

أخلقة الإدارة العمومية كآلية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر

Moralizing the Algerian Public Administration as an Anti-Corruption Mechanism



عبد الهادي عباد

جامعة وهران 2 ، الجزائر ، abbad.abdelhadi@univ-oran2.dz

مخبر القانون، المجتمع والسلطة.

نصر الدين بن سادات

جامعة وهران 2 ، الجزائر ، bensadat.nasreddine@univ-oran2.dz

تاريخ الإرسال: 2021/01/14 تاريخ القبول: 2021/05/10 تاريخ النشر: 2021/07/10

ملخص:

شهد حقل الدراسات الإدارية اهتماما كبيرا بالمجالات المتعلقة بمكافحة الفساد الإداري والوقاية منه في الإدارة العمومية. ولهذا سعت العديد من الدراسات الأكاديمية للبحث عن آليات وحلول حقيقية لمعالجة هذه المعضلة وذلك بالتركيز على دور الجوانب الأخلاقية في مكافحة الفساد الإداري. تسعى هذه الدراسة لاستعراض الآثار الأساسية لتطبيق مبادئ أخلاقيات الإدارة العمومية في الجزائر، من أجل تعزيز قيم الشفافية والمساءلة والنزاهة كمبادئ للحكومة الإدارية. وقد حاولت الدراسة اعتماد مقاربة معيارية في معالجة حجتها المركزية والتي تدور حول الدور الفعال الذي تلعبه الأخلاقيات الإدارية في الوقاية من الفساد.

الكلمات المفتاحية: الإدارة العمومية؛ المبادئ الأخلاقية؛ أخلاقيات الإدارة؛ الفساد الإداري؛ مكافحة الفساد.

Abstract:

The field of Administrative studies has witnessed a great interest in fighting and preventing Corruption in public administration. Therefore, there was a considerable emphasis in many researches on how to create an Anti-Corruption mechanism in order to respond effectively to this dilemma through the promotion of administration ethics. The aim of this study is to review the possible impact and the fruitful outcomes of applying ethics principles in Algerian public administration, with a view to promoting transparency and accountability and integrity as principles of good governance. The study attempted to adopt a Normative approach to its central argument, which revolves around the effective role that administrative ethics play in preventing corruption.

Keywords: Public administration; Ethics principles; Administration Ethics; Administrative corruption; Anti-Corruption.

* المؤلف المرسل: عبد الهادي عباد، abbad.abdelhadi@univ-oran2.dz

مقدمة:

تحظى دراسة أخلاقيات الإدارة العمومية باهتمام كبير، نظراً لأهميتها المتزايدة، كونها تمثل دعامة أساسية في تحسين الأداء الإداري من جهة، وآلية فعالة في ترقية الخدمة العمومية من جهة أخرى، كما أصبحت مدخلاً لتحقيق إدارة عمومية رشيدة بعيدة عن الممارسات السلبية ومظاهر الفساد.

وتعتبر مكافحة الفساد الإداري والوقاية منه وتعزيز مبادئ الحوكمة الإدارية، معياراً مهماً لدى المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والشركات العالمية، فعلى أساسها يتم ترتيب الدول وفقاً لمؤشرات الحوكمة، مما يزيد من فرص التمويل الدولي واستقطاب رؤوس الأموال وجلب الاستثمار... الخ. كما أصبحت أولوية ملحة لدى الحكومات، كونها ترتبط بأداء الشؤون العامة للدولة، وما يترتب عنها من تخصيص للموارد الضرورية لدفع عجلة التنمية وتلبية الحاجات المجتمعية المتنوعة. لذا بات التوجه نحو تعزيز المعايير الأخلاقية في الإدارة من أهم المقاربات الفعالة لحوكمة الإدارة العمومية.

تسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء حول العلاقة بين الفساد الإداري وامكانيات تقليص حيز انتشاره في الإدارة العمومية الجزائرية، عن طريق اقتحام القيم والمعايير الأخلاقية كضوابط موجبة للسلوك. ومع أن الدراسة تتبنى موقفاً معيارياً كونها تبحث في محددات ما يجب أن يكون عليه السلوك الإداري السليم والمقبولة أخلاقياً، إلا أنها تشدد على ضرورة أن يتحول فعل الأخلقة إلى آليات إجرائية تنقله من فضاء التصورات النظرية إلى واقع الممارسة العملية. ومن هنا فإن الدراسة تطرح الإشكالية التالية: هل يمكن ارجاع مظاهر الفساد في الإدارة العمومية الجزائرية إلى عدم احتكامها للمعايير الأخلاقية؟ وهل يقود تطبيق الآليات الأخلاقية إلى التعاطي الجيد مع معضلة الفساد في الإدارة العمومية الجزائرية؟

تتبنى الدراسة مقارنة معيارية Normative Approach لتحليل ومعالجة اشكالياتها، غير أن البعد المعياري في الدراسة لا يعني انغماسها في البحث "عما يجب أن يكون" والابتعاد عن حقائق الواقع الإمبريقي. إن المنهجية التي يتبعها البحث تشتغل عبر ثنائية (قيم / حقائق) كون البحث يسعى إلى تقديم مجموعة من الآليات قائمة على مجموعة من الضوابط المعيارية، تنطلق من ثلاث محاور رئيسية تبدأ أولاً بتحديد المعايير الأخلاقية ومصادرها ثم تنتقل إلى تشخيص واقع الإدارة العمومية في الجزائر، وفي الأخير تحاول أن تقترح آليات إجرائية استناداً إلى مجموعة من الضوابط المعيارية وذلك عبر إبراز الدور الوظيفي الذي تلعبه الأخلاقيات الإدارية في مكافحة الفساد الإداري بالجزائر.

إن هذا المسعى البحثي ينطلق من فكرة مركزية وهي أن هناك علاقة بين ضعف الالتزام بالأخلاقيات الإدارية وانتشار الفساد، ولذا تفترض أن تعزيز الأخلاقيات الإدارية عن طريق اقتحام آليات إجرائية فعالة، سوف يزيد من مستويات الشفافية والنزاهة والمساءلة، ويكون له تأثير إيجابي على السلوك الإداري، مما يقلل من مستويات الفساد داخل الإدارة العمومية في الجزائر.

المحور الأول. الإطار النظري للدراسة:

إن تحديد المفاهيم ليس بالأمر اليسير، نظراً لوجود العديد من الاختلافات من حيث المعنى والقصد من كل مفهوم، لذلك سوف نحاول إيجاد تعريف لأخلاقيات الإدارة متفق عليه من طرف المهتمين، والدارسين والباحثين في هذا المجال على سبيل الذكر وليس الحصر.

1. تعريف الأخلاق:

الأخلاق "هو علم يوضح معنى الخير والشر، ويبين ما ينبغي أن تكون عليه معاملة الناس بعضهم بعضاً ويشرح الغاية التي ينبغي أن يقصدها الناس في أعمالهم، وينير السبيل لعمل ما ينبغي." (أمين 1931، ص. 02)

وأيضاً تعرف بـ "هيئة للنفس راسخة، تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فِكروروية فإن كان الصادر عنها الأفعال الحسنة، كانت الهيئة خلقاً حسناً، وإن كان الصادر عنها الفعال القبيحة، سميت الهيئة التي تصدر عنها ذلك خلقاً سيئاً." (جمعة 2009، ص. 21)

وبالإضافة إلى ذلك يعتبر الفيلسوف ابن مسكويه أن الأخلاق هي: التخلي عن الرذائل قبل أي اتجاه إلى التحلي بالفضائل وبذلك يؤكد على ضرورة الاتجاه نحو الأخلاق المجتمعية لتحقيق الفضيلة والسعادة، لأن الاختلاط بالناس هو المحك الذي تظهر فيه الرذيلة أو الفضيلة، ويوضح أن التخلُّق صناعة وأنه لا حرج في أن يقال تصنيع الفرد أخلاقياً أو تخلُّيقُهُ أو أخلَقْتُهُ أو تَخَلَّقُهُ بمعنى جعله انسان ذا خلق كريم، ويبين كذلك بأن الخلق صفة تضع الانسان دائماً على الجادة وتضمن نظامه واستقامته. (محمد 1993، ص. ص. 40.38)

ومن خلال ما سبق يتبين أن علم الأخلاق هو الذي "يُوضح لنا الحياة الأخلاقية ويعني الوسائل لامتحان الآراء الأخلاقية التي تظهر في شكل عرف وعادات، ويعيننا على معرفة الغاية الأخيرة للحياة، ويساعدنا على النظر في لإبقاء ما يصح منها للبقاء، وإصلاح الفاسد، ونبذ ما لا يصلح، ويبني المقياس الأخلاقي الذي به نحكم على الأعمال وبه نهتدي في ميولنا وأفعالنا." (رابورت وأمين 2013، ص. 45)

2. تعريف أخلاقيات الإدارة العمومية:

قبل التطرق لتعريف أخلاقيات الإدارة العمومية سوف نشير باختصار لتعريف الإدارة العمومية "Public administration" والمقصود بها جميع العمليات أو النشاطات الحكومية التي تهدف إلى تنفيذ السياسة العامة للدولة. وهي تنفيذ المهام باستخدام الجهود البشرية والوسائل المادية استخداماً يعتمد التخطيط والتنظيم والتوجيه، وفق منظومة موحدة تستخدم الرقابة والتقييم والتقويم في تصحيح مساراتها وتسعى إلى تحقيق الأهداف بكفاية وفعالية عاليتين، لتنفيذ السياسة العامة للدولة.

فالإدارة العمومية تشمل كل هيئة عامة، مركزية أو محلية أوكلت إليها السلطة السياسية مهمة تلبية الحاجات وتقديم الخدمات العامة، مع تزويدها بالوسائل اللازمة لذلك، وتشمل أيضاً أسلوب عمل هذه الهيئات وطابع علاقاتها فيما بينها وعلاقاتها بالأفراد.

أما بالنسبة لتعريف أخلاقيات الإدارة، فلقد حاول العديد من الباحثين والدارسين للموضوع إيجاد وتقديم تعريفات تساعد على فهم المصطلح ومدلولاته الأساسية، لذلك فالانتقال من الأخلاق إلى الأخلقة هو الانتقال من العموم إلى التخصص، إذ يمكن القول بأن الأخلاق تشير إلى قواعد محددة من قبل سلطة خارجية التي تُفرض على الوعي والسلوك الفردي، وينظر للأخلاق على أنها ديناميكية شخصية، مع التزام بإعطاء معنى لما يقوم به الفرد باختياراته وفقاً لقيمه واهتماماته، بما يتوافق مع تصرفاته، ويمكن تلخيص الفرق بين المفهومين بأن الأخلاق هي الأساس المنثى للأخلاقيات بمعنى فن توجيه السلوك والتصرف الإنساني. (عثماني 2015، ص. 03)

كذلك عرّف إيفانسيغف وزميله " Ivancevich et al " أخلاقيات الإدارة بأنها "تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار وإن أهميتها تتناسب مع أثار ونتائج القرار فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيرا في الآخرين ازدادت أهمية أخلاقيات ذلك المدير." (نجم 2005، ص. 18)

ويُعرف بيتر دراكر "P.F.Drucker" أخلاقيات الإدارة بـ " العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس تقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف." (بن شعيب وبومدين وبودية 2013، ص. 116)

ومن خلال ما سبق يمكن أن نُعرف أخلاقيات أو أخلاق الإدارة بأنها " تطبيق مجموعة من المبادئ والمعايير السلوكية التي تحكم سلوك الأفراد أو الجماعة، في التمييز بين الخطأ والصواب في منظمة أو هيئة معينة."

3. تعريف الفساد الإداري:

تعبّر كلمة فساد عن معاني مختلفة فهي تعني الجذب أو القحط. والفساد لغة هو نقيض الصلاح وهو المفسدة خلاف المصلحة ويقال فسد الشيء أي بطل واضمحل، وتَقَاسَدَ القَوْمُ تدأَبَرُوا وقطعوا الأرحام وقالوا هذا الأمر مُفسَدٌ لكذا أي فيه فَسَاد. (ابن منظور 1968، ص. 335)

ويمكن تعريف الفساد الإداري اصطلاحاً على أنه: ذلك السلوك الذي يدل على الانحرافات في الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وممارسة القواعد والمبادئ الحاكمة للإدارة العمومية، قصد تحقيق مصلحة ومنافع شخصية تتعارض مع المصلحة العامة.

4. نظريات دراسة أخلاقيات الإدارة العمومية:

هناك الكثير من الاختلافات والآراء المتباينة حول مكونات السلوكيات الأخلاقية، وكيف يجب ان تتخذ القرارات أو تنجز المهام من منظور أخلاقي، وانطلاقاً من ذلك فقد وضع الباحثون الكثير من النظريات تبعاً لمذاهب متعددة لوصف الأطر الأخلاقية المستخدمة في المؤسسات والمنظمات ونذكر منها:

أ. نظرية المنفعة:

تستند هذه النظرية على الأفعال والغايات المتعلقة بالسلوك، وغاية النشاط الإنساني هي السعادة بمعنى تحصيل اللذة، وتجنب الألم وهي مطلب اقصى للإنسان. وتتوضح السعادة في مذهب الفردية ومذهب المنفعة، والمذهبان يوحدان بين مدلول السعادة ومدلول اللذة أو المنفعة. تنقسم هذه النظرية إلى قسمين وهما كالتالي: (أمين، ص. 33)

✓ النظرية الفردية أو الذاتية: والتي ترى أنّ السلوك الصحيح للفرد يعتمد على نتائج هذا السلوك للفرد بذاته، أي أن الاختيار بين البدائل يكون بحسب الخيارات التي تحقق مصالحه، وبذلك ينبغي أن يطلب الإنسان في الحياة سعادته الشخصية ما دامت لا تلحق الضرر بالآخرين. والتقييم وفق هذه النظرية يستند على السعي وراء تحقيق الأشياء الإيجابية المرغوبة من قبل الشخص، كالصحة والوظيفة الجيدة والحياة السعيدة والقوة، مع تجنب النتائج السلبية. ومع ذلك فيمكن أن يُعطل الفرد أو يعيق أي شيء لا يحقق مصالحته الشخصية، حتى لو أدى هذا إلى تحقيق مصالح الآخرين. (الغالي والعامري 2016، ص. 150)

✓ نظرية المنفعة العامة: يعد (جربني بينثام Jeremy Bentham وجون ستيوارت ميل John Stuart Mill) من أشهر أنصار هذه النظرية. وترى هذه الأخيرة أن ما ينبغي أن يطلبه الفرد في الحياة ليس سعادته الشخصية، وإنما ينبغي أن يطلب أكبر قدر من السعادة لكل الناس، بمعنى ينبغي تفضيل واختيار أحسن البدائل المتاحة بما يحقق السعادة لأكبر عدد من الأشخاص مع تجنب الألم. لذا فالأفراد يجب أن يتصرفوا بطريقة تعطي أكبر المنافع للمجتمع وأقل قدر من الألم. لكن المشكلة في هذه النظرية تكمن في صعوبة إدراك كل المنافع والكلفة لأي قرار أو تصرف. (الجربسي 2016، ص. 16)

ب. نظرية العدالة:

تهدف هذه النظرية إلى بيان أن العدالة هي الفضيلة الأولى التي يجب أن تسعى إليها المجتمعات والمنظمات. وتشير أيضاً إلى أن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي ينتج عنه توزيع عادل للمنافع والتكاليف، على كل جهة تتأثر بهذا السلوك. كما أن تعايش الأفراد وتعاونهم وتنافسهم، لا بد أن يتم وفق قواعد وقوانين، ولا بد من معاقبة من لا يلتزم بها.

وعلى وجه العموم قسم المفكرون من الناحية النظرية، العدالة إلى ثلاثة أنواع وهي: (نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير 2006، ص. 57)

- العدالة التوزيعية: التي تقوم على مبدأ الاستحقاق، أي أن يحصل كل فرد على ما يستحقه وفق إمكانياته واستعداداته وظروفه.

- العدالة التعويضية: تعني أن كسر القوانين والقواعد ينجم عنه أضرار وضحايا لا بد من تعويضهم بما يتناسب مع تلك الأضرار.

- العدالة التأديبية: التي تقوم على ضرورة معاقبة المذنبين وبذلك فهناك اتفاق عام على أن العدالة هي إعطاء كل ذي حق حقه بغض النظر عن مدى توازن المصالح.

ج. نظرية الحقوق:

ترتكز هذه النظرية على الأفكار التي قدمها الفيلسوف الإنجليزي "جون لوك John Lock" والتي تقوم على أساس أن هناك بعض الحقوق الطبيعية الأساسية للإنسان ينبغي احترامها وحمايتها وهي الحق في الحياة، الملكية الحرة،... واستناداً إلى هذه النظرية، فإن السلوك يعد أخلاقياً إذا احترم وحافظ على الحقوق الأساسية للأفراد. وهناك من يشر إلى مبدأ الحرية العائلة ويركز هذا المبدأ على حقوق الفرد، إذ أن للفرد الحق في التصرف إذا لم يتجاوز هذا التصرف حريات الآخرين. (نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال 2005، ص. 55)

تحاول هذه النظريات ان تقدم الحلول التي قد تساهم من تعزيز دور الفرد في كافة جوانب الحياة وتستجيب للمتطلبات العملية، بما يضمن تحقيق العدالة بكافة جوانبها، من خلال إنفاذ وتطبيق القانون مع مراعاة المساواة وتكافؤ الفرص، بما يحقق أكبر قدر من المنافع للفرد وللمجتمع ككل.

5. مصادر الأخلاقيات الإدارية:

تشكل القيم الفردية والدين والقيم والبيئة الاجتماعية والتشريعات النافذة وغيرها، المصادر الأساسية لأخلاقيات الإدارة والتي ستحاول الدراسة ذكرها وترتيبها كما يلي:

أ. الذات الفردية:

الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى لها في نفسه، وتستثير شغفا خاصا عنده وعليه فإن العمل الأخلاقي لا بد وان يبدو جميلا وجذابا أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، وبالتالي فإن الذاتية الفردية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص. (ياغي 2012، ص. 19)

ب. الدين أو المعتقد:

تعتبر الأديان بشكل عام مصدرا ثابتا للأخلاق، ولا تخلو أي ديانة من الحث على مكارم الأخلاق والقيم الحميدة والفضائل. حيث يعتبر الدين وسيلة من وسائل الضبط الاجتماعي في كافة المجتمعات البشرية. (الطراونة 2010، ص. 31)

ج. الأسرة:

الأسرة هي النواة الأولى لبناء السلوك لدى الأفراد وهي بذلك تحتل مكاناً هاماً في البنية الاجتماعية، والواضح أن للأسرة تأثير كبيراً على المصلحة العامة ومستوى الأخلاق في كافة الجوانب الحياتية المختلفة والمتنوعة. (السكرانه 2019، ص. 60)

د. المؤسسات التعليمية:

للنظام التعليمي دوراً مهماً في المجتمع، خاصة في تكوين القيم الأخلاقية وتنمية السلوك الأخلاقي لدى الأفراد. وبذلك يستطيع النظام التعليمي أن يلعب دوراً مهماً في إعداد الأفراد للدخول في مجالات العمل الوظيفي. (الغالي، ص. 142)

هـ. القانون والتشريعات:

يعد القانون والتشريعات المختلفة، من أهم وسائل تنظيم الحياة العامة للناس في أي مجتمع، وهي من أهم المصادر التي تتحكم في التسيير الإداري. (ياغي، ص. 22)

و. المصدر السياسي والاقتصادي:

يلعب النظام السياسي والاقتصادي، دوراً مهماً في التأثير على سلوكيات أفراد في المجتمع، كما تنعكس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام السياسي ديمقراطي ومفتوح اقتصادياً فتأثير قيم الحرية على الأفراد، سيكون واضحاً على سلوكياتهم وقناعاتهم الأخلاقية. (ياغي، ص. 124)

ز. المصدر الاجتماعي:

" أخلقة الإدارة العمومية كآلية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر " عبد الهادي عباد ونصر الدين بن سادات

يعني مجمل الظروف والأوضاع الاجتماعية التي يعيش في ظلها الفرد، وقد تضاعفت أهمية هذا البعد بشكل كبير بفضل تمازج قطاعات المجتمع المتعددة، من خلال التقاليد والاعراف والقيم التي تؤثر في نمط التسير الإداري. (برجنسون والدروبي وعبد الدايم 1981، ص. ص. 20-21)

6. أبعاد أخلاقيات الإدارة:

تعتبر الموضوعية والامانة والمساءلة والنزاهة، من المبادئ والركائز الأساسية والمهمة التي لا تقوم أية فلسفة أخلاقية أو إدارية بدونها.

أ. الموضوعية والحيادية:

تعني أن يكون الأفراد أو العاملين في الإدارة العمومية، محايدين وبعدين عن أي تأثيرات جانبية ويتمتعون باستقلال كامل في جميع ما يتعلق بأعمالهم ومهامهم، وألا يكون لهم أي مصالح أو علاقات تعارض مع طبيعة عملهم. (بن رمضان 2019، ص. 198)

ب. الأمانة:

هي قيمة انسانية عليا وتعني التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية، وأن يكون الأفراد في الإدارة محل ثقة كاملة. (عثماني، ص. 07)

ج. النزاهة:

النزاهة هي مجموعة القيم المتعلقة خاصة بالإخلاص في العمل، وأن يتّصف الموظفون في الإدارة العمومية، بالعدل وأن يتحلوا عند قيامهم بمهامهم، بالعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم، وأن يتجردوا من المصالح الشخصية، كما ينبغي على العاملين، ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم، أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير. (أمان 2016، ص. 53)

د. الشفافية:

هي ضرورة وضوح الإدارة العمومية فيما يخص إجراءات تقديم الخدمات، والإفصاح عن شروط ومعايير وآليات الحصول على هذه الخدمات بشكل علني ومنتساو، لجميع المواطنين. من قبل المسؤولين عليها بمختلف مستوياتهم. (MISRA 2016, p.p. 28- 29)

هـ. المساءلة:

وهي واجب المسؤولين في الوظائف الرسمية، عن طريق تقديم تقارير دورية حول سير العمل في الإدارة بشكل يتم فيه توضيح قراراتهم وتفسير سياساتهم، والاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على هذه القرارات والالتزام بتقديم تقارير عن سير العمل في مؤسساتهم، ومدى النجاح أو الإخفاق في تنفيذ أهدافهم في العمل، وكما يعني هذا المبدأ حق المواطنين العاديين في الاطلاع على هذه التقارير وعلى أعمال الإدارات العامة. (أمان، ص. 65)

المحور الثاني. المسألة الأخلاقية وعلاقتها بالأداء في الإدارة العمومية الجزائرية:

تعد الإدارة العمومية بمثابة المسجد والمنقذ الحقيقي لسياسة الدولة، فمن خلالها تقوم الدولة بتقديم الخدمات العمومية للأفراد، ونظراً للصعوبات والاختلالات التي تعترض الجهاز الإداري أثناء القيام بالمهام المنوطة به، كانت هناك ضرورة ملحة لأخلقة الهيئات والمؤسسات الإدارية العمومية والتي تشكل انشغالا بالغاً بالنسبة للسلطة السياسية. وفي ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها منظومة التطوير الإداري في العالم والتحول نحو نموذج التسيير العمومي، ظهرت بعض المفاهيم الجديدة، التي تحاول تقديم نماذج إدارية قادرة على تجاوز الضعف الذي يسود جميع الهيئات والمنظمات الإدارية المختلفة، لذا أصبح هناك توجه نحو تبني الأخلاقيات الإدارية كآلية جديدة في تسيير الشؤون العمومية، والذي يفتح المجال لمحاولة إصلاح وعصرنة المرافق العمومية وفق نماذج التسيير الجديدة.

1. واقع الفساد الإداري في الجزائر:

قامت الجزائر خاصة بعد استقرار الأوضاع السياسية والاقتصادية، بالعديد من المشاريع التنموية والتي أسندت للجهاز الإداري العمومي، الذي قام بالدور الأكبر لإدارة هذه المشاريع الكبرى، التي أثرت بدورها على مستوى استفحال وشيوع ظاهرة الفساد في الدولة. فحسب التقارير الدولية وخاصة تقرير منظمة الشفافية العالمية لسنة 2018 توجد الجزائر ضمن مجال الدول التي بها حجم كبير من الفساد، فبعد البدء في البرامج التنموية التي جاءت بمشاريع ضخمة خاصة في سنة 2003 تحصلت على درجة سيئة واحتلت الرتبة 88 من أصل 133 دولة، ثم تحسن المؤشر بشكل طفيف خلال الفترة من سنة 2004 إلى غاية سنة 2006 ويعود ذلك أساساً للإجراءات القانونية المتخذة حسب ما تنص عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وتم إصدار القانون رقم (06-01) المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، لكن خلال سنوات 2006-2007-2008، ليرتفع المؤشر قليلاً وتخرج من قائمة مجموعة البلدان الأكثر فساداً في العالم. لتعود للقائمة مباشرة خلال سنوات 2009-2010-2011، نتيجة انخفاض المؤشر إلى أقل من 03 درجات، وهي فترة بداية برنامج دعم النمو (2010-2014) الذي خصص له غلاف مالي قدره 1000 مليار دينار جزائري، لدعم التنمية الاقتصادية، وهو ما عمق من معضلة، وزاد من حدة شيوع ممارسة الفساد بشكل أكبر. ثم ارتفع المؤشر في سنة 2012 إلى 4.3 وبقي حتى خلال السنوات اللاحقة مستقراً في نفس المجال (2.3-6.3) وهو مؤشر ضعيف من أصل 10 درجات مما يفسر وجود بيئة من الفساد ومراتب غير مشرفة من حيث الشفافية والنزاهة في الجزائر خاصة فيما يتعلق بالوظيفة العمومية وتسيير المال العام وقد جاءت بترتيب 108 من مجموع 176 دولة خلال سنة 2016، وبقيت على نفس الحال خلال سنة 2017 حيث رتبت في الرتبة 112 من مجموع 180 دولة. (بوطروة وسمايلي، 2019، ص 05)

2. مظاهر الفساد في الإدارة العمومية الجزائرية:

تتأثر الإدارة العمومية بصفة عامة بالعديد من التطورات والتناقضات والتجاذبات، جعلتها تعاني من مشكلات عديدة يمكن اجمالها في:

أ. معضلة الرشوة:

وتعني حصول الشخص على منفعة تكون مالية في الغالب، لتمرير أو تنفيذ أعمال خلاف التشريع أو أصول مهنية، وتختلف بشكلها وطبيعتها فقد تكون ذات قيمة مادية أو معنوية، وتمارس عادة نتيجة العراقيل البيروقراطية التي تواجه من هو بحاجة إلى خدمة معينة من طرف من يستغلون مكانهم الوظيفية من أجل الحصول على الرشوة مقابل تقديم تلك الخدمة أو تسهيلها، وتعد الرشوة من أكثر مظاهر الفساد شيوعا وانتشارا وتأثيرا على فعالية وجودة الإدارة العمومية في الجزائر، بصفة عامة فهي مرض إداري وإنحراف وظيفي وأخلاقي يجب التصدي له بمتخلف الطرق والأساليب لما لها من تأثيرات سلبية على الإدارة العمومية. (محمد 2018، ص. 68)

ب. ظاهرة المحاباة والتحيز والمحسوبية:

تعد من أكثر مظاهر الفساد الإداري إنتشارا وخطورة في الجزائر، فهي تنجم عن إستغلال المنصب أو الوظيفة وجميع السلطات التي يخولها شغل منصب اداري معين، لمصلحة جهة معينة، أو فرد دون وجه حق، فهو ناتج عن سوء نية لإعطاء حق من يستحق إلى من لا يستحق، وينطلق هذا التمييز على أساس الصلة العصبية والقرابة وبالتالي تستغل الموارد وتشغل المناصب، من قبل غير المؤهلين، مما يؤثر سلبا على الإدارة العمومية. (جاب الله 2016، ص. 103)

ج. مشكلة الواسطة:

وهي وسيلة يستخدمها الأفراد، للوصول الى شخص يملك سلطة القرار لتحقيق مصلحة خاصة، وهي خارج التشريعات واللوائح التنظيمية الرسمية. وهي من الظواهر الاجتماعية التي تسود المجتمع الجزائري، وهي تساهم في استئراء الفساد وتساعد على انتشاره مما يؤثر على شفافية الأداء الاداري ونزاهته. (محمد 2018، ص. 70)

د. مخالفة القواعد واللوائح الإدارية:

مخالفة القواعد والأحكام المنصوص بالقانون، أو داخل المنظمة ومحاولة تجاوزها وخرقها، وإعتبار ذلك دليلا على النفوذ والسلطة، وهو أحد المظاهر البارزة السائدة في الإدارة العمومية الجزائرية، خاصة الفساد الإداري الذي يتعايش معه السلوك الإنساني والذي يتحول إلى سلوك متعمد ومبرر من قبل الأكثرية، ونتيجة لذلك تسود الرغبة في اختراق القانون وإحتيال عليه والخروج عن أحكامه لتحقيق مصالح شخصية. (بوروق 2018، ص. 267)

هـ. غياب المسؤولية الإدارية:

غياب الالتزام والشعور بالمسؤولية لدى الإداريين والعاملين في الإدارة العمومية بالجزائر، من جهة وبروز مشكلة عدم تطابق المسؤولية مع السلطة المخولة لهم من جهة أخرى، وهذا ما يجده المسؤولون حجة للتهرب من المسؤولية الكاملة عن أعمالهم، إما لنقص كفاءتهم أو تخوفا من عواقب تخطي السلطة المخولة لهم مع قبول امتيازات المنصب. (الغالي، ص. 376)

و- استغلال النفوذ والسلطة الإدارية:

هو الاستفادة من السلطة في الإدارة العمومية للحصول على منفعة خاصة، من خلال استثمار المعلومات التي يفترض أنها سرية في الإدارة، أو القدرة على التأثير بصورة غير قانونية أو غير مشروعة على قرار جهة أخرى. ويؤدي هذا السلوك إلى الإخلال بمبدأ العدالة بين الأفراد حين يستخدم لتحقيق مصالح خاصة على حساب المصلحة العامة، وهو ما أثار وعزز من انتشار الفساد في الإدارة العمومية الجزائرية. (أمان، ص. 27)

ز. عدم كفاية الآليات الرقابية الإدارية:

تعتبر الرقابة وظيفية حيوية في الإدارة العمومية، والقصد من منها ضمان التسيير الحسن للمرافق العامة والأموال العامة، وكشف وردع كل الانحرافات، فمهما بلغت البلدان درجة الرقي والتمدن سيكون هناك دائما أفراد ذوي نية سيئة ينبغي الاحتياط للأفعال الغير شرعية التي قد تصدر منهم، من هذا المنطلق فالرقابة الإدارية هي حلقة هامة في أية استراتيجية لترقية القواعد والسلوكيات الأخلاقية. (الغالي، ص. 389)

ح. التسبب الوظيفي في الإدارة العمومية:

هو السلوك المنحرف أثناء أداء الواجبات والالتزامات تجاه الإدارة والمجتمع، من خلال عدم بذل العاملين ما يفترض بهم وما يتوقع منهم من عمل، وهو ما يؤدي إلى تدني مستويات الكفاءة والانتاجية، من خلال بروز العديد من المظاهر السلبية، كعدم الحضور في الوقت المحدد، أو الخروج قبل موعد انتهاء العمل، أو عدم التواجد والتغيب لفترات طويلة أثناء الدوام الرسمي وهو سلوك شائع في الإدارة العمومية في الجزائر. (كرام ومسغوني 2020، ص. 684)

3. انعكاس غياب الاخلاقيات الإدارية على الأداء الإداري في الجزائر:

تعاني الإدارة العمومية في الجزائر من اختلالات أخلاقية، في القيم والسلوكيات والممارسات، والتي تجعلها في الغالب متأخرة في مجال تحقيق فعالية الإدارة، ومن أهم الاختلالات التي تعاني منها الإدارة العمومية يمكن تحديدها في النقاط التالية:

ضعف الأداء الوظيفي للجهاز الإداري، وما يعيشه من المظاهر المختلفة كالإجراءات الروتينية والتعقيد في الأساليب والجمود وهذا لغياب المحفزات، وكذا لغياب الأهداف، مما يجعل الإدارة عاجزة عن أداء مهامها وتحقيق أهدافها، بالإضافة إلى سوء الإدارة ويتمثل في ضعف الرقابة والمتابعة وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وعدم وضوح الواجبات والمسؤوليات للموظف الحكومي. إضافة إلى انخفاض كفاءتها، وشيوع ظواهر الإهمال والتسبب الإداري والتراخي في ممارسات العمل. كذلك ضعف تطبيق القوانين واللوائح والقرارات التي تنظم العمل الإداري وسلوك العاملين في الإدارة العمومية، والالتزام بالقواعد القانونية يحتاج إلى قيادات إدارية مخلصه وملتزمة أخلاقياً في أداء الواجب والعمل، وهو ما يؤدي إلى انتشار واستفحال ظاهرة الفساد الإداري بجميع صورها وأشكالها، كاستغلال المال العام، واستغلال الوظيفة العامة والرشوة، والاختلاس، وشيوع ظواهر المحسوبية والمحاباة. (طاشمة 2012، ص. 8-9)

ضعف الأجهزة الإدارية المعنية بشؤون الأفراد، وقلة تدريب القائمين عليها وافتقارها إلى استراتيجيات محددة للقيام بدورها في تدريب الكوادر الإدارية، وفي إحداث التغيير في المفاهيم والأساليب السلوكية التقليدية كذلك عدم استخدام التكنولوجيا وغياب الآليات والبرامج الخاصة بالتكوين والتقييم، حيث غالباً ما تكون الترقية مبنية على أساس العلاقات الشخصية، فالفرد الكفاء الذي لا يمتلك شبكة من العلاقات

الاجتماعية داخل الإدارة العمومية وخارجها مصيره التهميش والجمود في حياته المهنية. وأيضاً عدم فاعلية تطبيق الاجراءات العلمية والاختبارات اللازمة لاختيار العاملين الذين تتوفر فيهم صفات الكفاءة والصدق والامانة، إلى جانب قلة آليات الرقابة وضعف نظام الرواتب والعلاوات والجوافز في الإدارة العمومية الذي لا يوفر الحياة كريمة مما قد يؤدي ببعضهم إلى البحث عن مصادر رزق أخرى، تتعارض أحياناً مع طبيعة مصالح الإدارة التابعين لها. (رابحي 2018، ص. 798)

المحور الثالث. قواعد تفعيل الأخلاقيات الإدارية لمواجهة الفساد الإداري في الجزائر:

نظراً لتفشي المظاهر السلبية، وانتشار الكثير الانحرافات والسلوكيات الغير أخلاقية، في كثير من الهيئات العمومية. أصبح من الضروري تبني وتفعيل أساليب جديدة، من شأنها الارتقاء بالخدمة العمومية والرفع من مستوى الأداء فيها. فتبني أساليب جديدة وتفعيل قيم الأخلاقيات الإدارية وترسيخ مبادئ الشفافية والمشاركة في تسيير القطاعات العمومية، من شأنه أن يكون له دور فعال في تحسين جودة خدمات الإدارة العامة، وتحقيق رضا المواطن، لذلك كان لزاماً على الهيئات العمومية في إيجاد وسائل تساعد على تحقيق ذلك.

لقد كرس الواقع الإداري الجديد، عدة تحديات تفرض ضرورة الاهتمام بالأخلاقيات الإدارية، من أجل تحقيق التميز وكفاءة الأداء، فأضحت المراهنة على هذا العامل الغاية القصوى للقائمين على توجيه العمل الإداري فبه يتوقف نجاح كافة الأنشطة الإدارية، وبالتالي فقد عملت الإدارة المعاصرة على إشراك الأفراد في صنع القرار وكذا تفويض السلطات، وإتاحة صلاحيات واسعة لأداء مهامهم بكل حرية وشفافية، وجعلهم يتحملون مسؤولياتهم تجاه النجاح أو الفشل الذي قد ينجم عن المهام التي يقومون بها، وهذا يعكس الدور المهم للسلوك الأخلاقي داخل المنظمة، الأمر الذي يهدف إلى إشباع الحاجات المادية والمعنوية للأفراد للوصول إلى رضاهم والعمل على تحفيزهم لتحقيق أداء اداري أفضل وأنجع. (دوش 2017، ص. 31) وهذا يتضح من خلال:

1. قواعد تفعيل أخلاقيات الإدارة:

اتباع الأخلاقيات الإدارية، هو أمر يجب أن تحرص عليه كل إدارة عمومية وتُلزَم كل الأفراد بذلك كجزء من مُتطلبات العمل، فعدم الالتزام بالأخلاقيات يؤثر على الأداء الإداري، وبالتالي فلا بد من الحرص على تطبيقها ومن الضروري أيضاً تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف الإدارة العامة، لكي يلتزم به جميع أفراد الإدارة. ولأجل ذلك فإن أهم الاهداف الرئيسية الخاصة، لتطوير أساليب ومناهج الإدارة الأخلاقية هي وضع مؤشرات ومعايير ضرورية للأخلاقيات الإدارية، والتي تعتبر كوسيلة لبناء وحفظ ثقافة التسيير الجديد (عباد 2017، ص. 338) وهي ترتكز في العناصر التالية:

أ. الرقابة الفردية الذاتية:

تمثل الرقابة الذاتية في شعور بالرقابة ينبع من داخل الفرد، وذلك بوضع طرق وأهداف محددة يسعى الفرد للوصول إليها ومواجهة جميع الانحرافات التي تحول على تحقيق هذه الأهداف التي تخدم عمله، وبالتالي تخدم الإدارة العمومية. (لطرش 2017، ص. 72)

ب- الانظمة الإدارية الأخلاقية

تنتج الممارسات الغير السوية أحياناً من ضعف الانظام الإداري، أو عدم وضوحه، الذي قد يفسح المجال أمام الاجتهادات الإدارية الخاطئة، لذا تستدعي الحاجة إلى سن قوانين وانظمة أخلاقية تكون وثيقة عمل وسلوك في الإدارة العمومية، تتضمن الاحترام والانصاف والعدل شاملة وملزمة، وهو ما يخلق مناخاً من التكامل والممارسات الأخلاقية يحظى بتأييد كل الأفراد دون استثناء. (ياغي، ص. 211)

ج. القيادة الإدارية والقُدوة الحسنة:

ان القائد الإداري باعتباره المرجع الاول والأهم لجميع الموظفين ينبغي عليه أن يكون المثل الأعلى لمؤوسيه في الكفاءة والمقدرة الانتاجية والسلوك الأخلاقي. والتزامه بواجباته وكذا ابراز حب العمل والانتماء في نفوس مؤوسيه، كما ان العاملين يتأثرون بما يليقهم عليهم رؤساءهم من تعليمات وقرارات، فالفرد دائماً يتأثر سلباً أو ايجاباً بمن يتخذه قدوة. (المغربي 2016، ص. 67)

د. تقييم وتقويم الأداء الإداري:

هي عملية متكاملة وشاملة، بحيث تتضمن برامج مستمرة من خلال المتابعة والقياس والمراقبة والتقييم للأداء، لذا يفترض أن تكون الإجراءات في الإطار الرسمي، وذات قدرة على إعطاء معنى محدد لما يراد قياسه وتقويمه من جوانب أداء الفرد وسلوكه الإداري، وهذا من خلال محاولة اعطاء تصور عن احتمالية تكرار السلوك والاداء الجيدين في المستقبل لفائدة العامل والإدارة، قصد تحقيق الأهداف والغايات المرجوة، ويمكن بذلك أن تتحمل الإدارة مسؤوليتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية معاً. (زروقي 2017، ص. 68)

2. وسائل وبرامج ترسيخ أخلاقيات الإدارة في جهاز الوظيفة العمومية:

يعتبر السعي لتعزيز وتقوية الممارسات الأخلاقية، أحد الشروط الأساسية لتحقيق أهداف الإدارة العمومية، ولتدعيم وتقوية ركائز السلوك الأخلاقي وجب الاهتمام بالأفراد، القيادة، وبنية الإدارة وأنظمتها المختلفة.

أ. تفعيل مدونة السلوك الأخلاقي في الإدارة العمومية:

هي وثيقة ودليل عام وشامل ومرشد لقرارات وسلوكيات العاملين في الإدارة، لحل جميع القضايا والمشكلات التي تواجههم، وخاصة القضايا الشائكة والغامضة. ويتسم هذا المقياس العملي بالمرونة العالية وفعال لكل المنظمات مهما كان حجمها أو مجال عملها. فالمدونة وثيقة رسمية أخلاقية تعبر عما ينبغي ان تكون عليه القيم الأساسية للإدارة الأخلاقية، التي من المتوقع أن يتبعها الأفراد، مع التزامهم بها وفق قواعد القوانين واللوائح. ويعد وجود المدونة الأخلاقية في أي ادارة أو منظمة، دليل على وعي الإدارة بالتزاماتها الأخلاقية اللازمة. (نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، ص. 97)

ب. انشاء اللجان الإدارية الأخلاقية في الوظيفة العمومية:

هي مجموعات خاصة مهمتها الإشراف على أخلاقيات الإدارة وتعمل على وضع القواعد للإجابة عن الحالات الأخلاقية موضع الخلاف والتساؤل وتكون مسؤولة عن توقع ضبط المخالفين. وتكوين لجنة الأخلاقيات في الإدارة يجعل السلوك الأخلاقي جزءاً من الهياكل وخطط وأنشطة المنظمة الأساسية، وتأخذ هذه اللجنة على

عانتها تخطيط الأهداف البعيدة والقريبة الأمد في مجال عملها، وتنشئ برامج التدريب الأخلاقي. (نجم والمببطين 2010، ص. 176)

ج. التدريب الأخلاقي للأعوان والموظفين الإداريين العموميين:

مهمة التدريب الأخلاقي الأساسية، هو الوصول إلى قواعد ومعايير ملزمة لضبط السلوك الإداري للأفراد وتكون محل احترام وإجماع بين الجميع، وضمن هذا الإطار يجب أن تقوم الإدارة بإعداد ندوات وورشات وبرامج تدريبية حول الأخلاقيات لتشجيع السلوك الأخلاقي، الأول هو التدريب التعريفي الذي يشمل جانب مهم من التنشئة الاجتماعية البيروقراطية يتم تنظيم التدريب التأسيسي والمؤسسي والميداني من المسؤول بعد فترة وجيزة من بداية المهنة. والثاني هو التدريب أثناء الخدمة، الذي يتم نقله طوال الخدمة في شكل دورات تجديدية وبرامج توجيهية وندوات ومؤتمرات. والثالث هو التدريب أثناء العمل الذي يتم توفيره بمهارة عن طريق العمل الأداء والملاحظة. (عثماني، ص. ص. 10-11)

د. التدقيق الأخلاقي للبرامج المستخدمة في الإدارة العمومية:

هو عبارة عن جهود الإدارة لتقييم التطابق مع السياسات الأخلاقية الإدارية، والذي يساعد في فهم تلك السياسات وتحديد الخروقات الخطيرة التي تستلزم اجراءات تصحيحية علاجية. إن التدقيق الأخلاقي المستقل الذي يقسم قرارات وممارسات متخذة القرار في ضوء مدونة أخلاق الإدارية، يزيد من احتمالية اكتشاف السلوك غير الأخلاقي. هذا التدقيق من الممكن أن يكون تقسيمات روتينية تؤدي على أساس منتظم مثل التدقيق المالي أو من الممكن أن تتم بشكل عشوائي دون سابق إعلان. (نجم وسعد 2009، ص. 23)

هـ. تقييم الأداء الشامل للجهاز الإداري العمومي:

إذا رغبت الإدارة في تبني أعضائها لمعايير أخلاقية عالية، فينبغي أن تعتمد هذا البعد في عملياتها التقييمية. فمعيار النتائج المحققة لا يكفي للحكم على أداء الأعضاء بحجة أن الغايات تبرر الوسائل، لأن هذا السلوك قد يؤثر على المضمون الأخلاقي لأداء الإداري. (نجم، ص. 23)

و. إنشاء المكاتب الإدارية الخاصة بالخطوط الأخلاقية الساخنة:

وهي خطوط للاتصال تهدف من خلالها الإدارة، لتمكين العاملين من التبليغ عن الانحرافات الحاصلة دون المرور بسلسلة المراجع التقليدية، لأجل التحري والمساعدة على إيجاد الحلول المناسبة، وبالتالي تقلل من احتمالية التظلم الخارجي. (نجم، ص. 24)

الخاتمة:

تعد أخلاقيات الإدارة العمومية، من بين أهم العوامل الضرورية والكفيلة بالوقاية من الفساد الإداري ومكافحته، كونها آلية لتجسيد نظام اداري فعال. اضافة الى مساهمتها الواضحة في كفاءة الأجهزة الحكومية وحسن سيرها، كما أنها آلية لتعزيز قيم النزاهة الشفافية والعدالة والقيم الحميدة، مما يساهم في تجسيد أهداف الإدارة بأقل تكلفة وأعلى مردودية الأمر الذي يحقق الرضا العام عن الخدمة العمومية.

ومع أنه ليس من السهل حصر كل النتائج المتوقع أن يحدثها إقحام النموذج الأخلاقي في الإدارة العمومية الجزائرية، إلا أن المساهمات المعيارية والعملية تستدعي المزيد من الدراسة والبحث في هذا المجال، وذلك من أجل شرح مدى فعالية وأهمية هذه الآلية في معالجة الخلل والضعف الذي مسّ مختلف جوانب الإدارة العمومية الجزائرية، واجمالاً يمكن إيجاز مجموعة من النتائج في النقاط التالية:

- إن ارساء منظومة أخلاقية ستساعد على مكافحة الفساد الإداري وتزيد من فاعلية وجودة الخدمات في المرفق العمومي.

- إعادة تشكيل وصياغة قيم وسلوك الأفراد في جهاز الوظيفة العمومية، بما يساهم من فعالية هذا الجهاز والعمل على أداء المهام المنوطة به على أحسن وجه، عن طريق تجسيد السلوكيات الأخلاقية المتميزة كقيم النزاهة والشفافية والمساءلة.

- تعزيز الرضا المجتمعي على أداء الأجهزة الإدارية الحكومية، وهو ما يساعد في زياد الثقة المتبادلة وتعزيز قيم الديمقراطية التشاركية داخل المجتمع.

- يشكل المعيار الأخلاقي في الإدارة العمومية أهم الضوابط التي تحول دون اساءة استعمال السلطة وانتشار الانحرافات السلبية.

قائمة المراجع

1. ابن منظور، أ. ف. (1994). لسان العرب. بيروت: دار احياء التراث العربي.
2. أمين، أ. (1931). كتاب الأخلاق. القاهرة: دار الكتب المصرية.
3. الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان (2016). النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد. القدس: الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة.
4. برجسون، هـ ترجمة الدروبي، هـ عبد الدايم، ع. هـ (1981). متبعا الأخلاق. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر.
5. بن شعيب، ن. د، بومدين، م. بودية، ف. (2013). البعد الأخلاقي للحد من ظاهرة الفساد في الإدارة العمومية. المجلة الجزائرية للمالية العامة، 03 (01).
6. بوروح، ع. بوقرة، ب. (2018). الفساد الإداري (أنواعه، أسبابه ومظاهره)، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، (38).
7. بوطورة، ف. سمايلي، ن. (2019). تأثير ظاهرة الفساد الإداري على حقوق الانسان والتنمية البشرية في الجزائر مع إشارة لأهم الوسائل القانونية لمكافحة، مجلة مركز حكم القانون ومكافحة الفساد، (02).
8. جاب الله، ش. (2013). واقع ظاهرة الفساد الاداري في الإدارة الجزائرية ودور الرقابة الإدارية كآلية لمكافحة، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، 02 (01).
9. جمعة، ع. خ، خ. (2009). موسوعة الأخلاق. الكويت: مكتبة أهل الأثر للنشر والتوزيع.
10. السكارنه، خ. ب. (2019). أخلاقيات العمل. عمان: دار المسيرة.
11. دوش، هـ (جانفي 2017). المسؤولية الأخلاقية للإدارة المعاصرة" دراسة تحليلية للتحديات البيئية المعاصرة"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، (15).
12. رابحي، س. (2018). أخلاقيات الوظيفة العمومية بين الواقع وآليات التّفعيل لتحسين أداء الإدارة: مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، 05 (02).
13. رابورت، أس. ترجمة أمين. أ. (2013). مبادئ الفلسفة. القاهرة: مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة.

" أخلاق الإدارة العمومية كألية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر " عبد الهادي عباد ونصر الدين بن سادات

14. زروقي، ي. (2017). أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان (أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان أبو بكر بلقايد).
15. طاشمة، ب. (2012). التوسع البيروقراطي الحلقة المنسية في عملية التنمية في الوطن العربي، دفاثر السياسة والقانون، 04 (07).
16. الطراونة، ت. (2010). الأخلاق والقيادة. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
17. عابد، م. (2017). أخلاقيات الوظيفة العمومية ومكافحة الفساد: المساهمة والتحديات، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، 03 (02).
18. الجريسي، ع، ا، خ. (2016). أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي والإداري. الرياض: مكتبة فهد الوطنية.
19. المغربي، ع، ف، م. م. (2016). السلوك التنظيمي. عمان: دار جنان للنشر والتوزيع.
20. ياغي، ع، ف، م. (2012). الأخلاقيات في الإدارة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
21. عثمانى، أ. (2015). تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة وأليات ارسائها -دراسة حالة الجامعة الجزائرية. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 09 (14).
22. لطرش، م. (2017). آليات تنمية الالتزام بالأخلاقيات الإدارية، مجلة آفاق للعلوم، 02 (08).
23. الغالي، م، م، ط. العامري، ص، م، م. (2016). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
24. محمد، ر، د، ا. (2011). الفساد الإداري وأثاره السياسية والاقتصادية مع اشارة خاصة لتجربة العراق في الفساد، مجلة دراسات دولية، (48).
25. محمد، م، ك، ع. (1993). الأعلام من الفلسفة ابن مسكويه مذاهب أخلاقية. بيروت: دار الكتب العلمية.
26. نجم، ع، ن. (2005). أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال. عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
27. نجم، ع، ن. (2006). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
28. نجم، ع، ن. المبيضين، ب. (2010). أخلاقيات الإدارة، دراسة ميدانية في عينة من المنظمات الأردنية، دراسات العلوم الإدارية، 01 (37).
29. نغم، ح، ن. ع. سعد، ع، ح، ع. (2009). المنطق في فلسفة السلوك الأخلاقي بمنظمات الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 15 (54).
30. SURESH MISRA. (2016). STRENGTHENING OF ETHICAL AND MORAL VALUES IN GOVERNANCE. NEW DELHI: INDIAN INSTITUTE OF PULPIC ADMINISTRATION.