البعد الأخلاقي للحد من ظاهرة الفساد في الإدارة العمومية

أ. بن شعيب نصر الدين أ. بومدين محمد، أ. بودية فوزي
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان

الملخص:

تعتبر ظاهرة الفساد الإداري ظاهرة عالمية تضرب بصورة خاصة الدول السائرة في طريق النمو باعتبارها بيئة حاضنة لها، وذلك لغياب جملة الإجراءات الفعالة و الردعية. تأتي هذه المداخلة لتسليط الضوء على مفهوم الفساد، أنواعه و العوامل المساعدة على انتشاره، و أخلاقيات المرافق العمومية. ثم نأتي إلى رسم ملامح العلاقة المفصلية بين هذه الظاهرة و أخلاقيات الإدارة، للحد من آثارها السلبية في الجزء الثاني من المداخلة.

الكلمات المفتاحية: المرفق العام، الفساد الإداري، البعد الأخلاقي، الحكم الراشد.

Le résumé :

La corruption administrative est un fléau mondial qui frappe particulièrement les pays en développement en l'absence de mesures efficaces. Cet article explore ce phénomène à travers deux aspects principaux : le premier aspect évoque la définition de l'éthique du service public, la corruption administrative ainsi que les différents types de corruption et les facteurs favorisants. Le deuxième aspect concerne la relation entre la corruption administrative et la dimension éthique comme un outil de prévention et de changement des comportements.

Mots clés : service publique, corruption administrative, éthique, gouvernance.

Code J.E.L.

A13 - Relation of Economics to Social Values.

مقدمة

يعيش العالم اليوم فترة غير مسبوقة من التحولات و التغيرات و التحديات المتسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية فتطورت التكنولوجيا و احتلت المعلومات و الاتصالات و البرمجيات فضاء واسعا في تسيير و إدارة المنظمات المعاصرة .لكن هده التطورات الهائلة قد صاحبها صراع حقيقيا بين قيم العالم الجديد أو ما يعرف تحديدا بثقافة العولمة التي تسعى لتذويب الثوابت والأصول والخصوصيات الخاصة وحالات جديدة متجددة من الفضائح الأخلاقية والفساد المالي و السياسي و الإداري في منظمات الأعمال و الإدارة العمومية رغم إن هده الأخيرة تعتبر على وجه العموم أكثر تعبيرا عن أخلاقيات الإدارة على الصعيد القرار أو التنفيذ إلا إن اتساع نطاق هده الإدارات العمومية و تنوعها و الزيادة الكبيرة في إعداد الموظفين جعلها هي الأخرى عرضة لانتهاكات وممارسات لا أخلاقية مخلة بالمصلحة العامة صعب حلها بالنظم و القوانين مما يلزمنا بالضرورة وضع فلسفة و آليات عمل الإدارات ضمن إطار أخلاقي و اجتماعي ينعكس ايجابيا على مختلف فئات المجتمع وأطرافه حيت تصبح هده المنظمات ممثلة للنسيج الاجتماعي ورابط لمكونات الأمة تمثلها في المنافسة العالمية و ينعكس إيجابا على أدائها

إن دفاعنا عن هدا الطرح أزمة القيم و الأخلاق بالمرفق العام راجع بالأساس إلى النتائج التي أثارتها التقارير السنوية للمجلس الأعلى الاقتصادي و الاجتماعي و المتعلقة بالفساد[1] و كذا منظمات الشفافية[2] وحفظ المال وجودة و نوعية الخدمات المقدمة و إلى ذلك القدر الهائل من الفضائح و التجاوزات و اتساع دائرة الجرائم و الفساد المالي و الإداري خاصة جرائم الاختلاس و الرشوة و استغلال النفوذ التي طغت فضائحها على سطح الأحداث و تداولتها الصحافة الوطنية و الدولية والتي أبانت عن استهتار كبير لعملية تسيير المال العام وحرص شديد على الاغتناء السريع و غير القانوني من طرف مسئولي بعض المرافق العمومية وشبة العمومية

إن دفاعنا عن هدا الطرح كذلك ينبع من واقع الإدارة الجزائرية المتسم بتعدد الاختلالات و النقائص الجوهرية التي مست بشكل أساسي الجهاز الإداري على كافة

1 - بالخصوص الثقرير السنوي رقم 76/79 لسنة 1997، و سنة 1998، و اللذين تم نشرهما في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

2 - ينطر كذلك التقارير السنوية للمنظمة العالمية للشفافية (www.transparecy.org)، حيث احتلت الجزائر المرتبة 105 من 174 دولة، بمجموع 3,5 نقطة على 10.

المستويات سواء تعلق الأمر بطرق تسييرها أو علاقتها مع المرتفقين فظلا عن روتينية تسيير الشأن العام و جمود القوانين وغياب الشفافية وعدم قدرتها على التحكم في تضخم هياكلها و سوء توزيعها موظفها ناهيك و للأسف الشديد لوجود عينات من الموظفين يحنون لعهود سابقة مازالت عقليتهم تشتغل بمنطق زمن العشوائيات زمان التحكمية و السلطوية العمياء وتحقير المواطن بنهج سيناريوهات تهكمية و استهزائية حياله

وفي هدا الإطار يمكن التساؤل هل بمقدور طرح أخلاقيات المرفق العام والتي أضحت خطابا رسميا للبلاد مقاربة اختلالات الإدارة الجزائرية و الأخذ بيدها إلى بر التحديث و إعادة بناء العلاقة بين الإدارة و المتعاملين معها اعتماد على قيم و مبادئ أخلاقية تكفل ترسيخ أسس الإدارة الخدومة و المواطنة التي تتجاوز السلوك الانغلاق و تكريس القطبية الإدارية مستغلين ارثنا الحضاري و الثقافي في ذلك.

المحور الأول: مقاربة نظرية حول الأخلاق

1. مفهوم الأخلاق

يقتضي الاتفاق في معظم البحوث الأكاديمية على تحديد معنى المصطلحات المستخدمة حتى تنحصر الدراسة في إطارها الموضوعي والعلمي، فالتعريفات تخضع غالبا لمفهومين أحدهما لغوي؛ يعني ببيان المعنى المراد من ظاهر اللّفظ عند علماء اللغة، أما الثاني له مدلول علمي و إداري.

التعريف اللغوي و الاصطلاحي:

الأخلاق: لغويا[1] من الخلق ما يخلفه خلقا أوجده على غير مثال سابق وهي جمع خلق وتعني العادة، وتقابلها في اللغات الأوروبية لفظان: الأول يوناني الأصل و هو Ethic من كلمة Ethos. و الثاني روماني الأصل و هو Moral من كلمة Mores.

وهناك من وحّد بين الكلمتين إلاّ أن المتأمل فيهما يرى فروق وحدود جوهرية تظهر بوضوح في دراسة علم الأخلاق.

والفرق بين المعنيين هو أن مفردة Morale تميل إلى السلوك الفرد ي البشري بينما تميل المفردة الثانية Ethique إلى القيم التي تخصّ المجتمع ونتاجه وبعبارة أخرى لنظم الأخلاق Morale فضاء الفضيلة الفردية بينما تنظّم الأخلاقيات فضاء القيم الأخلاقية في المعاجم الأجنبية.

1 - محمد مهران رشوان: «**تطور الفكر الأخلاقي**»، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 1998، ص 19.

أما إذا جئنا إلى التعريفات الاصطلاحية للأخلاق فنجد العديد من التعريفات يصعب حصرها، و لذلك سوف نقتصر على بعض التعارف التي تكون أقرب إلى موضوع مداخلتنا.
تعريف الغزالي للخلق[1]:»الخلق هو عبارة عن هيئة في النفس راسخة تصدر عنها الأفعال بسهولة و يسر من غير حاجة إلى فكر و روية».

أما تعريف الدكتور محمد دراز[2]: « هي قوة راسخة في النفس تنزع بها إلى اختيار ما هو خير و صلاح إذا كان الخلق حميدا أو إلى اختيار ما هو شر إذا كان الخلق ذميما».
و بعد أن تم تحديد مفهوم الخلق ننتقل إلى تعريف علم الأخلاق فيعرفه وليام ليلى[3] بأنه:»علم معياري يصدر أحكاما معينة على السلوك الإنساني»، كما يعرفه آخرون:»بأنه نظام متكامل من السيمات و الخصائص العقلية التي تنعكس في التصرفات و السلوك فتحدد طريق الخير و الشر و تحدد فعل ما ينبغي للإنسان فعله وفق ما يحدد هذا العلم من مرجعية أخلاقية»,

و من خلال التعريفات السابقة تم الإجماع على اعتبار الأخلاق مجموعة من القيم والقواعد والمعايير التي تشكل السلوك الأفضل للفرد والجماعة في مجتمع معين وزمن معين تمكّننا من التمييز بين سلوكيين الحسن والقبيح.

2. أخلاق الإدارة:

ليس هنالك تعريف محدد و دقيق لأخلاقيات الإدارة، فلقد حاول العديد من المختصين و الدارسين لهذا الموضوع تقديم تعريفات تساعد على فهم هذا المصطلح، و مدلولاته الأساسية. فلقد عرف فالوك Fallock[4] أخلاقيات الإدارة بأنّها: «الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتمّ من خلالها اختيار ماهو جيّد»، كما عرفه روبنس و ديسينزو[5] Robbins Decenzo بأنه: «مجموعة من المعايير و المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري و المتعلقة بما هو صحيح أو خطأ، أمّا بيتر دراكر[6] Petter Druker: فيرى: "أنّ الأخلاق في الإدارة هي العلم الّذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس تقييم بين الوسائل المؤدّية إلى

1 - أبو حامد الغزالي: «**فقه السيرة**»، الجزء الثالث، دار إحياء التراث العربي، بيروت، **2002**، ص **53**.
2 - دراز محمد عبد الله: «**دستور الأخلاق في القرآن**»، ترجمة عبد الصبور شاهين، مؤسسة الرسالة، بيروت، **1998**، ص **88**.
3 - وليام ليلي: «**المدخل إلى علم الأخلاق**»، ترجمة علي عبد المعطي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، **1999**، ص **359**.
4 - نجم عبود نحم: «**أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال**»، الوراق للنشر القاهرة، **2006**، ص **17**.
5 - المرجع نفسه، ص **17**
6 - بيتر دراكر «**التكنولوجيا، الإدارة و المجتمع**»، ترجمة صليب بطرس، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، **1976**، ص **207**.

الأهداف"

أما الباحث يعرفها: "بتلك المنظومة المشكلة من الضوابط و المبادئ التي تنضم و تسيير الشأن العام و توجه الحياة و الممارسة المهنية للموظف نحو إطار معرفي قانوني مضبوط مما يعني إن مسالة الأخلاق كمقاربة للتسيير تأكيد عل تفادي و اجتناب كل السلوكيات غير القانونية من جهة و ضرورة تشجيع و اعتماد قيم الشفافية و النزاهة و مكافئة السلوك الملتزم بالمبادئ و القيم الأخلاقية من جهة أخرى كل دلك في إطار مقاربة تشاركيه تمتزج فيها عمل الدولة بمجهودات الفرد و المجتمع".

3. مصادر الأخلاقيات في الإدارة:

تختلف النظم الإدارية في مستواها و طبيعة جهودها و طرق تعاملها و لكن لا تختلف في مصادر الأخلاقيات من حيث الجوهر و قد حاول الكثير من الكتاب و الباحثين في تحديد المصادر الأساسية لأخلاقيات الإدارة و لخصوها في[1]:

أ. المصدر الديني: وضعت الديانات السماوية أخلاق و فضائل سلوكية تنعكس على الفرد في تعامله مع الله و حسن المعاملة و الاستقامة في التعامل و معاملة الجميع معاملة حسنة، لأنهم متساوون في الحقوق و الواجبات أمام القانون

ب. القوانين و الأنظمة و التشريعات التي تضعها الدولة من نظام الخدمة المدنية، قانون العمل، اللوائح الإدارية...

ج. البيئة الاجتماعية: تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد و التمازج بين قطاعات المجتمع المختلفة من خلال عادات و تقاليد و أعراف و قيم من أهم مصادر الاختلافات التي تؤثر فب الإدارة و في مستوى التعامل بين المواطنين و الجمهور من جهة و بين المواطنين أنفسهم من جهة أخرى.

د. نظريات التنظيم و المدارس الفكرية: حيث تعد آراء العلماء و رجال الفكر على مختلف مدارسهم و كذلك علماء البيئة و الإدارة و السلوك و التاريخ و السياسة مصدر من مصادر أخلاقيات الإدارة.

1 - أنمار أمين حاجي و محفوظ ممدوح العواف: «أخلاقيات الوظيف العمومي و أثرها على أداء المنظمات و الأعمال» في http://www.eco.asu.edu.jo/ecofaculty/wp-content/..04/23/doc

4. الأخلاقيات المطلوبة في العامل:

إنّ أساس الأخلاق المطلوبة في الموظّف أو العامل هما خاصيتان مرتبطتان تتمثل في : القوّة والأمانة، زيادة على بعض الخصائص الأساسية المرتبطة بواجبات الوظيفة:

1- احترام الموظّف للقيم وعادات المجتمع.
2- تقديم الخدمة في إطارها القانوني المحدّد.
3- تفضيل المصلحة العامة على الخاصّة.
4- احترام مواقيت العمل.
5- احترام التسلسل الهرمي والتقيّد بالقوانين والأنظمة والتعليمات.
6- المحافظة على السّر المهني.
7- تنمية روح الانتماء والولاء للمنظّمة.
8- المحافظة على أموال المنظّمة وممتلكاتها.
9- العدالة وعدم التحيّز.
10- حبّ العمل.

5. الأخلاقيات المرفق العمومي في النصوص القانونية

يحكم أي مهنة مجموعة من القواعد القانونية التنظيمية التي تحدد التزامات الموظفين و تشترط فيهم الإنصاف بالسلوك الأخلاقي وقد اهتم المشرع الجزائري بإبراز و تحديد هده الالتزامات المهنية للموظف خاصة فيمل يخص جانب الأخلاقيات.

الدستور[1] يتضمن مجموعة من المبادئ التي تسير من خلالها مختلف المصالح العمومية وعلى العاملين احترام هده المبادئ و القواعد الدستورية ومن أهمها:

- الالتزام بالقواعد الأخلاقية ونبذ السلوك المخالف للخلق الإسلامي المادة 09
- حماية الاقتصاد الوطني من أي أشكال التلاعب أو الاختلاس المادة 08
- الكسب غير المشروع حيث لا يمكن إن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة المادة 21
- معاقبة القانون على تعسف في استعمال السلطة مع عدم تحيز الإدارة المادتين 22 -23
- المسؤولية الاجتماعية للدولة عن طريق مصالحها تجاه مواطنيها عن طريق ضمان

1 - الدستور الجزائري لسنة 1996، المعدل و المتمم، المؤرخ في28 نوفمبر 1996، في الجريدة الرسمية المؤرخة في 08 ديسمبر 1996,

امن الأشخاص والممتلكات المادة 24

- مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق و الواجبات المادة 31-29
- الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطنة مضمونة المادة 32
- الدفاع الفردي عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الجماعية والفردية المادة33
- المحافظة على سرية المراسلات و الاتصالات الخاصة بكل أشكالها المادة 39

قانون الوظيفة العمومة[1]: أهم الالتزامات الأخلاقية التي حددها هدا القانون

- الالتزام بالقيام بما يضمن حسن سير المرفق العام
- امتناع عن الجمع بين الوظائف باستثناء ما يحدده القانون
- الالتزام بالطاعة في إطار القانون
- الالتزام بالتفحص و الكتمان للسر المهني وإعلام الجمهور
- الالتزام بالنزاهة وهدا باحترام مبدأ المساواة في التعامل مع الجمهور

المحور الثاني عرض نظري لطبيعة الفساد الإداري.

الفساد الإداري:

من حيث البعد اللغوي يعني الفساد من جذر فسُد ضدّ صلُح؛ والفساد لغة البطلان فيقال فسد الشيء أي بطل واضمحلّ، ويأتي التعبير عن معاني عدّة بحسب موقعه فهو الجذب والقحط والطّغيان والتجبّر.

واصطلاحا: لقد تعدّدت التعاريف وتنوّعت التوجّهات وقد يرجع ذلك إلى اختلاف المدارس الّتي تناولت موضوع الفساد الإداري،واختلافها قد يعود سببه إلى اختلاف الأفكار والثقافات وتوجّهات ووجهات نظر الباحثين انطلاقا من تخصّصاتهم السياسية والاقتصادية والسّلوكية والاجتماعية والقانونية بل وحتى الفلسفية، ويرجع كذلك إلى تأثّر هذه الظاهرة بالعديد من المتغيّرات الثقافية والحضارية والانتقال من المفهوم الضيّق المحدّد الّذي يمثّل خروقات قانونية أو قيمية ملموسة إلى تعاريف شاملة ومركّبة بسبب كثر محتويات مفهوم الفساد وتعدّد أشكاله وأبعاده ومجالاته.

1 - أمر رقم 03-06 مؤرّخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1. مفهوم الفساد الإداري[1]:

- **المنهج القيمي (المدخل القيمي أو السلوكي):** في إطار هذا المدخل يعتبر الفساد الإداري على أنّه القصور القيمي عند الأفراد الّذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذّاتية المجرّدة والتي تخدم المصلحة العامّة وبالتالي فهو انحراف على المعايير الأخلاقية والمسؤولية الصادقة، وهو سلوك بيروقراطي منحرف يستهدف تحقيق منافع ذاتية بطرق غير مشروعة وبدون وجه حقّ إلاّ أنّ هناك مآخذ على هذا المنهج نذكر منها:

- عدم تحديد بالدقّة المطلوبة مستوى الانحراف القيمي هل هو عالمي أو محلّي فإذا كان مستوى هذا الانحراف عالمي فيصعب تحديد أسسه ومعالمه، وإن كان محلّي فهو نسبي.

- **المنهج الوظيفي:** فالفساد حسب هذا المنهج هو انحراف عن قواعد العمل وإجراءاته واشتراطاته وقوانينه وتشريعاته ولا يفترض أن يكون انحرافا عن النظام القيمي السائد وبالتالي هو سلوك إداري غير رسمي بديل السّلوك الإداري الرسمي تحتّمه ظروف واقعية ويقتضيه التحوّل الاجتماعي والاقتصادي الّذي تتعرّض له المجتمعات، حتى هذا المنهج لم يسلم من سلبيات ومآخذ فهو منهج ذرائعي تبريري باعتبار أنّ قواعد العمل قد تكون أسّست على منظور غير سليم وأقيمت افتراضات خاطئة ممّا أفرز نتائج على مستوى الممارسات تستفيد منها الأطراف المشتركة ولا تحدث ضررا بمصالح فئات وأطراف أخرى.

- **المدخل الثقافي والحضاري:** يمكن تعريف الفساد بكونه انحراف وسلوكات غير أخلاقية تحثّ على إشاعة التطبيقات غير المنضبطة لمعايير قانونية أو أخلاقية أو سلوكية تبرّر أسباب متعدّدة، وبالتالي يأخذ الفساد الإداري ظاهرة متعدّدة الأسباب والنّتائج وهو من بمنظور حضاري، ظاهرة حركية تتجسد من خلال التخلّف بأشكالها الواسعة.

وبشكل عام يمكن الاستنتاج من هذه التعاريف ذات المداخيل المتعدّدة ملازمة عنصرين لفعل الفساد:

أولا: مخالف للقانون والنّظام وتعليمات المنصب العام وغير منسجم مع القيم الأخلاقية السائدة في المجتمع.

ثانيا: سوء استخدام المنصب العام أو استغلاله يهدف إلى خدمة أغراض خاصّة أو تحقيق منافع شخصية مادّية أو معنوية.

1 - محمد الفاتح محمود بشير المغربي: « **نحو استراتيجية وطنية لمكافحة الفساد**»، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2011.ص 230.

هذه التعاريف جاءت متّفقة وبشكل كبير على سوء هذه الظاهرة والآثار السلبية التي يتركها في كلّ مستوياتها الحكومية ومؤسساتها وهياكلها التنظيمية.

هناك ثلاث اتجاهات يتمحور بمقتضاها تعريف الفساد:

- الفساد كانحراف عن مسؤولية الوظيفة العامة كالرّشوة والمحاباة.

- الفساد كتطبيق لنظام السوق أو المشروع الاقتصادي وهو قائم على أساس إدخال منطق المتاجرة والسوق على الوظيفة العامة بحيث ينظر الموظّف العام غلى وظيفته كمشروع اقتصادي من حقّه الاستثمار فيه والحصول على أكبر عائد منه.

- خروج عن نظام المصلحة العامة مع تغليب المصلحة الخاصة.

- **الفساد الإدري حسب التشريع الجزائري**: نص المشرع الجزائري على: أن الفساد هو كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من قانون الفساد، و المتمثلة في الجرائم التالية: رشوة الموظفين، اختلاس الممتلكات العامة و الخاصة، الإعفاء و التخفيض غير القانوني حفي الضريبة و الرسم، الامتيازات غير المبررة و الرشوة في مجال الصفقات، استغلال النفوذ، استغلال الوظيفة لأغراض خاصة، الإثراء غير المشروع، ...[1]

2. أسباب الفساد الإداري:

لكي تكون هنالك معالجة فعالة و شاملة للفساد الإداري علينا معرفة الأسباب التي أدت إلى ظهوره، و لكون الفساد ظاهرة شمولية فلقد تعددت الأسباب الكامنة وراء بروزه و تفشيه في المجتمع، بالرغم من وجود شبه إجماع على كون هذه الظاهرة سلوك إنساني سلبي تحركه المصلحة الذاتية الهادفة إلى الحصول على منافع غير مشروعة و محاولة التهرب من الكلفة الواجبة.

و يمكن إجمال أسباب هذه الظاهرة التي تشكل في مجملها ما يسمى بمنظومة الفساد إلى:

- **الأسباب السياسية**: يعتبر هذا البعد أكثر الأبعاد دعما للفساد الإداري في الدول النامية، فعدم وجود نظام سياسي فعال و غياب الحافز الذاتي لمحاربة هذه الظاهرة و في ظل غياب المؤسسات و سلطة القانون و التشريعات، ناهيك عن عدم الالتزام بمبدأ الفصل بين السلطات الثلاث و مدى ضعف الممارسة الديمقراطية و قلة الوعي السياسي تعتبر كلها أسبابا مشجعة على استفحال الفساد الإداري.
- **الأسباب الاقتصادية**: يشكل الاقتصاد مدخلا لممارسة حالات الفساد الإداري

1 - القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق **بالوقاية من الفساد و مكافحته**، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 14 لسنة 2006.

بأشكاله المتنوعة، فالسياسات الاقتصادية و النقدية المرتجلة للدولة و الأزمات الاقتصادية و سوء التخطيط و غياب الفعالية الاقتصادية و محدودية المنافسة تهيئ الميدان في الدول النامية أو البعض منها للفساد. لقد أظهرت الدراسات[1] في حالة مستوى منافسة منخفض سوف تؤدي إلى زيادة مستوى الفساد. فالمنافسة الاقتصادية تسمح بانخفاض الأسعار مما يؤدي إلى انخفاض أربح المؤسسات الخاصة، الأمر الذي يقلص من ممارسات الفساد، في حين أن المنافسة المحدودة سوف تؤدي إلى زيادة الأرباح و الذي ينتج بدوره سوقا للرشاوى من طرف الموظفين و المسؤولين على حد سواء.

- **الأسباب الاجتماعية و الثقافية**: تعد العوامل الاجتماعية و الثقافية سببا له أهميته الخاصة في نشأة الفساد الإداري و انتشاره داخل المجتمع، من أهم العوامل الاجتماعية المحتمل تسببها في هذه الظاهرة نذكر عدم الاهتمام بغرس القيم و الأخلاق في نفوس أفراد المجتمع، شيوع ثقافة الفساد في المجتمع و فقدان الحراك الاجتماعي و جمود التفكير و عدم قبول التغيير.
- **الأسباب الإدارية و القانونية**: إن البعد الإداري، بمعنى ضعف الأنظمة الإدارية و القانونية في مواجهة الفساد فضلا عن عدم التناسق بين النظام الإداري و متطلبات الحيات الاجتماعية يمكن أن يكون من مسببات الفساد المهمة داخل المجتمع و ذلك من خلال بعض الآليات و الأدوات التي توفرها الثغرات القانونية و إساءة بعض العاملين في مجال ممارسة صلاحياتهم و استغلال نفوذهم لتحقيق أغراض شخصية غير مشروعة.

خلاصة القول أن أسباب ظاهرة الفساد تتعدد و تتباين وفقا لطبيعة الفرد و المنظمة و المجتمع، كما تعود إلى شبكة معقدة من العوامل الخارجية و الداخلية التي توحد هذه العوامل المسببة للفساد في مركب واحد تتداخل عناصر أبعاده على المستوى الواقعي بحيث يصعب التمييز بينهما بشكل واضح.

1 - ياسر خالد البركات الوائلي: «الفساد الإداري، مفهومه، مظاهره و أسبابه» في http ://www.annabaa.org/nbahome/nba80/010.html

3. أثار الفساد:

إن للفساد الإداري نتائج مكلفة على مختلف نواحي الحياة السياسية، الاقتصادية و الاجتماعية رغم أن البعض ما يزالون يعتقدون أن الفساد بإمكانه تحسين حالة الاقتصاديات الضعيفة و يلعب دورا إيجابيا في تضييق التناقض و التعارض بين القيم الاجتماعية و قواعد العمل الرسمي في الجهاز الإداري. و يمكن إجمال الآثار السلبية فيما يلي:

- **الناحية الاقتصادية:**

يسبب الفساد الإدارية خسائر اقتصادية كبيرة، إلى جانب التأثيرات السلبية الاجتماعية و السياسية، حيث تشير تقارير المنظمات الدولية[1] أن الخسائر السنوية التي تتكبدها البلدان النامية بسبب الفساد تتراوح بين 20 و 40 مليار دولار و على مستوى بلد واحد مثل مالاوي في إفريقيا فإن خسائر الفساد تمثل نحو 5% من الناتج المحلي الإجمالي، و أن التهرب الضريبي فيها يلتهم من 8% إلى 12% منه. كما أثبتت دراسات أخرى [2] أن الفساد الإداري يلحق الضرر بقطاعات التجارة و الصناعة و الزراعة و المال، و أن 70 % من الموازنة الإجمالية في بعض الدول النامية قد ضاعت في أنشطة كلها تلاعب و فساد، و أن التكلفة الاقتصادية للفساد في هذه الدول قد تصل إلى حدود 80 % من مجموع مشاريع التنمية فيها.

ناهيك عن آثار سلبية أخرى يلحقها الفساد الإداري بالاقتصاد كانخفاض الإيرادات بسبب التهرب الضريبي و الجمركي مما يؤدي إلى عجز الموازنة العامة و ضعف مستوى الإنفاق و انتشار ظاهرة هروب رؤوس الأموال، و الزيادة المباشرة في التكاليف و سوء استخدام المساعدات المالية الخارجية و عدم توجيهها إلى المشروعات ذات الأولوية مما يحرم الدولة من فرص التنمية الحقيقية.

- **الناحية السياسية:**

يؤدي الفساد الإداري إلى صراعات كبيرة إذا ما تعارضت المصالح بين المجموعات و ما ينجم عنها من آثار التجاوزات و الانشقاقات، كما يترك آثار سلبية على النظام السياسي

1 - مدحت كاظم القريشي: «الفساد الإداري و المالي في العراق»، في http://www.iraqieconomists.net/ar2012/07/27

2 - مازن مرسول محمد: «في قضايا الفساد و مؤثراته المختلفة»، في http ://www.annabaa.org/nbahome/nba80/013.html

برمته سواء من حيث الشرعية أو الاستقرار أو السمعة[1]. فمن حيث الشرعية فالفساد يقوض النظام السياسي و يضعف الضوابط و معايير المؤسسة الحكومية. أما من حيث الاستقرار فهو يؤدي إلى زيادة عدم الاستقرار السياسي للدولة و تنامي ظاهرة العنف و العنف المضاد، أما من ناحية السمعة فيؤدي إلى خلق جو من النفاق السياسي كنتيجة لشراء الولاءات السياسية و إلى إساءة سمعة النظام السياسي و علاقته الخارجية خاصة مع الدول التي تقدم لها الدعم المادي بشكل يجعل هذه الدول تضع شروطا قد تمس سيادة الدولة.

- **الناحية الاجتماعية:**

مشكلة الفساد ليست مجرد مسألة حسابية تقاس بالأرقام، فالمسألة أخطر و أكبر من كمية الأموال المدفوعة بشكل رشاوى و عملات، لأن ما ينتج عن ممارسة الفساد هو ذلك الخلل الذي تصيب أخلاقيات العمل و قيم المجتمع، فعندما تتقبل أجيال المواطنين الفساد الإداري و تجد له من الدوافع ما يبرر استمراره و اتساع نطاق مفعوله في الحياة اليومية يبدأ النسيج الأخلاقي المجتمعي في الانهيار و لعل في الاقتصاديات المتحولة الدليل الواضح على الآثار الفساد الإداري السلبية و المدمرة، فضلا عما تحدثه الظاهرة من تحولات سريعة و فجائية في التركيبة الاجتماعية و تكريس التفاوت الاجتماعي و إشاعة روح اليأس و السلبية بين أفراد المجتمع[2].

- تعميق الفجوة بين بيئة اجتماعية حاضنة لقيم وسلوكيات تحثّ على الأداء وتشجّع على مظاهر الفساد الإداري.

- إضعاف وخلخلة القيم الأخلاقية وإلى الإحباط وانتشار اللاّمبالاة والسلبية بين أفراد المجتمع وضعف الشّعور بالمسؤولية وعدم الالتزام.

- فقدان مواطن الثقة بشكل عام لجميع المواطنين والمنظمات وذلك على حساب نزاهة البعض.

- تكوين جماعات ذات مصالح مشتركة ومراكز الضّغط.

- التشجيع على الكسب غير المشروع أخلاقيا وقانونيا.

---

1 - محمود محمد معابرة: «**الفساد الإداري و علاجه في الشريعة الإسلامية**»، دار الثقافة و النشر و التوزيع، الإسكندرية، 2008، ص 121.

2 - نواف سالم كنعان: «**الفساد الإداري و المالي و أسبابه و آثاره و سبل مكافحته**»، مجلة الشريعة و القانون، العدد 33، كلية القانون جامعة الشارقة، جانفي 2007، ص 105.

- فقدان قيمة العمل والتقبّل النفسي لفك رة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي.

- انعكاس مظاهر الفساد على عملية التنشئة الاجتماعية للأطفال والشّباب.

- زعزعة الأمن العام والصحّة العامّة.

- عدم تحقيق العدالة الاجتماعية وخلق تمايز طبقي اجتماعي.

- فقدان هبة القانون في المجتمع ونشر ثقافة منحرفة تصبح بمرور الوقت جزءا من قيم العمل الخاطئة.

المحور الثالث: البعد الأخلاقي لمواجهة الفساد الإداري.

1. علاقة الوظيفة العمومية الفساد:

إن أخلاقيات الوظيفة العامة تتشابه إلى حد كبير من المعايير والقيم التي تركز عليها مع أخلاقيات الإدارة في شركات الإعمال فالنزاهة والأمانة والامتثال للقانون وغيرها هي مبادئ أخلاقية ضرورية في المؤسسات الحكومية كما هي ضرورية في شركات الإعمال[1].

إن مرونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ضرورة في المؤسسات الحكومية ليس فقط في جعل الوظيفة العامة أكثر استقامة واستجابة للتطور المهني في حقل الإدارة العامة وأداء الواجبات بطريقة فعالة بل بتقدم الخدمة العامة على الخدمة الذاتية ، وهذا هو جوهر الصراع بين الفرد ومبررات قيامه للفساد حيث إن المواجهة الحقيقية للفساد لا تكون بين القواعد والنظم والإجراءات إن ما يكمن في النفوس والاتجاهات والضمائر. إذن ما ينبغي التأكيد عليه هو اعتماد الحصانة والاستقامة والرقابة الذاتية في مواجهة الفساد والتي عادة ما تغير من القيم والمعتقدات بعيداً عن حسابات الربح والخسارة وهذا ما يتفق مع النموذج الياباني الذي يؤكد على العوامل الناعمة (القيم والمبادئ والاتجاهات ، أي نقل مركز التأثير في مواجه الفساد من الجوانب الخارجية الفعلية الى الجوانب الداخلية الذاتية الناعمة – النوعية والمعيارية

2. سبل القضاء على الفساد:

إنّ مواجهة الفساد عملية معقّدة وصعبة تتطلّب جهدا وإجراءات وأساليب متنوّعة وغير محدّدة مضادّة للفساد سواء على المستوى الفردي أو المنظّمة، و تبني إستراتيجيات و آليات كفؤة و فعالة يفترض منها أن تكون متماشية و متماثلة مع نوعية الفساد و

1 - نجم عبود نحم: «أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال»، سبق ذكره، ص 370.

درجة شموليته أو جزئيته و متنوعة و متباينة و شاملة لجميع مرتكزات الإدارة من بنيتها و هيكلها، إلى العنصر البشري العامل فيها.

سنبدأ بعرض أوجه الاسترتتيحية الوقائية من الفساد بمنظور أخلاقي و اكتشافه حالة ظهوره بغرض معالجته، في حين سنكرس الفقرة الثانية للحكم الراشد كالتزام أخلاقي للتقليل من فرص الفساد.

أ. الإستراتيجية الوقائية و العلاجية بمنظور أخلاقي:

ترتكز ملامح هذا النوع من الإستراتيجيات على تهيئة السبل الكفيلة بمنع ظهور حالات فساد إداري سواء على المستوى الفردي أو المنظمة، و هي بذلك تعتبر استراتيجية وقائية من هذا المرض و ليس استراتيجية علاج أو تصحيح لحالات فساد إ داري مستشرية أو كبيرة في واقع الحياة العملية اليوم، فإن هذه الإستراتيجية ربما لا تنفع وحدها للقضاء على الفساد الإداري و اجتثاثه، لكنها ضرورية لتهيئة أرضية إصلاح مناسبة يتم خلالها فرز حالات الفساد الإداري حال ظهورها و معالجتها وفق أسس منهجية سليمة، لذلك فإننا نرى أن الدعائم الأساسية لهذه الإستراتيجية يجب تركز على نموذج ثلاثي الأبعاد: أخلاقيات المرؤوسين و القادة و الأنظمة و الهياكل[1].

- **خلاقيات المرؤوسين**: عادة ما يتجه الحديث على أخلاقيات العمل و المنظمة الأخلاقية إلى الشخص رئيس المنظمة سواء كان مالكها أو مديرها، و هذا مفهوم باعتباره المسؤول الأول و القدوة و القائد و واضع و مراقب منظومة القيم الأخلاقية داخل هذه المنظمة، و لكن العدالة تقتضي الحديث عن أخلاقيات المرؤوسين، لأن هنالك حالات من عدم التطابق الكامل بين ثقافة المنظمة و قائدها و بين السلوك الفردي لبعض العاملين فيها، و عدا التطابق قد يأخذ شكلين رئيسيين[2]:

الشكل الأول: المنظمة ترتبط بمعايير أخلاقية إيجابية على عكس الموظف و في هذه الحالة لا بد من بناء قيمي و تبني سليم للأفراد و الجماعات، و في إطار هذا البناء يجب أن تعزز قيم الحقوق و الواجبات و المحاسبة و النقد الذاتي و ضرورة إخضاع التصرفات و الممارسات الفردية لقيم المراجعة و التقييم قبل عرضها على المعايير المعمول بها من قبل المؤسسة، إن هذا الأمر يعني تعزيز الثقة و أنماط السلوك الإيجابي لدى الفرد، بحيث

1 - صالح محسن الغالبي و صالح المهدي العامري: «**المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات العمل و المجتمع**»، دار وائل للنشر، مصر، 2008، ص 406.

2 - عبد الحميد بهجت فايد: «**أخلاق إدارة الأعمال**»، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006، ص 111.

يصبح مدركا لأفعاله و سلوكياته السلبية، و يقومها ذاتيا دون الانتظار لتطبيق النصوص و اللوائح عليه لغرض العقاب، و هذا ضمن آليات تضعها المنظمة لمعالجة هذه المواقف عن طريق وضع قواعد و ضوابط للسلوك الأخلاقي كمرشدات العمل و نشرها و التأكد من وصولها.

الشكل الثاني: الموظف يرتبط بمعايير أخلاقية إيجابية على عكس المنظمة، و هذا يعتمد على درجة التهديد الذي يمثله السلوك الأخلاقي للموظف و على مدى استعداد المنظمة لتعديل سلوكها الغير أخلاقي.

- **أخلاقيات القادة**: يحتل الموظف في الإدارة مكانة مميزة، لدى فإن البعد الأخلاقي للقائمين عليه و لمختلف العاملين فيه أهمية خاصة، حيث يواجه الموظفون في هذا النظام مواقف يومية متكررة تختبر من خلالها سلوكياتهم الأخلاقية و كلما ارتفعت مكانة الإداري في السلم الهرمي للنظام كلما ازدادت حساسية مزاياه الخلقية أهمية، و هذا لا يعني أبدا أن أخلاقيات مستويات النظام القاعدية أو الإجرائية غير مهمة و لكن المقصود و أن تفشي الفساد و التدهور الأخلاقي في مستويات إدارات النظام العليا يشكل خطرا كبيرا على النظام برمته. لقد أظهرت دراسات السياسات و الممارسات الأخلاقية في العديد من المنظمات الناجحة حقيقة أن الدور الذي يمارسه القادة في هذه المنظمات[1]، حيث أظهرت المسوحات التي تم إجراؤها لقراء مجلة السكرتارية وجد أن العاملين مدركين، بشكل حقيقي، للزلات الأخلاقية لقادتهم، و أن المنظمات تساهم بشكل سريع في إشاعة مواقع الاتصال بالطريقة التي يحدد المدراء فيها وسيلة الفعل الأخلاقية. إضافة إلى أن وجود إطارات عليا ذات أبعاد أخلاقية مهزوزة سيؤدي إلى تجرؤ صغار الموظفين على سلوك دروب الفساد و الرشوة و المحسوبية و استغلال المواطنين، وتساهم في تدهور النظام و تفككه. و عليه فإن الدولة مطالبة باختيار القيادات الإدارية على أساس النزاهة و الشفافية إضافة إلى القدرات الفنية و الإدارية، مع إحكام الرقابة على تصرفاتهم و موجوداتهم الثابتة و المتداولة. و إجمالا إن إصلاح هذه القيادات يشكل مدخلا قويا لمكافحة الفساد الإداري و تطوير المؤسسات الحكومية بالذات.
- **أخلاقيات المنظمة**: إن أحد أسباب ظهور السلوكيات السلبية و المعيقة للأداء هو

1 - معن وعدالله المعضدي: «أخلاقيات منظمات الأعمال و المزايا التنافسية»، في http://www.iefpedia.com/doc

غياب الأطر التنظيمية و المؤسسية كإطار مرجعي ممارس و مكتوب يتم انتهاجه من طرف المنظمات،إضافة إلى غياب مفاهيم أخلاقيات العمل و مفهوم الخدمة العمومية و تعارض و تصادم المصالح، و من أجل تغيير هذه الوضعية يتطلب بناء ثقافة تنظيمية خاصة في هذه الإدارات تتسم بالمرونة و المساندة و تسمح بإجراءات تغييرية جوهرية في التفاعل مع الأمور، و إدخال قيم تساعد على تفعيل أفكار جديدة و تطوير الخدمة المقدمة و تقلل من الانحرافات الموجودة في ظل جو مشجع للعمل يسوده الانضباط الأخلاقي و القوانين.

تنطوي تحت مفهوم الاثقافو التنظيمية العديد من المصطلحات مثل الأخلاقيات و النواحي المادية و القيم و الطقوس الأخلاقية و مجموعة من الأدوات و الهياكل الأخلاقية متمثلة في:

- **اللجان الأخلاقية**: و هي عبارة عن مجموعة من مدراء الأقسام المعنيين بتفحص الأخلاقيات في المنظمة و تقدير مسؤولية المخالفات المرتكبة و مسؤولية الجهات المحاسبة عليها، و يعد وجودها ضروريا لاسيما للمنظمات التي ترغم في إجراء تعديل فوري لسلوكيات الأفراد بها.
- **المكاتب الأخلاقية**: و هو إجراء يتمثل في تخصيص مكاتب أخلاقية في إطار الهيكل التنظيمي تتلخص مهمتها في التأكد من مدى تكامل المعايير الأخلاقية مع عمليات المنظمة.
- **التدريب الإعلامي**: تساعد برامج التدريب الأخلاقي القوية و المتماسكة العاملين في التعامل مع التساؤلات الأخلاقية و ترجمة القيم المعلنة إلى سلوكيات عملية.
- **آليات الإبلاغ**: و هي الوسيلة التي يمكن من خلالها حما الأفراد للإفصاح عن كل الممارسات الغير قانونية و الغير الأخلاقية في التصرفات و السلوكيات داخل المنظمة، هذه الآليات يمكن أن تحقق فائدة كبيرة في اكتشاف حالات الفساد المتنوعة.

إن إدارة العملية الأخلاقية في المنظمات العمومية و القائمة على الأبعاد الثلاثة (المرؤوسين، القادة و أخلاقيات المنظمة) يمكننا من التقليل و الحد من حالات الفساد الإداري و التجاوز عن المال العام و تقليص حجم الممارسات الفردية المضادة و المناقضة لتوجهات و مصالح المنظمة.

ب. الحكم الراشد يقلّل من فرص الفساد الإداري:

لقد شاع في نهاية عقد التسعينيات من القرن العشرين استخدام مجموعة من المصطلحات وهي المشاركة، التمكين، الديمقراطية، الشفافية، المساءلة، اللامركزية، الإدارة الصالحة، الحاكمية وغيرها.

إن الاستخدام المكثف لمفهوم الحاكمية من بين المصطلحات التي ذكرت أعلاه والتي تعني الحكم الصالح أو الراشد باعتباره معبرا عن حسن الإدارة وجدية أسلوب الحكم في التعامل مع المجتمع وأفراده على أساس الحوار بين الحاكم والمحكوم، ووجود أدوات المراقبة والمحاسبة وآليات فعالة وسليمة لاتخاذ القرارات التي تؤثر في حياة الأفراد، كما يعني إدارة المرافق العامة والموارد الطبيعية وفقاً لأحكام القانون وبما يضمن نموها المستدام ويراعي حقوق الأفراد والمصلحة العامة بحيث يتم تحقيق هذه الأمور بطريقة خالية من سوء المعاملة أو الفساد الإداري ، وتعد مراعاته لحقوق الإنسان المدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية بمثابة الامتحان الحقيقي لنزاهته في أية دولة من الدول وحرصه على توفير الخدمات الاجتماعية والحاجات الأساسية.

تشكّل الأخلاق جوهر الحكم الراشد؛ فالحكم الراشد يعني بتحقيق القيم الجوهرية المتمثّلة في الشّفافية، المسؤولية، والإنصاف، والمحاسبة في حين أنّ هذه القيم تمثّل أيضا مواضيع اهتمام رئيسية بالنّسبة لأخلاقيات العمل وبالتالي ليس بالأمر المستغرب بالمرّة أنّ مردود الحكم الرّاشد يجب أن يكون هذا الالتزام أخلاقيا ، بمعنى أن تحكم أخلاقيات الأعمال سلوك الإدارة وهي بصدد الالتزام بقواعد الحكم الراشد.

ان الحكم الراشد يقاس بمدى نوعية أسلوب التنظيم والإدارة الذي يعني التقاليد والمؤسسات التي تحدد كيفية ممارسة السلطة في أي بلد معين وهذا يشمل ما يأتي:

أ. العملية التي تختار بواسطتها الحكومات وتسأل وتراقب

ب. قدرة الحكومات على إدارة الموارد بكفاءة عالية.

ج. احترام الأفراد والدولة للمؤسسات التي تحكم المعاملات الاقتصادية والاجتماعية المتبادلة بينهم.

د. خلق ويحفز الاحترام والثقة المتبادلة.

هـ. قادر على تحديد حلول وطنية والتكفل بها.

و. يضبط أكثر مما يراقب.

ز. قادر على معالجة المسائل المؤقتة.

ح. يوجه نحو الخدمة وروح تحمل المسؤولية.

إنّ الحكم الراشد له طبيعة أخلاقية من حيث الترتيبات والتشغيل المثالي الّذي ينظّم نظام هذا الحكم وقد أوضحت الدّراسات في هذا المجال أنّ حوكمة الأداء الأخلاقي تدفع بمجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية في كلّ معاملاتها بالعمل وفق المعايير الأخلاقية المحدّدة والتي تدخل ضمن استراتيجياتها والمستوى التشغيلي لها.

الخـاتمة

يعد تخليق المرافق العامة مدخلا رئيسيا للإصلاح الإداري و مرتكزا أساسيا لكل المبادرات الإصلاحية دلك أن معظم القصور و الاختلالات التي تشوب الإدارة تعزى في الأصل إلى تراجع الأخلاق و من تم أضحت تنمية البعد الأخلاقي بالمرفق العام هاجسا رئيسيا سواء في الدول المتقدمة أو النامية على حد سواء، و ذلك منذ العشرية الأخيرة من القرن الماضي، فتخليق المرفق العام يهدف إلى ترويج ثقافة النزاهة الشفافية و محاربة الفساد و الرشوة بجميع أشكالها عبر اعتماد إصلاحات مهمة و إعادة الاعتبار للقيم الأخلاقية بالمرفق العام لكونه حتمية لا محيد عنها لاسترجاع ثقة المواطنين بالمرفق العام و إيقاف التدهور الذي تعرفه العلاقة بين هذين القطبين من جهة و لضبط مصداقية الأهداف التنموية للسياسات الحكومية من جهة ثانية ثم لإعادة التوازن للنسيج الاجتماعي و الثقافي الذي اختلت الكثير من ثوابته.

وأخيراً فإن أخلاقيات المرافق العامة قد أصبحت حاجة ضرورية في مواجهة الفساد الإداري، تعبر عن المسؤولية المتعددة المستويات، بدءاً من المسؤولية الذاتية على مستوى الفرد والمسؤولية الأخلاقية في الولاء للمثل و القيم، و المسؤولية المهنية و المسؤولية العامة وصولاً إلى المسؤولية الوطنية و القومية و المسؤولية الدولية.

المراجع:

1. الكتب

01 محمد مهران رشوان: «تطور الفكر الأخلاقي»، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 1998.

02 أبو حامد الغزالي: «فقه السيرة»، الجزء الثالث، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2002.

03 دراز محمد عبد الله: «دستور الأخلاق في القرآن»، ترجمة عبد الصبور شاهين، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1998.

04 وليام ليلي: «المدخل إلى علم الأخلاق»، ترجمة علي عبد المعطي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.

05 نجم عبود نجم: «أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال»، الوراق للنشر القاهرة، 2006.

06 بيتر دراكر «التكنولوجيا، الإدارة و المجتمع»، ترجمة صليب بطرس، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 1976.

07 محمود محمد معابرة: «الفساد الإداري و علاجه في الشريعة الإسلامية»، دار الثقافة و النشر و التوزيع، الإسكندرية، 2008.

08 صالح محسن الغالبي و صالح المهدي العامري: «المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات العمل و المجتمع»، دار وائل للنشر، مصر، 2008.

09 عبد الحميد بهجت فايد: «أخلاق إدارة الأعمال»، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006.

10 محمد الفاتح محمود بشير المغربي: « نحو استراتيجية وطنية لمكافحة الفساد»، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2011.

2. المجلات و الدوريات

11 عبد الحميد بهجت فايد: «أخلاق إدارة الأعمال»، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006.

12 نواف سالم كنعان: «الفساد الإداري و المالي و أسبابه و آثاره و سبل مكافحته»، مجلة الشريعة و القانون، العدد 33، كلية القانون جامعة الشارقة، جانفي 2007.

3. مواقع الأنترنات

13 أنمار أمين حاجي و محفوظ ممدوح العواف: «أخلاقيات الوظيف العمومي و أثرها على أداء المنظمات و الأعمال» في
http://www.eco.asu.edu.jo/ecofaculty/wp-content/..04/23/doc

14 ياسر خالد البركات الوائلي: «الفساد الإداري، مفهومه, مظاهره و أسبابه» في
http ://www.annabaa.org/nbahome/nba80/010.html

15 مدحت كاظم القريشي: «الفساد الإداري و المالي في العراق»، في http://www. iraqieconomists.net/ar2012/07/27

16 مازن مرسول محمد: «في قضايا الفساد و مؤثراته المختلفة»، في http ://www. annabaa.org/nbahome/nba80/013.html

17 معن وعدالله المعضدي: «أخلاقيات منظمات الأعمال و المزايا التنافسية»، في http://www.iefpedia.com/doc

18 منظمة الشفافية الدولية (www.transparecy.org)

4. القوانين و النصوص التنظيمية

19 الدستور الجزائري لسنة 1996، المعدل و المتمم، المؤرخ في28 نوفمبر 1996، في الجريدة الرسمية المؤرخة قي 08 ديسمبر 1996.

20 القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 14.

21 أمر رقم 06-03 مؤرّخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

22 التقرير السنوي رقم 76/79 لسنة 1997، و سنة 1998، و اللذين تم نشرهما في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.