاربة هذه الظاهرة من خلال اعتماد آليات ووسائل مختلفة، منها إصدار قوانين مكافحة الفساد وتفعيل دور أجهزة الرقابة المختلفة والتوجه نحو إرساء مبادئ الحوكمة في المؤسسات العمومية. وتسعى الدولة الجزائرية إلى مكافحة الفساد من خلال اعتماد وتكييف المنظومة التشريعية حيث أصدرت عدة قوانين أهمها القانون رقم 06-01 الصادر سنة 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، إضافة إلى الاهتمام بالجانب الأخلاقي للموظف في الإدارة العمومية من خلال فرض شروط النزاهة والاستقامة لتولي الوظائف في الإدارة العمومية، وإلزام الموظفين على التحلي بالسلوك الحسن، ويعتبر الالتزام الأخلاقي للموظف أحد الأساليب الوقائية التي تتبناها الدول والحكومات لمكافحة الفساد الإداري في الإدارة العمومية وذلك بإتباع السلوك الحسن وتجنب الممارسات الإدارية الغير أخلاقية والمكاسب الغير مشروعة.

**إشكالية الدراسة:** يشكل انتشار الفساد في شقه الإداري تحديا حقيقيا تواجهه الدول والحكومات على مستوى الإدارة العمومية أثناء تنفيذ مختلف البرامج والسياسات العمومية، لما له من آثار سلبية على عملية التنمية ونوعية الخدمات المقدمة للمواطنين، وبالرغم من وجود آليات قانونية صارمة لمحاربة أنواع الفساد، إلا انه لا يزال موجود بصور وأشكال مختلفة تتكيف وتتحاييل على القانون، وباعتبار الفساد سلوك منحرف صادر عن الأفراد من خلال تصرفاتهم في الإدارة، ومن هنا تبرز أهمية الأخلاقيات الإدارية في الحد من الفساد الإداري، وعليه تتمثل إشكالية الدراسة في:

- ما هو أثر الالتزام بأخلاقيات العمل في الحد من الفساد الإداري على مستوى الإدارة العمومية ممثلة في مديرية الضرائب بالمسيلة؟

وانبثقت عن الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر للالتزام بالأخلاقيات الفردية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة؟
- هل يوجد أثر للثقافة التنظيمية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة؟
- هل يوجد أثر للالتزام بأخلاقيات القيادة (المدير) في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة؟

**فرضيات الدراسة:** للبحث في إشكالية الدراسة ومحاولة التعامل مع أسئلتها الفرعية، قمنا بصياغة الفرضيات التالية والتي سنحاول اختبار صحتها من خلال النتائج:

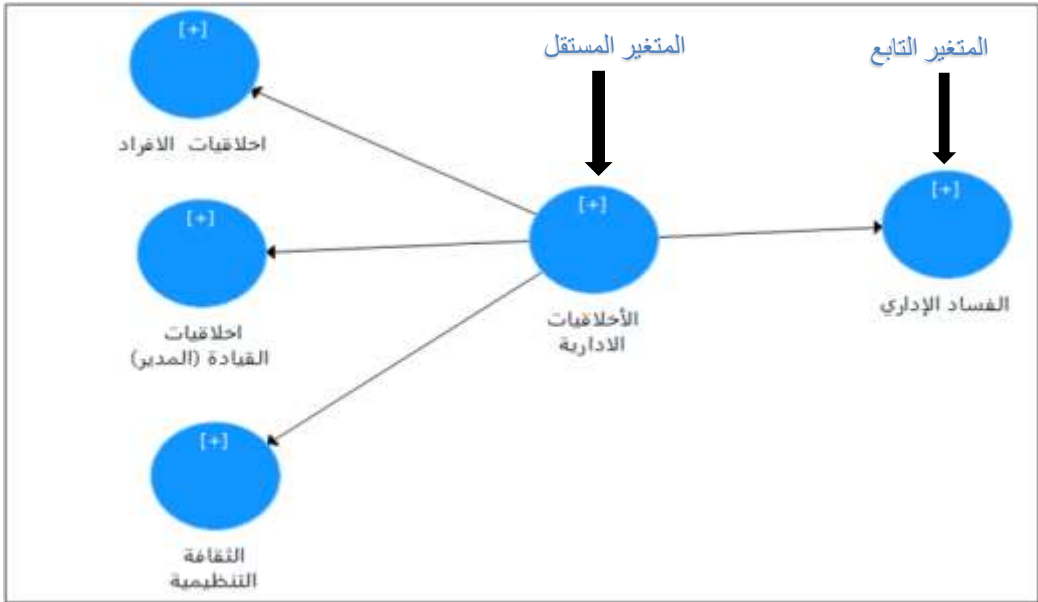


- لا يوجد تأثير معنوي للأخلاقيات الإدارية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$ ؛
- لا يوجد تأثير معنوي للالتزام بالأخلاقيات الفردية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$ ؛
- لا يوجد تأثير معنوي للثقافة التنظيمية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$ ؛
- لا يوجد تأثير معنوي للالتزام بأخلاقيات القيادة (المدير) في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$ .
- أهمية الدراسة:** تنبع أهمية الدراسة من خلال تناولها لموضوعين لهما من أثر على البيئة الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية في المجتمع، وذلك من خلال:
- تزايد دور الإدارات والمؤسسات العمومية في مختلف مجالات الحياة وخاصة في مجال تقديم الخدمات العمومية؛
- تزايد حجم الفساد الإداري في الإدارة العمومية في الجزائر مما أثر سلبا على فعالية برامج التنمية الاقتصادية وعلى نوعية الخدمة العمومية المقدمة؛
- الأثر البالغ للبعد الأخلاقي في الحكم على كفاءة الجهاز الإداري للدولة ومؤسساتها المقدمة للخدمة العمومية.
- أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى:
- التعرف على مدى توفر الأخلاقيات الإدارية والالتزام بها في مديرية الضرائب بالمسيلة؛
- إبراز العلاقة بين الالتزام بالأخلاقيات الإدارية والحد من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة؛
- الخروج بمقترحات وآفاق حول فعالية الممارسات الأخلاقيات الإيجابية في العمل الإداري وأثرها في الحد من ظاهرة الفساد الإداري يمكن تعميمها على المؤسسات والإدارات العمومية.
- حدود الدراسة:** تمثلت حدود الدراسة في الحدود المكانية والزمانية
- الحدود المكانية:** تمت الدراسة على مستوى مديرية الضرائب بولاية المسيلة.
- الحدود الزمنية:** تمت الدراسة خلال الفترة الممتدة من فيفري إلى نوفمبر 2020.
- الدراسات السابقة:** تهدف الدراسة إلى:
- دراسة (ميمون و غلاب، 2020): بعنوان "أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية"، هدفت الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات العمل في مكافحة الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة من خلال توزيع إستبانة على عينة من 30 موظف، وتمت معالجة البيانات المجمعة باستخدام برنامج SPSS V24، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي لأخلاقيات العمل في مكافحة الفساد المالي والإداري، كما أوصت الدراسة بتعزيز أخلاقيات العمل وتوفير المناخ التنظيمي الملائم في المنظمة المبحوثة .



- دراسة (أضواء، 2020): بعنوان "تأثير أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي - دراسة استطلاعية على عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل"، هدفت الدراسة إلى تحديد ومعرفة دور وتأثير أخلاقيات العمل الإداري في الأداء التنظيمي من خلال دراسة استطلاعية على عدد من الكليات بجامعة الموصل تم توزيع استبيان على عينة من 40 فردا من أعضاء المجالس ومسؤولي الوحدات في الكليات المبحوثة، واستخدم الباحث برنامجي التحليل الإحصائي (MTB) و SPSS لمعالجة البيانات، وتوصلت الباحثة إلى استنتاج عدم اهتمام الكليات المبحوثة بتطوير أخلاقيات الأعمال فيها، بسبب قلة البرامج التدريبية في هذا المجال، كما أوصت الدراسة بضرورة إقامة دورات تدريبية في هذا المجال والاستفادة من نتائج البحوث في التي تمت في هذا الميدان.
- دراسة (خولة، 2014) بعنوان "أخلاقيات العمل في جودة الخدمة: العلاقة والأثر -دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي كلية الطب في جامعة القادسية"، هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أخلاقيات العمل وجودة الخدمة بالتطبيق على موظفي كلية الطب بجامعة القادسية من خلال توزيع إستبانة على عينة من 50 موظف، وتم معالجة البيانات المجمعة باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية SPSS v17، وبينت عملية تحليل النتائج وجود علاقة ارتباط وأثر بين أخلاقيات العمل وجودة الخدمة، كما أوصت الدراسة بتشجيع عمليات تبني فلسفة أخلاقيات العمل وجودة الخدمة لغرض إشباع حاجات ورغبات الزبائن.
- نموذج الدراسة: لقد اعتمدنا في دراستنا على النموذجين التاليين:

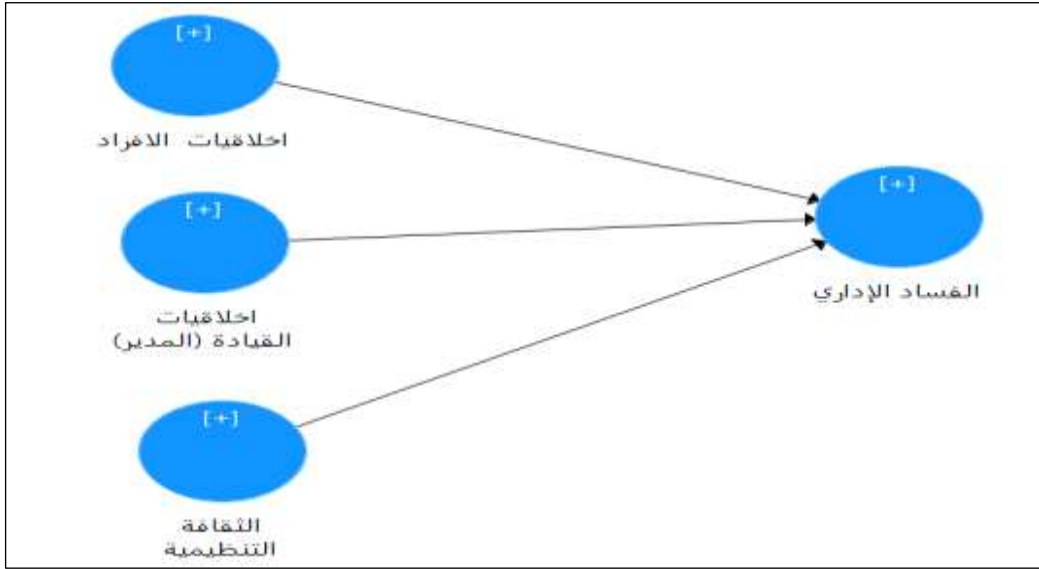
### شكل رقم (1): يوضح نموذج الدراسة 1



المصدر: من إعداد الباحثان بناء على فرضيات الدراسة.



## الشكل رقم(2): يوضح نموذج الدراسة 2



المصدر: من إعداد الباحثان بناء على فرضيات الدراسة.

**منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع وتحليل الإطار النظري من الدراسات السابقة والكتب والمجلات المتخصصة، كما تم الاعتماد على البيانات التي تم جمعها من الإستبانة الموزعة على عينة الدراسة كمصدر أولي.

**أداة الدراسة:** تم تصميم إستبانة تضم من ثلاثة محاور، حددت متغيراتها بالاعتماد على العديد من الدراسات السابقة (سالم، 2018)، (يحيوي، 2018)، (دجلة، 2013)، (قاسم، 2007) إضافة إلى الاستعانة بأساتذة مختصين لضبط وإخراج الاستبيان في صورته النهائية، يتكون المحور الأول من المعلومات الشخصية لأفراد عينة البحث (العمر، الجنس، الأقدمية المهنية، المستوى الدراسي) والمحورين الثاني والثالث من العبارات التي تقيس كلا المتغيرين المستقل والتابع على التوالي، يضم المحور الثاني 40 عبارة حول أخلاقيات الإدارة العمومية بإبعادها الثلاثة: أخلاقيات الأفراد، أخلاقيات القيادة والثقافة التنظيمية، أما المحور الثالث فيتعلق بالفساد الإداري ويتكون من 19 عبارة، تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الاتفاق أو الاختلاف حول عبارات المحور الثاني، وللتعبير على مدى وجود الفساد في عبارات المحور الثالث، واستخدم برنامج SmartPLS في معالجة البيانات المجمعة.

**الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة:**

### I. أخلاقيات الإدارة :

الأخلاق في اللغة جمع حُلُق، والحلق هو السجية والطبع، كما قال ابن منصور " الحلق هو الدين والطبع والسجية، وحقيقته أن صورة الإنسان الباطنية وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها، بمنزلة الحُلُق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ... ". (ابن منظور، 1968، صفحة 86) ، وفي القاموس المحيط الحُلُق بالظم وبضمين هو السجية والطبع والمروءة والدين (الفيروز أبادي، 2008، صفحة 494).



أما اصطلاحاً فعرّفها بن مسكويه بأنها " حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية، وهذه الحال تنقسم إلى قسمين، منها ما يكون طبيعياً من اصل المزاج، فالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب أو يهيج من اقل سبب، وكالإنسان الذي يجن من أيسر شيء، كالذي يفزع من أدنى صوت يطرق سمعه أو يرتاع من خير يسمعه وكالذي يضحك ضحكا منوطاً من أي شيء يعجبه، وكالذي يغمم ويحزن من أيسر شيء يناله ومنها ما يكون منقاداً بالعادة والتدريب وربما كان مبدؤه الفكر ثم يستمر عليه أولاً فأول حتى يصير ملكة وخلقاً" (ابن مسكويه، 1934، صفحة 21)

وتعرّف الأخلاق بأنها " مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع للتمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، بين ما هو صواب وما هو خطأ، وتركز على مفهوم الصواب والخطأ في السلوك، وتقدم دليلاً على الأنشطة الأخلاقية وغير الأخلاقية، وعلى ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعياً". (نجم، 2000، صفحة 18).

### 1. تعريف أخلاقيات الإدارة:

اشتقت كلمة أخلاقيات في اللغة العربية لفظاً ومعنى من كلمة " أخلاق"، أما أخلاقيات الإدارة فعرّفها عبد الفتاح ياغي بأنها " مجموعة من القواعد والاسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من رؤساء ومرؤوسين" (ياغي، 1995، صفحة 27)، وعرّفها الصواف بأنها " سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مجتمع ما، حول خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم" (الصواف إ.، 2000، صفحة 15)، كما عرفت أخلاقيات الإدارة العامة بأنها نمط من السلوك الوظيفي تتطلبه طبيعة النشاطات الحكومية، وإن تمسك الموظف بهذا النمط يعد من العوامل الرئيسية لنجاح الجهاز الإداري. (الصواف م.، 1994)

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص تعريفاً لأخلاقيات الإدارة العمومية بأنها مجموعة السلوكيات والتصرفات الإيجابية التي يتحلى بها أعوان الإدارة العمومية بمختلف المستويات الإدارية أثناء إنجاز العمل أو القيام بالخدمة لتحقيق المصلحة العامة بما يضمن كفاءة الجهاز الإداري في أداء مهامه، وتتمثل هذه السلوكيات في الأمانة، النزاهة، الشفافية، المسؤولية، الاستقامة، الصدق، احترام الوقت والقوانين والأنظمة وغيرها من السلوك السوي في مقابل السلوك الخاطئ أو السيئ.

### 2. مصادر أخلاقيات الإدارة:

يرى محمد الصيرفي بانه وبالرغم من اختلاف النظم الإدارية في مستواها وطبيعة جمهورها وطرق تعاملها إلا أن مصادر الأخلاقيات الإدارية لا تختلف من حيث الجوهر، ويعتبر المصدر الديني أهم المصادر لانه ينمي التقوى ممثلة في مخافة الانسان لربه وشعوره براقبته الدائمة له مما ينعكس على سلوك الفرد في تعامله مع غيره من اخلاق حميدة وفضائل، كما يعتبر النظام السياسي والقوانين والأنظمة والتشريعات مصدراً هاماً للأخلاقيات الإدارية، إضافة إلى البيئة الاجتماعية والقيم المكتسبة سواء من الاسرة أو المجتمع، كما تشكل آراء العلماء والفلاسفة والكتاب احد المصادر التي تهتم بالأخلاقيات. (الصيرفي، 2007، صفحة 16)



**1.2. المصدر الديني:** تضمنت كل الديانات السماوية في رسالتها المختلفة دعوة الانسان إلى تقوى الله وطاعته وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل مع الآخرين إضافة إلى المساواة بين افراد المجتمع وعدم التمييز بينهم سواء باللون أو العرق أو الجنس أو الوضع الاجتماعي الا بالخلق الحسن، فالاسلام مثلا يعتبر دين للإنسانية جمعاء، وفي القرءان الكريم اننى الله سبحانه وتعالى على رسوله الكريم بقوله: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (سورة القلم، الآية 4)، كما كرس قيما أخلاقية سامية في علاقات افراد المجتمع مع بعضهم فلم يترك أمرا إلا وتكلم عنه ونظمه، كما نبذ كل مظاهر السلوك والمعاملات السيئة وخاصة في المجال الاقتصادي من خلال تحريم الربا والغش والتبذير والفساد... الخ . (القحطاني، 2014، الصفحات 30-32)

**2.2. القيم والبيئة الاجتماعية:** ينشأ الفرد في محيط أسري واجتماعي يتسم بعلاقات وروابط كثيرة، حيث تكون تنشئته الأولى المحددة لقيمه ومعتقداته وعلاقاته وانتمائه من خلال اكتسابه وتعلمه لقيم المجتمع وثقافته ونمط الحياة فيه وممارسة الحياة الاجتماعية فيه، مما يجعل الفرد يحمل معه إلى منصفه الوظيفي في المؤسسة أو مهنته الخاصة، كل القيم والسلوكات والعادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية سواء كانت إيجابية أو سلبية ، فالمجتمع الذي يتصف افراده باحترام بعضهم والتعاون والحوار فيما بينهم، ينشأ فيه عادة افراد ينتقل معهم هذا النمط من السلوك إلى مكان ممارسة العمل في مؤسساتهم (العزاوي، العاني، و خميس، 2016، صفحة 19) ،وبالمقابل فان المجتمع الذي يشجع على النزعة الفردية والمصلحة الخاصة على حساب المنفعة العامة، ينعكس سلوك افراده أيضا على حياتهم المهنية فيهتمون بمصالحهم الخاصة على حساب المصلحة العامة (السكرانة، 2009، صفحة 58).

**3.2. النظام السياسي:** لكل مجتمع نظامه السياسي الذي يسيره ويؤثر في توجهات المؤسسات والافراد، فالنظام السياسي المبني على قيم الحرية والعدالة والمشاركة في اتخاذ القرار واعتماد الية الرقابة والمساءلة لتحقيق المصلحة العامة، يؤثر إيجابيا في سلوك الافراد مما يتعكس على قيم واخلاقيات الإدارة، وعلى نقيض ذلك فان النظام السياسي الفاسد المبني على الحكم الفردي والذي لا يؤمن بقيم الحرية والعدالة ولا يشجع على الرقابة والمساءلة، سوف يؤثر بشكل سلبي على قيم وسلوكات الافراد في المجتمع ومؤسساته مما يؤدي إلى انتشار الفساد والسلوكات الإدارية السيئة. (الحوارني، 2005، صفحة 39).

**4.2. التشريعات والقوانين:** تتمثل في مجمل القوانين والتشريعات المنظمة لعلاقات المجتمع إضافة إلى العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فيه، كما حظي موضوع الأخلاقيات في التشريع الجزائري أهمية بالغة سواء في الدستور الجزائري أو في قانون الوظيفة العمومية، فنجد أن دستور 2016 كرس قيم أخلاقية في علاقة الإدارة والمؤسسات العمومية بالمواطن حيث أشار في المواد 10، 23، 24، 32 منه إلى عدم تمييز الإدارة والمساواة بين المواطنين امام القانون في الحقوق والواجبات ومنع المؤسسات من القيام بالممارسات الاقطاعية والجهوية والمحسوبية، واعتبر الوظائف في مؤسسات الدولة في خدمة المصلحة العامة ومنع استغلالها في الاثراء غير المشروع، كما نص على معاقبة التعسف في استعمال السلطة (الدستور، 2016).





### 3. أبعاد أخلاقيات الإدارة:

تطرق العديد من الباحثين في ميدان الإدارة والتنظيم إلى الأبعاد الأساسية لأخلاقيات الإدارة العمومية كل حسب البيئة التي يبحث فيها ويمكن توضيح أبعاد أخلاقيات الإدارة العامة من وجهة نظر عدد من الباحثين في أخلاقيات الأفراد العاملين والثقافة التنظيمية إضافة إلى أخلاقيات القائد أو المدير.

**1.3. أخلاقيات الأفراد:** يشكل الأفراد العاملين أحد المكونات الرئيسية في المؤسسة أو الإدارة، ويقصد بأخلاقيات الأفراد تلك الصفات الخلقية التي يمتلكها الأفراد العاملين في الإدارة أو المؤسسة باختلاف مستوياتهم الإدارية والتي تنعكس مظاهرها في شخصياتهم وتمثل أهم القيم الأخلاقية الفردية التي يجب على التحلي بها من طرف الموظفين على مستوى الإدارة العمومية في: (سالم، 2018، صفحة 70)

- الاستقامة: وهي الابتعاد عن الشبهات والفساد وعدم استغلال الوظيفة العامة لخدمة المصلحة الخاصة؛
- الصدق: مطابقة القول لما هو موجود فعلا؛
- الأمانة: تادية ما عليه من واجبات تجاه المؤسسة والمجتمع، والاجتهاد في العمل؛
- الرقابة الذاتية ومحاسبة النفس: من خلال استحضار الضمير المهني في كل المواقف؛
- العدالة وعدم التحيز: أي المعاملة العادلة بين الجميع دون تمييز وإعطاء كل ذي حق حقه؛
- إحترام الوقت: احترام مواعيد الدخول ومغادرة منصب العمل بعد نهاية الدوام، بالإضافة إلى الحرص على تنفيذ المهام والأعمال الموكلة للموظف في وقتها.
- احترام القوانين والأنظمة: من خلال التقيد بمحتوى القوانين والأنظمة وعدم مخالفتها والعمل على تطبيقها بما يخدم مصلحة المؤسسة.

**2.3. أخلاقيات القائد (المدير):** تم تعريف القيادة في مجال الإدارة بأنها " ذلك النشاط الإيجابي الذي يقوم به شخص بقرار رسمي تتوفر فيه سمات وخصائص قيادية " (المنيف، 1983، صفحة 151)، كما عرفها الطراونة بأنها " القيادة هي التأثير في الأتباع لتحقيق الكفاءة والفعالية، وإيجاد مناخ تنظيمي منتج يسوده التعامل ضمن إطار أخلاقي وبما تسمح به القوانين والأنظمة " (الطراونة، 2010، صفحة 131).

والقائد هو الشخص الذي يتمتع بمجموعة من السمات التي تمكنه من حث الآخرين على إنجاز المهمات الموكلة إليهم (الصيرفي، 2007)، كما أن القيادة التي تتصف بالحيوية والمرونة لها أثر واضح في النتائج الإيجابية التي يتم تحقيقها، فالقائد أو المدير يحدد الإتجاه الأخلاقي للمنظمة من خلال الممارسات والتصرفات والأفعال التي يقوم بها والمواقف التي يبيدها من خلال رفض أو تأييد أنماط معينة من السلوك داخل المؤسسة.

وبشكل موضوع القيادة الأخلاقية أحد أهم ركائز الأخلاقيات في الإدارة، فهي تعني السلوك المناسب من الناحية المعيارية من خلال الإجراءات الشخصية والعلاقات ما بين الأفراد، وتعزيز مثل هذا السلوك بين الأتباع من خلال تعزيز عمليات الاتصال واتخاذ القرار في الإتجاهين. (Brown, Treviño, & Harrison, 2005, p. 120)،





ويتمثل الدور الأخلاقي الذي يمارسه المدير أو القائد في الإدارة العمومية في دعم القيم الأخلاقية من خلال التصرفات التي يقوم بها أو يدعمها ويوافق عليها ويكافئها، إضافة إلى نبذ السلوك غير الأخلاقي وعاقبة مرتكبيه.

**3.3. الثقافة التنظيمية:** تشكل الثقافة التنظيمية الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الأطراف، وقد ركز بعض الباحثين في حقل الإدارة على المظاهر السلوكية الظاهرة أو الخفية في المنظمة، في حين يركز آخرون على القيم المشتركة، كما اعتبرت مجموعة أخرى الثقافة التنظيمية بأنها تدوين للقواعد والمعايير الأخلاقية والسلوكية (الغالي و العامري، 2008، صفحة 180).

**أ. تعريف الثقافة التنظيمية:** وجدت عدة تعاريف مختلفة، فعرّفها (أبو بكر، 2006) بأنها "مجموعة قيم وعادات ومعايير ومعتقدات وافتراضات مشتركة تحكم الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة، وطريقة اتخاذ القرارات وأسلوب تعاملهم مع المتغيرات البيئية، وكيفية تعاملهم مع المعلومات والاستفادة منها لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة"، وعرّفها Reitz بأنها " مجموعة الاعتقادات والقيم والاتجاهات والفروض التي يشترك فيها أعضاء المنظمة وتحدد قواعد وأنماط سلوكهم التنظيمي وتساعدهم في التعامل مع البيئة الداخلية والخارجية".

مما سبق يمكن تعريف الثقافة التنظيمية بوصفها ممثلة لمجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والرموز والطقوس والمعايير السلوكية والاتصالات السائدة في المنظمة من أجل توحيد وتوجيه رؤية العاملين لتحقيق الأهداف المحددة. (جمال الدين، 2000، صفحة 436)

**ب. مكونات الثقافة التنظيمية:** يرى (الغالي و العامري، 2008، صفحة 178) بأن القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية والرموز الممثلة للمنظمة والاتجاهات والطقوس الجماعية والمعايير والتقاليد، تشكل أبعاد الثقافة التنظيمية.

- القيم التنظيمية: نوع خاص من المعتقدات الإيجابية يحملها أعضاء المنظمة، ويلتزمون بمضامينها؛ وتشمل القيم التنظيمية احترام الآخرين، احترام الوقت، المساواة بين العاملين... الخ
- المعتقدات التنظيمية: عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل تمثل المستوى الأعمق للثقافة التنظيمية، وتشمل جميع المعارف، الأفكار والقواعد الشعبية، الخرافات والأساطير؛
- الرموز: تمثل صورة قوية لطريقة إيصال الأفكار من خلال أفكار القادة المؤسسين والقصص والطقوس والشعائر
- المعايير: وهي قواعد شفوية تنص على ما يجب القيام به من طرف الأفراد وما لا يجب القيام به.
- التقاليد: تشمل محيط جماعة العمل وتتمثل في العادات والتصرفات المسموحة منها والممنوعة والعقوبات غير المكتوبة
- الطقوس: هي أفعال وعادات يعمل بها تعكس السلوك الجماعي للمنظمة، تمارس في مناسبات ومواقف معينة.

## II. الفساد الإداري:

### 1. مفهوم الفساد الإداري:

تم تناول مصطلح الفساد الإداري كظاهرة تمثل الجانب السلبي المرتبط بالشر عكس الخير والصلاح، ينتشر الفساد في كل المجتمعات البشرية المتقدمة منها والمتخلفة بنسب متفاوتة، وذلك لارتباطه بالفرد أي الإنسان الذي تحكمه



سلوكيات إيجابية وسلبية من ميول ورغبات ومشاعر وأهواء... الخ، الذي يمكن أن يخالف السلوك السوي في سبيل تلبية رغباته، ففي المصطلح اللغوي ورد الفساد في منجد اللغة العربية في كلمة فسد فسادا أي تفسخ وأنتن وأصبح غير صالح. وعرف بوادي الفساد الإداري بأنه " سلوك غير سوي ينطوي على قيام الشخص باستغلال مركزه وسلطانه في مخالفة القوانين واللوائح والتعليمات لتحقيق منفعة لنفسه أو لذويه من الأقارب والأصدقاء والمعارف وذلك على حساب المصلحة العامة" (بوادي، 2008، صفحة 13). أما البنك الدولي فعرف الفساد بأنه: "إساءة استغلال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة" (البنك الدولي، 2019)

أما في القرآن الكريم فوردت كلمة "الفساد" وما يدل عليها في 51' موضعا (محمد، 1945، الصفحات 518-519)، قال تعالى: ﴿ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ﴾ (الروم، الآية 41)، وقال أيضا في النهي عن الفساد: ﴿وَأَتَّبِعْ فِيهَا آتَانَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾ (القصص، الآية 77) مما سبق يمكن تعريف الفساد الإداري بأنه "سلوك سلمي صادر عن الموظف العام خلال تأدية مهامه يخالف من خلاله القوانين والأنظمة وحتى القواعد المتعارف عليها، بقصد الحصول على منافع خاصة له أو لأطراف أخرى على حساب المصلحة العامة".

## 2. أسباب الفساد الإداري:

للفساد الإداري عدة أسباب مختلفة ترتبط بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتنظيمية وحتى السياسية للبيئة التي يعمل فيها الأفراد، وهناك عوامل ترجع إلى الفرد نفسه من حيث شخصيه ومستوى تكوينه وإيمانه ويمكن توضيح أسباب الفساد الإداري في النقاط التالية: (سايح، 2012، صفحة 57)

- أسباب ذاتية: ترتبط بشخصية الفرد الموظف أو المدير ورغباته الذاتية ومستواه الاجتماعي، الثقافي والتعليمي؛
- أسباب اجتماعية: وتتمثل في العادات والتقاليد والقيم السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد؛
- أسباب تشريعية وتنظيمية: وتتمثل في القوانين والتشريعات المنظمة للعلاقات داخل المجتمع ومدى وجود قوانين وآليات فعالة لمكافحة الفساد

## 3. تصنيف الفساد الإداري:

يصنف الفساد الإداري حسب معايير عديدة ومختلفة تبعا لحجمه والقصد منه والمجال الجغرافي الممارس فيه.

**1.3 الفساد من حيث الحجم:** يصنف إلى فساد صغير وآخر كبير، فالفساد الصغير هو الذي ينتشر في المستويات الدنيا من الإدارة ويمارس من طرف فرد واحد مثل المماطلة في تنفيذ العمل، وتلقي رشواي بسيطة من المواطنين، أما الفساد الكبير فيرتبط بالمستويات العليا من هرم الإدارة والذي يقوم به كبار المسؤولين والمسيرين لتحقيق منافع مادية واجتماعية كبيرة وهو اخطر على مؤسسات الدولة لأنه يسبب خسائر مالية ضخمة إضافة إلى إضعاف عملية التنمية، وغالبا ما يرتبط الفساد الكبير بالمشاريع والصفقات الكبرى للدولة ومؤسساتها التي يتم منحها خارج إطار المنافسة الشفافة والعادلة عن طريق استعمال النفوذ المادي والسياسي. (سعاد، 2008، صفحة 249)



### 2.3 الفساد من حيث المجال الجغرافي: ويصنف إلى الفساد المحلي والفساد العالمي أو الدولي.

**3.3 الفساد من حيث التنظيم:** يقسم إلى فساد منظم وغير منظم، فالأول يمارس من طرف جماعات ومنظمات تتعاون فيما بينها من أجل تحقيق منافع متبادلة على حساب المصلحة العامة، وتشير بعض الدراسات أن الفساد المنظم له تأثير سلبي وخطير بالمقارنة بالفساد الغير منظم والذي يمثل سلوكا وتصرفا فرديا غالبا ما يحدث في المستويات الدنيا من الإدارة مثل الابتزاز وإفشاء أسرار العمل والإهمال المتعمد... الخ، ويمكن أن يتحول الفساد غير المنظم إذا انتشر وعم إلى فساد منظم. (الغالي و العامري، 2008، صفحة 357)

### 4. آثار الفساد الإداري:

للفساد الإداري آثار سلبية كثيرة تتمثل أهمها في: (كافي، 2015)

- إلحاق الضرر بالمصلحة العامة فثمن الفساد دائما هو تضييع المصلحة العامة.
- الإضرار بمصداقية الدولة وأجهزتها وإضعاف الثقة بها من قبل المواطنين والمتعاملين معها.
- إعاقة عمليات التنمية من خلال عزوف أصحاب الأموال على استثمار أموالهم في محيط يسوده الفساد.
- ظهور طبقة تعمل على نشر الفساد والاستفادة منه.
- تدني مستوى جودة الخدمة في الإدارة العمومية.

### III. الإطار الميداني للدراسة:

**1. مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في مديرية الضرائب على مستوى ولاية المسيلة والبالغ عددهم (334) موظف، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 70 موظف من مختلف المصالح وزعت عليهم استمارات الاستبيان، وبلغت الاستمارات المسترجعة (60) استمارة خضعت للتحليل الإحصائي.

الجدول (1): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية

النسبة %	الجميع	مدير فرعي	مصلحة	رئيس	محلل حسابي	مفتش	القضايا	مراقب	متخصص	موظف إدارة	المنصب المشغول
100%	60	2	7	10	21	4	5	11	عدد		
-	100 %	3 %	12%	17%	35%	7%	8%	18 %	النسبة		
60%	36	2	6	5	13	1	3	6	ذكر	الجنس	
40%	24	0	1	5	8	3	2	5	أنثى		
12%	7	0	0	0	2	2	1	2	أقل من 30 سنة	العمر	
42%	25	0	1	3	11	1	3	6	من 30 إلى 40 سنة		
33%	20	1	5	4	6	1	1	2	من 41 إلى 50 سنة		
13%	8	1	1	3	2	0	0	1	51 سنة فأكثر		
25%	15	0	1	0	2	2	0	10	ثانوي فأقل		



50%	30	2	3	8	10	2	4	1	ليسانس	المستوى
25%	15	0	3	2	9	0	1	0	ماستر / ماجستير	الدراسي
12%	7	0	0	0	2	1	2	2	أقل من 05 سنوات	عدد سنوات الخبرة
27%	16	0	1	3	5	1	1	5	من 05 إلى 10 سنوات	
27%	16	0	2	2	9	0	1	2	من 11 إلى 15 سنة	
13%	8	1	2		3	0	0	0	من 16 إلى 20 سنة	
22%	13	1	2	3	2	2	1	2	أكثر من 20 سنة	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الاستبيان

يتضح من خلال الجدول أن:

- عينة البحث تتكون من 60% من الذكور و 40% من الإناث،
- تشكل وظيفة عون إدارة نسبة 18% من العينة المبحوثة
- التركيبة العمرية: نلاحظ أن فئة اقل من 30 سنة تشكل نسبة 12% والفئة من 30 إلى 40 سنة تمثل نسبة 42% فيما شكلت الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة ما نسبته 33% فيما شكلت الفئة التي تتعدى 51 سنة ما نسبته 13% ومنه يمكن القول أن غالبية الموظفين من عنصر الشباب وهو عامل هام ومؤشر على
- بالنسبة للمستوى التعليمي نلاحظ أن 25% من الموظفين لديهم مستوى ثانوي فأقل، وان 75% من الموظفين حاملين لشهادة جامعية (ليسانس-ماستر-ماجستير) وهو مؤشر على الاهتمام بتوظيف الكفاءات من اجل تحسين الخدمة في الإدارة العمومية.
- بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية نلاحظ أن 39% من الموظفين لديهم خبرة تقل عن 10 سنوات وهو ما يوافق توزيع التركيبة العمرية لأفراد العينة و 27% لديهم خبرة ما بين 10 و 15 سنة، أما الفئة التي تزيد خبرتها المهنية عن 15 سنة فتمثلت ما نسبته 35%.



## الجدول (2): يلخص محتوى الاستبيان النهائي

المصدر	طبيعة الأجوبة	أرقام العبارات	عدد العبارات	اسم المحور	المحور
من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة	مختلفة	من 1 إلى 5	5	البيانات الشخصية	المحور الأول
دراسة (سالم، 2018)، دراسة (بجياوي، 2018)، دراسة (دجلة، 2013)، دراسة (قاسم، 2007)	"1= موافق بشدة" "2= موافق" "3= موافق إلى حد ما" "4= غير موافق" "5= غير موافق بشدة"	من 1 إلى 40	40	أخلاقيات الإدارة العمومية	المحور الثاني
دراسة (قاسم، 2007)	"1= لا يحدث أبدا" "2= يحدث نادرا" "3= يحدث أحيانا" "4= يحدث غالبا" "5= يحدث دائما"	من 41 إلى 59	19	الفساد الإداري	المحور الثالث

المصدر: من إعداد الباحثان

## 2. تشخيص النموذج:

يتكون النموذج النظري من مجموعة من العلاقات السببية المفسرة للفساد الإداري، ضمن هذا النموذج الذي يسمى أيضاً بنموذج التحليل تكون كل علاقة مدعمة بفرضية مرتكزة على إطار نظري أو ملاحظات تجريبية. يتكون النموذج العام لبحثنا من متغيرات كامنة (Latentes) مستقلة وتابعة، وتتمثل في الأخلاقيات الادارية وتنقسم إلى: أخلاقيات الأفراد، أخلاقيات القيادة (المدير)، الثقافة التنظيمية بالإضافة إلى الفساد الإداري كمتغير تابع، أما المتغيرات الظاهرة (manifestes)، فهي تتعلق بالعبارات المكونة للمتغيرات الكامنة، أي 40 عبارة خاصة بالأخلاقيات الإدارية بأبعادها الثلاثة و19 عبارة خاصة بالفساد الإداري.

## 3. تحليل النتائج:

في هذه الفقرة سنبدأ بتطبيق الأدوات الإحصائية الخاصة بتحليل الاستبيان واستخلاص النتائج من خلال ما يلي:

1.3. تقييم نموذج القياس: يحتوي النموذج المحدد في هذه الدراسة على خمسة متغيرات كامنة مع نموذج قياس عاكس، نود إيجاد تقديرات بين المتغيرات الكامنة والظاهرة، يوضح الجدول (3) تقديرات ألفا كرونباخ ومتوسط التباين المفسر AVE، بينما يبين الجدول (4) الارتباط وصحة التمايز.



## الجدول (3): نموذج القياس التنافسية

بناء الصدق والموثوقية				
متوسط التباين	الموثوقية المركبة	Roh - A	الفاكرناخ	البعد
0,410	0,842	0,861	0,803	أخلاقيات الأفراد
0,657	0,884	0,825	0,825	أخلاقيات القيادة (المدير)
0,916	0,956	0,967	0,910	الثقافة التنظيمية
0,602	0,883	0,858	0,835	الفساد الإداري

المصدر: من مخرجات برنامج SmartPLS

## الجدول (4): الارتباط وصحة التمايز

صحة التمايز Discriminant Validity				
Heterotrait-Monotrait3	Heterotrait-Monotrait2	Heterotrait-Monotrait	Cross Loadings	Fornel - Lacker
الفساد الإداري	الثقافة التنظيمية	أخلاقيات القيادة (المدير)	أخلاقيات الأفراد	البعد
			0,640	أخلاقيات الأفراد
		0,81	0,575	أخلاقيات القيادة (المدير)
	0,957	0,364	0,229	الثقافة التنظيمية
0,776	-0,317	-0,460	-0,359	الفساد الإداري

المصدر: من مخرجات برنامج SmartPLS

تم تقييم صحة التمايز (Discriminant validity) المعبر عنها في النموذج الحالي من خلال قيمة معيار (Fornel-Lacker) (Ab Hamid, Saim, & Mohmad Sidek, 2017, p. 130)، حيث يبين الجدول (3) أن الجذر التربيعي لـ (AVE) للمتغيرات الكامنة أكبر من الارتباطات المرافقة للمتغيرات الكامنة المرافقة (latent variables correlations LVC)، وهذا ما يشير إلى صحة التمايز .

**2.3 تقييم النموذج البنائي:** من خلال نماذج القياس السابقة تأكدنا أن عملية بناء نموذج هذه الدراسة موثوقة وصالحة، الخطوة التالية في PLS-SEM هي تقييم النموذج البنائي، قبل الانتقال إليه من المهم فحص مستوى العلاقة الخطية المتداخلة في النموذج البنائي، وفق طريقة PLS-SEM تبرز مشكلة التداخل الخطي (collinearity) عندما تكون قيم التسامح tolerance من 0.20 أو أقل، وقيم VIF (معامل تضخم التباين) من 5 وأعلى على التوالي (Joseph, Tomas, Christian, & Marko, 2017, p. 164).



## الجدول (5): تقييم علاقة التعدد الخطي

إحصائيات العلاقات الخطية المتداخلة (Collinearity Statistics (VIF)	
البعد	الفساد الإداري
أخلاقيات الأفراد	1,495
أخلاقيات القيادة (المدير)	1,633
الثقافة التنظيمية	1,153

المصدر: من مخرجات برنامج SmartPLS

يشير الجدول 5 إلى عدم وجود مشاكل التعدد الخطي (multicollinearity)، حيث أن جميع قيم VIF أقل من عتبة 5 (في الحدود المسموح بها).

3.3 معاملات الانحدار: تظهر معاملات المسارات المباشرة وغير المباشرة أن علاقة النموذج البنوي ذات دلالة إحصائية (الجدول 6).

## الجدول (6): معاملات الانحدار

المسار	المعاملات	الانحراف المعياري	T-test	P-value
الأخلاقيات الادارية ← الفساد الإداري	-0.463	0.095	4.875	0.000
أخلاقيات الأفراد ← الفساد الإداري	-0.137	0.151	0.904	0.366
الثقافة التنظيمية ← الفساد الإداري	-0.169	0.149	1.133	0.258
أخلاقيات المدير ← الفساد الإداري	-0.32	0.142	2.258	0.024

المصدر: من مخرجات برنامج SmartPLS

3.4 معامل التحديد ( $R^2$ ): معامل التحديد ( $R^2$ ) هو مقياس شائع يتم على أساسه تقييم النموذج البنوي، يمثل هذا المعامل التأثيرات المجمعة لجميع المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، إن قيمة  $R^2$  للنموذج الشامل هنا غير جيدة (25٪).

3.5 العلاقة التنبؤية ( $Q^2$ ): يتم تقدير  $Q^2$  بشكل عام باستخدام مسافة إغفال، إذا كانت  $Q^2 > 0$ ، فإن النموذج له صلة تنبؤية، وعلى العكس إذا كانت  $Q^2 \leq 0$ ، فإن النموذج يفتقر إلى الأهمية التنبؤية (Vincenzo, Wynne, Jorg, & Huiwen, 2010, p. 553)، وقد بلغت قيمة العلاقة التنبؤية للنموذج 0,118 (وهو ما يفسر القدرة العالية للتنبؤ بالنسبة لنموذج الدراسة).

3.6 حجم تأثير  $F^2$ : حجم تأثير أخلاقيات الأفراد على الفساد الإداري قيمة غير مقبولة، في حين أن حجم تأثير أخلاقيات المدير والثقافة التنظيمية على الفساد الإداري ضعيف، ونوضح ذلك في الجدول التالي .



الجدول رقم (7): حجم التأثير F<sup>2</sup>

F <sup>2</sup>	
الفساد الإداري	البعد
0,017	أخلاقيات الأفراد
0,084	أخلاقيات القيادة (المدير)
0,033	الثقافة التنظيمية

المصدر: من مخرجات برنامج SmartPLS

## 4. اختبار الفرضيات:

1.4. بالنسبة للفرضية 1: بعد اختبارنا للفرضية الإحصائية ومن خلال الجدول رقم (7) تبين رفض H0 ( $\alpha = 0.05 < sig = 0.000$ )، وبالتالي نقبل بالفرض البديل H1، أي أنه يوجد أثر معنوي للأخلاقيات الإدارية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$

2.4. بالنسبة للفرضية 2: بعد اختبارنا للفرضية الإحصائية ومن خلال الجدول رقم (7) تبين قبول H0 ( $\alpha = 0.05 > sig = 0.366$ )، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي للالتزام بالأخلاقيات الفردية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$ .

3.4. بالنسبة للفرضية 3: بعد اختبارنا للفرضية الإحصائية ومن خلال الجدول رقم (7) تبين قبول H0 ( $\alpha = 0.05 > sig = 0.258$ )، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي للثقافة التنظيمية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$ .

4.4. بالنسبة للفرضية 4: بعد اختبارنا للفرضية الإحصائية ومن خلال الجدول رقم (7) تبين رفض H0 ( $\alpha = 0.05 < sig = 0.024$ )، وبالتالي نقبل بالفرض البديل H1، أي يوجد أثر معنوي للالتزام بأخلاقيات القيادة (المدير) في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$

## الخلاصة:

من خلال دراسة موضوع أثر الالتزام بالأخلاقيات الإدارية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الالتزام بأخلاقيات العمل بأبعادها المختلفة المتمثلة في أخلاقيات الأفراد وأخلاقيات القيادة والثقافة التنظيمية وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى التي تنص على وجود أثر معنوي للالتزام بالأخلاقيات الإدارية في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة.



- بالنسبة لبعده أخلاقيات القيادة جاء في المرتبة الأولى من حيث التأثير في الوقاية من الفساد الإداري على مستوى مديرية الضرائب بالمسيلة وذلك أن القائد أو المدير يؤثر في المرؤوسين من خلال المواقف الأخلاقية التي تصدر عنه، إضافة إلى دعمه للسلوكات والتصرفات الأخلاقية الصادرة عن الموظفين والسعي إلى ترسخها في الميدان؛
- لم يظهر إثر واضح لبعده أخلاقيات الأفراد في الوقاية من الفساد الإداري ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الفساد بالنسبة للأفراد قد يعود لأسباب أخرى (الحوافز، مستوى الدخل)؛
- بالنسبة لبعده الثقافة التنظيمية ومن خلال نتائج التحليل تبين وجود إثر ضعيف لهذا البعد في الوقاية من الفساد الإداري ويمكن أن يرجع ذلك إلى طبيعة الهيكل التنظيمي ونظام الاتصالات السائد في الإدارة والتي غالباً ما يكون في شكل علاقات سلمية رسمية، إضافة إلى غياب برامج التدريب الأخلاقي في المديرية المبحوثة.
- وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم التوصيات التالية:
- تنظيم دورات تدريبية للأفراد العاملين في الإدارة العمومية حول أهمية الالتزام بأخلاقيات الإدارة العمومية في تحسين الخدمة العمومية والحد من ممارسات الفساد الإداري؛
- تعميم الإدارة الإلكترونية على مستوى الإدارة العمومية سيساهم في تقليص الفساد الإداري؛
- تحسيس الموظفين بأهمية الالتزام بالسلوك الأخلاقي الإيجابي في الإدارة العمومية لما له من أثر في الحكم على كفاءة الجهاز الإداري للدولة ككل؛
- إدراج البعد الأخلاقي في عملية التقييم والترقية للموظفين؛
- أخذ بعين الاعتبار البعد الأخلاقي في تعيين المسؤولين في المناصب القيادية في الإدارة العمومية؛
- الاهتمام بتحسين المستوى المعيشي والخدمات الاجتماعية للموظفين في الإدارة العمومية، ذلك أن انخفاض مستوى الدخل يعد أحد أسباب انحراف السلوك الأخلاقي للموظف في الإدارة العمومية؛
- إجراء مزيد من الدراسات حول أخلاقيات الإدارة وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل الحوافز، الأداء، الرضا الوظيفي.

#### قائمة المراجع:

- القرآن الكريم
- إبراهيم بدر الخالدي الصواف. (2000). أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الادارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة العامة ، 19 (33).
- ابراهيم عبد الله المنيف. (1983). الإدارة - المفاهيم - الأسس - المهام (الإصدار 3). جدة: دار العلوم للطباعة والنشر.
- أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، ابن منظور. (1968). لسان العرب (الإصدار المجلد العاشر). بيروت لبنان: دار بيروت للطباعة والنشر.
- أحمد بن محمد ابن مسكويه. (1934). تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق. بيروت: دار مكتبة الحياة للطباعة والنشر.



- البنك الدولي. (19 02, 2019). صحيفة وقائع مكافحة الفساد. تاريخ الاسترداد 09 09, 2020، من البنك الدولي: <https://www.albankaldawli.org/ar/news/factsheet/2020/02/19>
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الدستور. (2016). قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 الموافق 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري. العدد 14 ، المواد 10،23،24،32. (الجريدة الرسمية) الجزائر.
- الطاهر ميمون، و فاتح غلاب. (2020). أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية - دراسة تطبيقية في مديرية الضرائب بالمسيلة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، 28 (4)، 191-207.
- بلال خلف السكارنة. (2009). أخلاقيات العمل (الإصدار 1). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- بوزيد سايح. (2012). سبل تعزيز المساءلة والشفافية لمكافحة الفساد وتعزيز الحكم الراشد في الدول العربية. مجلة الباحث ، 57.
- تحسين أحمد الطراونة. (2010). الاخلاق والقيادة. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- حسين المحمدي بوادي. (2008). الفساد الإداري لغة المصالح. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
- راضي عذاب خولة. (2014). أخلاقيات العمل في جودة الخدمة: العلاقة والاثـر -دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي كلية الطب في جامعة القادسية. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، 93-115.
- طاهر محسن منصور الغالي، و صالح مهدي محسن العامري. (2008). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع (الإصدار 1). عمان - الأردن: دار وائل للنشر.
- عبد العزيز بن سعد الفحطاني. (2014). أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في الحد من الفساد الإداري ومكافحته. أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية . كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
- عبد الفتاح محمد سعاد. (5-6 جويلية, 2008). الفساد الإداري والمالي. المؤتمر العلمي الأول لهيئة النزاهة في بغداد . بغداد، العراق.
- عبد الفتاح ياغي. (1995). الأخلاقيات في الإدارة. عمان، الأردن: الجامعة الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
- غالب صالح عبد الرحمن الحوراني. (2005). تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية. رسالة دكتوراه . الجامعة الأردنية.
- فؤاد عبد الباقي محمد. (1945). المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم. القاهرة: مطبعة دار الكتب المصرية.
- كمال حسين أضواء. (2020). تأثير أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي - دراسة استطلاعية على عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل. المجلة العربية للإدارة ، 40 (1).



- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي. (2008). القاموس المحيط (ط 5). القاهرة: دار الحديث.
- محمد الصيرفي. (2007). أخلاقيات الموظف العام. الإسكندرية، مصر: دار الكتاب القانوني.
- محمد المرسي جمال الدين. (2000). السلوك التنظيمي: نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- محمد عبد الوهاب العزاوي، معاوي كريم العاني، و عبد السلام محمد خميس. (2016). أخلاقيات الإدارة. عمان- الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- محمد ماهر الصواف. (1994). أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها في التطبيق. مجلة الإدارة العامة، 15.
- مصطفى محمد أبو بكر. (2006). التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة- مدخل تطبيقي. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- مصطفى يوسف كافي. (2015). الإعلام والفساد الإداري والمالي وتداعياته على العمل الحكومي. عمان - الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- مهدي محمود دجلة. (2013). تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري - بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية. مجلة التقني ، 26 (4)، 111-138.
- نايف علوان قاسم. (2007). تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير (7)، 57-82.
- نجم عبود نجم. (2000). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- يعقوب سالم. (2018). أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية - دراسة ميدانية ببلديات الوادي. أطروحة دكتوراه ل.م.د في علم الاجتماع تخصص إدارة وعمل . بسكرة: جامعة محمد خيذر.

- Ab Hamid, M. R., Saim, W., & Mohmad Sidek, M. H. (2017). Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Laecker Criterion Versus HTMT Criterion. *Jornal of Phisics: Conference Series* , 890.
- Brown, M., Treviño, M., & Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 97 (2), 117-134.
- Joseph, F. H., Tomas, J. G., Christian, M. R., & Marko, S. (2017). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Vol. Second Edition). Los Angeles: SAGE publications.
- Vincenzo, E. V., Wynne, W., Jorg, H., & Huiwen, W. (2010). *Handbook of Partial Least Squares* , P 553. New York: Springer Heidelberg Dordrecht.