

تاريخ الارسال (2020-02-21). تاريخ قبول النشر (2020-06-06)

د.ميامون الطاهر

اسم الباحث الأول:

د. غلاب فاتح

اسم الباحث الثاني:

جامعة المسيلة / الجزائر

<sup>1</sup> اسم الجامعة والبلد:

\* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

[tahar.mimoune@univ-msila.dz](mailto:tahar.mimoune@univ-msila.dz)

## أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية في مديرية الضرائب بالمسيلة

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة، التعرف إلى دور أخلاقيات العمل في مكافحة الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة، وتقديم توصيات للمؤسسات الحكومية لتعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد المالي والإداري. ولتحقيق أهداف الدراسة تم عمل مسح مكتبي لعرض وتوضيح مفاهيم كل من أخلاقيات العمل والفساد المالي والإداري ، بالإضافة إلى تصميم وتطوير استبانة كأداة لجمع البيانات، تم توزيعها على عينة عشوائية من (30) موظفا بمديرية الضرائب بالمسيلة، وتم استخدام البرنامج الإحصائي Spss v24 لإدخال ومعالجة البيانات. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي لأخلاقيات العمل في مكافحة ظاهرة الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة. كما أوصت الدراسة بضرورة بذل إدارة مديرية الضرائب بالمسيلة جهودا أكبر لبث مفهوم أخلاقيات العمل كأحد الأبعاد التنظيمية، وتوفير المناخ التنظيمي الملائم للموظفين.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات العمل، فساد مالي وإداري ، مديرية الضرائب بالمسيلة.

### Work ethic and its role in combating financial and administrative corruption in government institutions: An applied study in M'sila tax direction

#### Abstract:

This study aimed to identify the role of work ethics in combating the phenomenon of financial and administrative corruption in M'sila tax direction, and to provide some recommendations to public administrations to increase their awareness pertaining to the relationship between the work ethics and the financial and administrative corruption. To achieve the objectives of this study secondary data collected to clarify the concept of both work ethics and financial and administrative corruption. In addition to design and development a questionnaire distributed to a random sample of (30) employees in the M'sila tax direction, and data was analyzed using Spss v24.

The study found that there is a positive correlation and an impact between work ethics in combating the phenomenon of financial and administrative corruption. Based on the above, this study recommends the necessitate of M'sila tax direction to work to make greater efforts to infuse the concept of work ethics as one-dimensional organizational and regulatory environment appropriate to provide the personnel.

**Keywords:** Work ethics, financial and Administrative corruption, M'sila tax direction.

## مقدمة

زاد الاهتمام بمفهوم أخلاقيات العمل في الأعوام الماضية، وهذا راجع لأسباب عديدة، يأتي في مقدمتها انتشار فضائح الفساد المالي والإداري، مثل الرشوة والمحسوبية والتعسف والمحاباة وإفشاء الأسرار الحكومية، على غرار فضيحة (Watergate) المشهورة، وما يتعلق بملفات البنتاغون في الولايات المتحدة، وتجسد ذلك في ظهور العديد من المنظمات المناوئة لمثل هذه التصرفات، مثل منظمة الشفافية العالمية، وإدخال الموضوع كمادة دراسية مستقلة في كل الجامعات العالمية تقريباً، وإنشاء الأجهزة المختلفة لمكافحة الفساد المالي والإداري (نجم، 2000، 13).

## إشكالية البحث

والجزائر شأنها شأن مختلف دول العالم، تعاني من انتشار ممارسات الفساد المالي والإداري بين الموظفين العموميين (بوحديد ويحيوي، 2016، 25)، وانطلاقاً من إدراك الباحثين لقصور الدراسات التي تناولت موضوع أخلاقيات العمل، التي يجب أن يتحلى بها الموظف العمومي، لأن التزامهم بأخلاقيات العمل يعد الأساس في نجاح الوظيفة المكلفين بها، فالمشكلة التي تواجه المؤسسات الحكومية تتمثل في عدم وجود ميثاق أخلاقيات العمل لموظفيها، وإن وجد فلا يتم الالتزام به.

من خلال اطلاع الباحثين على واقع المؤسسات الحكومية، ولكون أحد الباحثين سبق وأن شغل منصبا ساميا في إحدى المؤسسات الحكومية (مديرية الضرائب بالمسيلة)، تبين لهما انتشار العديد من مظاهر الفساد المالي والإداري في هذه المؤسسات، منها: الرشوة، المحسوبية والمحاباة، التعسف في استعمال الوظيفة.... كما تم ملاحظة أن هناك تفاوتاً واختلافاً في التزام الموظفين العموميين بأخلاقيات العمل، وعليه يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على واقع التزام الموظفين العموميين في المؤسسات الحكومية بأخلاقيات العمل من وجهة نظر هؤلاء الموظفين، ودور هذا الالتزام في كبح الفساد المالي والإداري. يمكن صياغة إشكالية البحث في السؤال الآتي:

**ما دور أخلاقيات العمل في كبح الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة، حسب موظفيها؟**

تتفرع عن إشكالية البحث السؤالين الآتيين:

- ما درجة التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل حسب موظفيها؟
- ما مدى مساهمة أبعاد أخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة حسب موظفيها؟
- ما أكثر أبعاد أخلاقيات العمل تأثيراً على الفساد المالي والإداري؟

## فرضيات البحث

للإجابة على هذه الأسئلة سيتم صياغة الفرضيات الآتية:

- يلتزم موظفو مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل بدرجة عالية؛
- يساهم التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل في الحد من الفساد الإداري بدرجة عالية.

## أهمية البحث

- الأهمية العلمية:

يساهم البحث في التركيز على موضوع مهم، أخذت الحاجة إليه تتزايد إثر تزايد المخالفات الأخلاقية، وتراجع النظم القيمية، وتزايد انتشار ممارسات الفساد المالي والإداري بين الموظفين العموميين، فهو إذن يوضح العلاقة بين أخلاقيات العمل عند

الموظفين العموميين ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري، في بيئة عمل واسعة وحساسة، تتبع أهميتها من نوعية الخدمات التي تقدمها ألا وهي المؤسسات الحكومية.

#### – الأهمية العملية:

– يساعد هذا البحث في تحديد واضح ودقيق لأهم أبعاد أخلاقيات العمل التي ينبغي على الموظف العمومي في المؤسسات الحكومية الالتزام بها، والتي يمكن أن تستخدم في مكافحة الفساد المالي والإداري.

– إمكانية استفادة أصحاب القرار في المؤسسات الحكومية من هذا البحث، في مكافحة الفساد المالي والإداري من خلال التركيز على أخلاقيات العمل.

#### أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى:

– معرفة درجة التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل.

– معرفة درجة مساهمة التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري.

– تقديم توصيات لمسؤولي مديرية الضرائب بالمسيلة لتعزيز التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل للحد من مظاهر الفساد المالي والإداري.

#### الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة ذات أهمية في تحديد وتوجيه وتدعيم مسارات الموضوع، لهذا اخترنا هذه الدراسات التي تتناول موضوعات متشابهة في بعض التفاصيل لموضوع دراستنا، وهي:

1- دراسة أبو كاس (2016) بعنوان "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؛ حيث هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وتقديم توصيات للمنظمات الحكومية لتعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي، ومن أجل ذلك تم استخدام استبانة لجمع المعلومات، وقد خلصت الدراسة إلى أن مستوى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة بشكل عام بلغ 83.34%.

2- دراسة السكارنة (2012)، بعنوان "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال – دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق أخلاقيات العمل، ضمن الأبعاد الآتية: احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان، احترام الوقت، وتحديد مستوى الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات العمل تعزى لمتغيراتهم الشخصية، كما هدفت الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية، وقد تم جمع البيانات باستخدام استبانة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عال من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها الأربعة.

3- دراسة بوحديد ويحيوي (2016)، بعنوان "دور آليات حاكمية المؤسسات في الحد من الفساد المالي والإداري في المؤسسة العمومية الجزائرية"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية الفساد المالي والإداري، والتطرق إلى حاكمية المؤسسات

وآلياتها، وإبراز مساهمة آليات حاكمية المؤسسات في الحد من الفساد المالي والإداري في المؤسسة العمومية الجزائرية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الفساد المالي والإداري يعتبران من أكبر المعضلات التي تعاني منها المؤسسة الإدارية فيها وزيادة كفاءة أدائها.

### متغيرات البحث

**أخلاقيات العمل:** هي مجموعة المعايير والمبادئ التي تهيم على سلوك الموظفين، وتتعلق بما هو صحيح أو ما هو خطأ. **الفساد المالي والإداري:** هو إساءة استعمال الوظيفة العامة للمصلحة الخاصة.

### هيكل البحث

سيتم معالجة هذا البحث من خلال الآتي:

أولاً- أخلاقيات العمل.

ثانياً- الفساد المالي والإداري.

ثالثاً- الإطار التطبيقي.

أولاً- أخلاقيات العمل

أصبح مفهوم أخلاقيات العمل من المفاهيم ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية والمحلية، وتجسد ذلك في ظهور منظمة الشفافية العالمية، وإدخال الموضوع كمادة دراسية مستقلة في العديد من الجامعات العالمية، وإنشاء الأجهزة المختلفة لمكافحة الفساد المالي والإداري (نجم، 2000، 13).

### 1- تعريف أخلاقيات العمل

يعود مصطلح الأخلاقيات (L'ethique بالفرنسية، أو Ethics بالإنجليزية) إلى الإغريق القدماء؛ حيث كان يعني مصطلح (Ethos) الأفعال الحميدة أو الحسنة المقبولة من قبل المجتمع، والتي تتوافق مع عاداته وتقاليده (Balle et De Bay, 2001, 28). أما بالنسبة للأخلاق، فهي أول مصطلح مستعمل في الفلسفة (Le morale)، والذي يعني معرفة الخير والشر، أو أنها مجموعة القواعد والقيم التي تضبط سلوكيات الأفراد والجماعات، وتحمل الصواب والخطأ، كما أنها تسهم في وضع المعايير اللازمة لما هو جيد وسيء من التصرفات والأفعال. (Hellriegel & Slocum, 1996, 146)، وبالتالي اعتبرت الأخلاقيات بمثابة علوم الأخلاق (Barthel, 2005, 02).

من المنظور الإسلامي للموضوع، ينطلق الاهتمام بأخلاقيات العمل من قوله سبحانه وتعالى ﴿وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ﴾ (النحل: آية 89)، فالقرآن الكريم بين ما يحتاجه الناس في حياتهم، وهذا يدل على ضرورة ربط العمل بمبادئ الإسلام، لأن مبادئ الإسلام جاءت بما فيه صلاح الخلق في معاشهم ومعادهم.

فكل وظيفة مباحة يعمل فيها العامل المسلم بنية صالحة لبناء مجتمع إسلامي، أو خدمة المسلمين، فإنه يزرع للأخرة، سواء كانت الوظيفة شرعية أو علمية أو صناعية أو إدارية أو تربوية أو غيرها، قال صلى الله عليه وسلم "إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل امرئ ما نوى" (الحميدان، 2010، 9).

وتتبع أهمية أخلاقيات العمل في الإسلام من عدة مبادئ أخلاقية نذكر منها (العطوي، 2013، 17-18):

- الوظيفة في الإسلام أمانة؛ حيث قال سبحانه وتعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ (النساء، آية 58).

- الوظيفة العامة مسؤولية شخصية وليست جماعية.

- الوظيفة تكليف وليست حقا، وقد ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: "إنا والله لا نولي هذا العمل أحدا سائله أو أحدا حرص عليه" (رواه البيهقي).

- الوظيفة العامة التزام خلقي وتعبدية وشعائري.

لتعريف أخلاقيات العمل يمكن الاستعانة بالتعريف الآتي، هي مجموعة المعايير السلوكية الرسمية وغير الرسمية، التي يستخدمها الأفراد كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام الفرد (عفيفي، 2005، 22).

باختصار هي الالتزام بالقيم الأخلاقية (الأمانة، الاستقامة، الثقة والصدق) في العمل (Woller, 1996, 315).

## 2- أهمية أخلاقيات العمل

تعد أخلاقيات العمل عنصرا مهما من عناصر الاستقرار والاطمئنان إلى سلامة وجودة الخدمة التي تؤديها المؤسسة أو الفرد. ويمكن أن نبرز أهمية أخلاقيات العمل للمؤسسات خاصة في الآتي (رابحي وشعباني، 2019، 439):

- تسهيل عملية صنع القرار، وتحقيق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة؛

- تعزيز الشعور بالثقة والفخر والانتماء للمؤسسة لدى العاملين؛

- ترسيخ سمعة المؤسسة ضمن البيئة المحلية والإقليمية والدولية، مما يعود بمردود إيجابي على المؤسسة؛

- كما أن حصول المؤسسة على شهادات دولية (الإيزو، شهادات الجودة، ...) لالتزامها بالمعايير الفنية في الإنتاج، يحمل في طياته اعترافا بالتزامها بالمعايير الأخلاقية، وامتلاكها مضمون أخلاقي مهم.

## 3- مصادر أخلاقيات العمل

تتشكل مبادئ وقيم الأفراد من خلال مصدرين أساسيين، يمكن توضيحهما بالمخطط الآتي:

### الشكل رقم (01): مصادر أخلاقيات العمل



(المصدر: (السكرانة، 2011، 57)

إجمالاً يمكن عرض أهم مصادر أخلاقيات العمل في الآتي (السكرانة، 2011، 58-64):

- العائلة والتربية البيئية.

- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته.

- الجماعات المرجعية.

- المدرسة ونظام التعليم.

- مؤسسات الإعلام والصحافة والرأي.

- مجتمع العمل الأول.

- سلطة القديم والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين.

- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات.

- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن.

- الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح.

- جماعات الضغط في المجتمع المدني.

#### 4- أبعاد أخلاقيات العمل

تتمثل أبعاد وعناصر أخلاقيات العمل في الآتي (أبو الكاس، 2015، 37-39):

4-1- **احترام القوانين والأنظمة:** على الموظف احترام القوانين والأنظمة بشكل إلزامي، سواء كان ذلك في الأمور الجوهرية أم الشكلية، وأن لا يتجاوز الحدود المرسومة له في النصوص، وعليه أيضا عدم التصرف بأي شكل من الأشكال دون الاستناد على أسس قانونية.

4-2- **الإتقان:** فوجود الموظف في وظيفته مقرون بمجموعة من المهام التي تؤدي للوصول إلى أهداف محددة، لذلك وجب عليه القيام بهذه المهام بصورة دقيقة ومتقنة، وأولى سمات الإتقان السرعة في الإنجاز، وثانيهما اشتغال جميع الشروط الفنية للأداء، وثالثهما ترشيد الإنفاق على هذا الإنجاز، سواء في المال العيني اللازم أو في المال النقدي.

4-3- **احترام وقت العمل:** يعتبر احترام مواعيد العمل الرسمية التي حددتها اللوائح من أهم واجبات الوظيفة، والتي يجب أن يخصصها الموظف لتأدية هذه الواجبات، وأن يتقيد بهذه المواعيد؛ حيث أن الإخلال فيه يسبب أضرارا عديدة، مثل تدني إنتاجية العمل، والإضرار بمصالح المؤسسة، والإخلال بأدوار الآخرين، لذلك التقصير فيه يعتبر تقصيرا بالواجبات الوظيفية يقتضي المساءلة التنظيمية. ومن صور احترام الوقت في الوظيفة الالتزام بالحضور والانصراف في وقت الدوام القانوني، وأن ينشغل الموظف أثناء العمل بتأدية المهام الموكلة إليه دون الانشغال بأشياء خارجية تلهيه عن عمله الأساسي، ومن صورته أيضا إنجاز العمل في وقتها، وعدم تأجيلها أبدا.

4-4- **السرية المهنية:** وتكون في الوظائف ذات الصلة الخاصة، وهذه الوظائف فيها من الأسرار ما يحتاج من الموظف إلى درجة عالية من السرية، لئلا يفشي أسرار العمل والناس؛ وتنقسم الأسرار المهنية إلى قسمين، منها ما يتعلق بالموظف، كالظروف الشخصية لموظفين، ومنها ما يتعلق بالعمل، كالأرصدة المالية وتقارير المؤسسة وحجم نشاطها وإنتاجها.

4-5- **الأمانة:** يجب على الموظف أن يكون أميناً في أدائه لوظيفته، وأن يترفع عن كل ما ينقص من كيانه كخادم للامة، أو يهز من ثقة الجمهور به كممثل لمؤسسته؛ فوظيفته التي يشغلها ليست ملكا له، بل هي تكليف لا تشريف.

وعليه، يجب على الموظف ألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة، سواء له أو لأقاربه أو لمعارفه، لأن ذلك يعد استغلالاً للوظيفة، والاستغلال خيانة.

**4-6- تحمل المسؤولية:** وذلك بأن يستشعر الموظف حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه تجاه عمله، والتصرفات التي تصدر عنه في معرض قيامه بأعماله الموكلة له.

**4-7- العمل كفريق:** هو وسيلة لتمكين الأفراد من العمل الجماعي المنسجم كوحدة متجانسة، وهو جماعة يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة، تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر أعضاء الفريق مسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف. ومن أهم فوائد العمل كفريق، التعاون بين أعضاء المجموعة، مما يخفض من المنافسة الفردية، ويزيد من فرص تبادل المعلومات بحرية وبطريقة انسيابية؛ حيث تتدفق المعلومات ببسر من أسفل إلى أعلى.

**4-8- الاحترام وحسن المعاملة:** يحتاج الموظف إلى حسن المعاملة من رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه والمراجعين، كما يجب عليه حسن التعامل مع مدرائه ورؤسائه في العمل، لأنهم أقدر وأكثر خبرة في العمل غالباً، ويظهر ذلك في تنفيذ أوامره، وإحسان الظن بهم، وعدم نشر الإشاعات الكاذبة عنهم، أو التشهير بهم وإساءة سمعتهم. ويطلب من الموظف الرئيس أيضاً بالتأدب مع مرؤوسيه، لأن ذلك يحفزهم ويستثير همهم لتقديم جهود معتبرة في إنجاح الأداء؛ دون نسيان المراجعين الذين لهم حق في المعاملة الحسنة، لأنهم أحد المقاييس المهمة التي يقاس بها نجاح المؤسسة، فانطباعهم عن المؤسسة يعكس رأيهم في تعامل موظفيها، ولأنهم أصحاب حاجة.

**4-9- النزاهة والشفافية:** ترتبط النزاهة بالقيم الروحية والأخلاقية، فهي تعبير عن الترفع عن الدنيا، والحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محاباة أو محسوبية، فالنزاهة هي مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله، دون منح امتيازات لمن لا يستحقها، أو حجب امتيازات عن من يستحقها للحصول على مزايا ومنافع شخصية، وذلك في إطار الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل. ومن أهم عوامل تعزيز النزاهة هي عوامل الشفافية، كعوامل فعالة تساعد على توفير الضمانات التي تكفل إيجاد بيئة منوثة للفساد والانحراف. وتشير الشفافية إلى الوضوح والتبني في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع، كل حسب اختصاصه، وذلك للاستفادة منها في أداء المهام اللازمة.

## 5- وسائل تعزيز أخلاقيات العمل

فيما يلي مجموعة من الوسائل التي تساهم في تعزيز أخلاقيات العمل لدى العاملين (أبو الكاس، 2015، 26-35):

**5-1- تنمية الرقابة الداخلية:** من أهم وسائل تعزيز أخلاقيات العمل هو استحضار الموظف رقابة الله عز وجل قبل رقابة المدير أو المؤسسة، فهو يراعي مصلحة المؤسسة ويسعى لتحقيق أهدافها دون تفضيل مصلحته الشخصية عليها. ولتنمية الرقابة الذاتية وسائل، كتقوية الإيمان بالله والتقوى، وتعزيز الحس الوطني، وتحمل المسؤولية، والاقتناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.

**5-2- وضع نظام دقيق يمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة:** فعدم وضوح النظام قد يؤدي إلى طرق غير سليمة في فهمه، وبالتالي حصول بعض الممارسات غير الأخلاقية نتيجة هذا الفهم الخاطئ. ومن أجل ذلك على المؤسسة توعية الموظفين (خاصة الجدد) بخصوص نظام أخلاقيات العمل في المؤسسة، من خلال تجهيز كتيب يحتوي على أنظمة المؤسسة، بالإضافة

إلى مدونة السلوك المعمول بها داخل المؤسسة، وتخصيص أقسام خاصة تعنى بأخلاقيات العمل، وتوضيح الحالات الغامضة ومعالجة الانحرافات والتجاوزات لدى الموظفين.

**3-5- القدوة الحسنة:** القدوة من أهم الوسائل في التأثير على الآخرين، ورسم العلاقات فيما بينهم، لذلك يجب على الإدارة العليا وعلى من يساهم في اعتماد نظام أخلاقيات العمل من باب أولى الالتزام بهذه الأخلاقيات، حتى لا يكون حجة وسببا في عدم التزام الموظفين بها.

**4-5- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:** لا بد للموظف أن يقتنع بأن وظيفته عبادة يتقرب بها إلى الله إن أحسن تأديتها وراعى فيها الحقوق والواجبات والأخلاقيات، كما عليه أن يقتنع بأنها وسيلة للتنمية الوطنية، وازدهار البلد، وتحسين مستوى الدخل.

**5-5- إيجاد أدوات الضبط الإداري:** في كل نظام يتم تصميمه يجب أن يحتوي على الأجهزة والوسائل الرقابية التي تضمن سير هذا النظام بالشكل المطلوب والمخطط له، لذلك عند اعتماد نظام أخلاقيات العمل في أي مؤسسة، عليها أن تراجع وتراقب تطبيق هذا النظام، وتحاسب كل من يخالفه ويتعدى عليه. ومن الوسائل التي تساعد على ذلك، إنشاء جهاز إداري مستقل، يكون مسؤولا عن وظائف الرقابة الإدارية، مع متابعة تصرفات وسلوك الموظفين؛ ومن الوسائل أيضا، إعادة النظر في إجراءات الضبط الوظيفي والعقوبات وتنفيذ إجراءات رادعة بحق المخالفين والمسيئين في النظام الإداري الأخلاقي.

**6-5- التقييم المستمر للموظفين:** تساهم عملية التقييم في كشف الانحرافات أولا بأول، ومعرفة نقاط القوة والضعف في تطبيق الموظفين لأخلاقيات العمل، حتى تسهل معالجتها وتعديلها، كما تساهم في التطوير عندما يعلم الموظف أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا، وينال مكافأة على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطني إبداعهم.

## ثانيا- الفساد المالي والإداري

الفساد المالي والإداري مفهوم واسع، يتسع بسعة أساليبه، لا يمكن أن يحويه تعريف مانع وجامع له، فقد يكون ذلك من خلال تفشي الرشوة أو المحسوبية أو التزوير أو الاختلاس أو تعيين الأقارب والأصدقاء في مناصب إدارية لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، أو يكون ذلك بعرقلة الإجراءات أو المعاملات التي يسعى إليها المواطن (صبيح، 2016، 55).

### 1- تعريف الفساد المالي والإداري وخصائصه

لا يوجد تعريف متفق عليه للفساد المالي والإداري، لذلك يمكن الاستعانة بالتعريف الآتي لما له علاقة بهذا البحث؛ حيث يعد الفساد المالي والإداري ظاهرة سلبية تنفشي داخل الأجهزة الإدارية، لها أشكال عديدة تتحدد نتيجة للثقافة المنتشرة في المجتمع والمنظمة والنظام القيمي، وتقتزن بمظاهر متنوعة كالرشوة وعلاقات القرابة والوساطة والصدقة، تنشأ بفعل مسببات عديدة، هدفها الأساسي وغايتها الرئيسية إحداث انحراف في المسار الصحيح للجهاز الإداري، لتحقيق أهداف غير مشروعة فردية أو جماعية (الدليمي، 1999، 10).

ويتسم الفساد المالي والإداري بالخصائص الآتية (صبيح، 2016، 57-58):

- يتخذ أشكالا متعددة يصعب كشفها والوقوف عليها.

- عمل خفي ومستتر، يتم سررا.

- عمل منظم تتعدد أطرافه، مما يجعل منه عملية معقدة يصعب مكافحتها.
- يتضمن مصلحة أو منفعة متبادلة بين أطرافه الرئيسيين، قد تكون مادية أو معنوية.
- يترتب عنه آثارا تمس المصلحة العامة (سياسية، اقتصادية، اجتماعية، ثقافية).
- يصاحبه عادة عنصر المخاطرة.

## 2- أسباب الفساد المالي والإداري

تتنوع أسباب الفساد المالي والإداري بين (إسماعيل، 2012، 165):

- 2-1- أسباب قيمية ثقافية مجتمعية: ترتبط بغياب الوازع الداخلي المبني على أسس دينية أو عرقية أو وطنية تحض على الورع وتحري الابتعاد عن مواطن الشبهات.
- 2-2- أسباب قانونية: ترتبط بعدم وجود أو إعمال القانون وإنفاذه على أرض الواقع وعدم الحرفية في ضبط القوانين وإحكام تشريعها بما يتناسب وواقع المشكلات المرتبطة بها التي يتعامل معها.
- 2-3- أسباب إدارية: ترتبط بالهياكل التنظيمية، وعدم أو ضعف المتابعة والرقابة الداخلية والخارجية وبيئة العمل.
- 2-4- أسباب اقتصادية: ترتبط بالتمييز في المرتبات والحوافز في وقت تعجز فيه معظم المرتبات عن التعامل مع أسعار السلع والخدمات في السوق، والدعم، وعدم عدالة الأوعية الضريبية.
- 2-5- أسباب سياسية: ترتبط بالانتخابات وضمن الولاء للقيادات السياسية، وعدم ضبط دور الدولة، وضعف دور المجتمع المدني.

## 3- مظاهر الفساد المالي والإداري

تتنوع وتتعدد مظاهر الفساد المالي والإداري، نذكر أهمها (صبيح، 2016، 60-64):

- استغلال المنصب العام.
- الرشوة.
- الاختلاس.
- الاعتداء على المال العام.
- المحسوبية.
- قبول الهدايا.

## 4- آثار الفساد المالي والإداري

يؤدي الفساد المالي والإداري إلى مجموعة من الآثار السلبية، لعل من أهمها (بوحديد ويحيوي، 2016، 30-31):

### 4-1- الآثار الاجتماعية: حيث يؤدي الفساد المالي والإداري إلى:

- خلخلة القيم الأخلاقية.
- الإحباط وانتشار اللامبالاة والسلبية بين أفراد المجتمع.
- بروز التعصب والتطرف في الآراء وانتشار الجريمة كرد فعل لانهايار القيم، وعدم تكافؤ الفرص.
- عدم المهنية وفقدان قيمة العمل، والتقبل النفسي لفكرة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي والرقابي.

- تراجع الاهتمام بالحقوق العام، والشعور بالظلم لدى الغالبية، مما يؤدي إلى الاحتقان الاجتماعي، وانتشار الحقد بين شرائح المجتمع، وانتشار الفقر، وزيادة حجم المجموعات المهمشة والمتضررة، وبشكل خاص النساء والأطفال والشباب.
- 4-2- الآثار الاقتصادية:** تظهر أهم الآثار الاقتصادية للفساد المالي والإداري في الآتي:
- هروب رؤوس الأموال المحلية، والفشل في جذب الاستثمارات الأجنبية.
  - هدر الموارد العامة بسبب تداخل المصالح الشخصية بالمشاريع التنموية العامة.
  - هجرة الكفاءات الاقتصادية نظراً لغياب التقدير، وبروز المحسوبية والمحاباة في إشغال المناصب.
- 4-3- الآثار السياسية:** يترك الفساد المالي والإداري آثاراً سلبية على النظام السياسي برمته، سواء من حيث مشروعيته أو استقراره أو سمعته، ويمكن تلخيص أهم آثاره في النقاط الآتية:
- يحد من شفافية النظام وانفتاحه، وقدرته على احترام حقوق المواطنين الأساسية، وفي مقدمتها الحق في المساواة وتكافؤ الفرص.
  - يؤدي إلى اتخاذ القرارات المصيرية طبقاً لمصالح شخصية، ودون مراعاة للمصالح العامة.
  - يؤدي إلى شراء الولاءات السياسية.
  - يؤدي إلى ضعف المؤسسات العامة، ومؤسسات المجتمع المدني، ويعزز دور المؤسسات التقليدية.
  - يسيء إلى سمعة النظام السياسي وعلاقاته الخارجية، خاصة مع الدول التي يمكن أن تقدم الدعم المادي له، وبشكل يجعل هذه الدول تضع شروطاً قد تمس بسيادة الدولة لمنح مساعداتها.
  - يضعف المشاركة السياسية نتيجة غياب الثقة بالمؤسسات العامة وأجهزة الرقابة والمساءلة.
- 5- آليات مكافحة الفساد المالي والإداري**
- لا شك أن مواجهة الفساد المالي والإداري عملية معقدة، تحتاج إلى جهود وخطط وإجراءات مضادة للفساد طويلة الأمد، ومن الممكن تلخيص آليات مكافحة الفساد في آليتين (نجم، 2005، 362-368):
- 5-1- الآلية الوقائية:** هي من الآليات الفعالة التي تسبق وقوع الفساد وأضراره، منها:
- الالتزام بالتعاليم الإسلامية والولاء للوطن.
  - اختيار القيادات النزيلة.
  - تفعيل مدونات أخلاقيات العمل.
  - تحديد شروط أخلاقية في الاختيار والتعيين والترقية.
  - التدريب والتطوير في مجال أخلاقيات العمل.
  - تحسين ظروف ومزايا الوظيفة.
  - تحسين إجراءات اتخاذ القرارات وإنجاز العمل.
  - اتخاذ الإجراءات المضادة لانتقال الفساد عبر الدول.
- 5-2- الآليات العلاجية:** وهي آليات ضرورية تعمل بعد وقوع الفساد المالي والإداري، منها:
- اعتماد القوانين الصارمة في مواجهة الفساد المالي والإداري.

- قيام الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مواجهة الفساد المالي والإداري ، بوضع لوائح تضم المؤسسات النزيهة والمؤسسات ذات الفضائح الأخلاقية.

- تعزيز دور وسائل الإعلام في الكشف عن الفساد المالي والإداري.

- توجيه الإنذارات بالحل والإلغاء إلى المؤسسات ذات الممارسات الفاسدة من أجل إصلاح وضعها.

### ثالثاً- الإطار التطبيقي

#### 1- منهجية البحث

##### 1-1- منهج البحث

كي يحقق البحث أهدافه، سيتم استخدام المنهج الوصفي الذي يساعد على دراسة واقع أخلاقيات العمل، ووصف خصائصها بدقة، والتعبير عنها، ليتمكن الباحث من معرفة مدى انتشار الظاهرة، ودرجة ارتباطها مع متغيرات الدراسة.

**1-2- مجتمع وعينة البحث:** تم تحديد عينة البحث بطريقة عشوائية من ضمن **مجتمع البحث** المتمثل في موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة؛ حيث بلغ حجم العينة 30 موظفاً من الموظفين الذين لهم علاقة واضحة بتعاملات المكلفين بالضريبة، وتم توزيع الاستبانة عليهم عبر زيارات ميدانية، وتم استردادها كاملة، وبعد فحصها تبين أنها صالحة كلها للدراسة الإحصائية، لأنها تحقق الشروط المطلوبة، وقد تم تفرغها وتحليلها باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة.

##### 1-3- خصائص مفردات عينة البحث:

**الجدول رقم (01): التكرارات والنسب المئوية لمفردات عينة الدراسة وفق الخصائص الشخصية**

| المتغير       | التكرار            | النسبة % |
|---------------|--------------------|----------|
| الجنس         | ذكر                | 86.7     |
|               | أنثى               | 13.3     |
| السن          | أقل من 30 سنة      | 30       |
|               | من 30 إلى 40 سنة   | 36.7     |
|               | من 41 إلى 50 سنة   | 20       |
|               | أكثر من 50 سنة     | 13.3     |
| المؤهل العلمي | أقل من الثانوي     | 20       |
|               | ثانوي              | 26.7     |
|               | جامعي              | 53.3     |
| سنوات الخبرة  | أقل من 05 سنوات    | 20       |
|               | من 05 إلى 10 سنوات | 46.7     |
|               | من 11 إلى 15 سنة   | 20       |
|               | أكثر من 15 سنة     | 13.3     |
| الوظيفة       | مفتش رئيسي للضرائب | 16.7     |

|      |    |             |
|------|----|-------------|
| 23.3 | 07 | مفتش ضرائب  |
| 36.7 | 11 | مراقب ضرائب |
| 23.3 | 07 | عون معاينة  |

**المصدر:** إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss v24

من خلال الجدول يتضح الآتي:

- 86.7 % من عينة البحث هم من الذكور و 13.3 % من الإناث، ويعزى ذلك إلى نوعية العمل في مديرية الضرائب بالمسيلة وكيفية التعامل مع مكلفين بالضريبة لهم بعض الخصائص التي تحتاج إلى موظفين ذكور.
- يتضح أن 30 % من الموظفين أعمارهم أقل من 30 سنة، و 36.7 % أعمارهم ما بين 30 و 40 سنة، و 20 % أعمارهم ما بين 41 و 50 سنة، و 13.3 % أعمارهم أكثر من 50 سنة. ويعزى ارتفاع نسبة مشاركة المبحوثين من الفئة العمرية ما بين 30 و 40 سنة إلى الجهد الذي يحتاجه العمل في مديرية الضرائب بالمسيلة وتنوعه، وهو ما يتطلب قدرات شابة على العطاء والجهد، ولإضفاء الفاعلية والحيوية فيها.
- يتضح أن 53.3 % من الموظفين يحوزون على مؤهل جامعي، ويعزى ذلك إلى أن الوظائف المعروضة في مديرية الضرائب بالمسيلة تحتاج إلى مؤهلات علمية، تمكنها من متابعة التطور العلمي والمهني السريع، وللاستفادة من هؤلاء الموظفين في رفع نسبة أدائها وفعاليتها.
- يتضح أن 46.7 % من الموظفين خبرتهم المهنية متوسطة ما بين 5 و 10 سنوات، ويعزى ذلك إلى أن عدد معتبر من الموظفين في مديرية الضرائب بالمسيلة هم حديثي التخرج.
- يتضح أن 36.7 % من الموظفين مساهم الوظيفي مراقب ضرائب، ويعزى ذلك أن هذا المسمى الوظيفي يعتبر أو مرحلة في المسار المهني للموظفين الشباب حديثي التخرج.

**1-4- أداة البحث:** أعد الباحث استبانة بناء على مراجعته لدراسة (أبو الكاس، 2016). وتكونت أداة الدراسة من ثلاثة أجزاء: تتضمن الجزء الأول بيانات شخصية عن مفردات عينة البحث، وهي: الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة الوظيفية، والوظيفة. وتضمن الجزء الثاني (27) عبارة، تناولت بعض السلوكيات التي يمكن أن يمارسها الموظفون أثناء قيامهم بواجبات عملهم، هذه السلوكيات موزعة على (09) أبعاد تتعلق بأخلاقيات العمل، كل بعد اشتمل على (03) عبارات. وتضمن الجزء الثالث (09) عبارات تتعلق بدرجة مساهمة أبعاد أخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري.

أما معيار التقييم فقد اعتمد الباحث فيه مقياس ليكرت الثلاثي (عالية، متوسطة، متدنية) ويقابلها بالأرقام على الترتيب (3، 2، 1)؛ بحيث يمثل الرقم (3) العلامة العليا للعبارة، والرقم (1) العلامة الدنيا للعبارة. وحدد المعيار الإحصائي الآتي للحكم على فقرات الاستبانة: متدنية إذا تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية بين (1 - 1.66)، ومتوسطة إذا تراوحت قيمتها بين (1.67 - 2.33)، وعالية إذا تراوحت قيمتها بين (2.34 - 3).

**1-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:** بغرض اختبار فرضيات البحث تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss v24)، من خلال استعمال بعض الأساليب الإحصائية، كمقاييس الإحصاء الوصفي لغرض وصف

متغيرات البحث، وتحديد خصائصها، بالإضافة إلى مقاييس أخرى لغرض تحليل متغيرات البحث، مثل تحليل التباين الأحادي، تحليل كولمغروف سميرونوف، اختبار T للعينات المستقلة، معامل الثبات ألفا كرونباخ.

**1-6- صدق وثبات أداة الدراسة:** بغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة تم تطبيق معامل الثبات ألفا كرونباخ على متغيرات الدراسة وأبعادها، وكذا حساب جذر المعامل لمعرفة درجة صدق أداة الدراسة والنتائج، يوضحها الجدول الآتي:

**الجدول رقم (02): نتائج قياس معامل الثبات ألفا كرونباخ**

| المحور                                               | عدد العبارات | معامل الثبات ألفا كرونباخ | معامل الصدق |
|------------------------------------------------------|--------------|---------------------------|-------------|
| درجة الالتزام بأبعاد أخلاقيات العمل                  | 27           | 0.869                     | 0.932       |
| دور أخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري | 09           | 0.654                     | 0.808       |
| الاستبانة ككل                                        | 36           | 0.811                     | 0.900       |

**المصدر:** إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss v24

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة تفوق (0.6)، مما يعني ثبات أداة البحث، وبالتالي قبولها والاعتماد عليها في الوصول إلى النتائج؛ كما أن جذر ألفا كرونباخ كان أكبر من (0.6) أيضاً، وهو ما يعبر على صدق أداة البحث ونتائجها.

## 2- نتائج البحث ومناقشتها

**2-1- تحليل الجزء الثاني للاستبانة (السلوكيات التي يمكن أن يمارسها الموظفون في أثناء قيامهم بواجبات عملهم):** سيتم تحليل بيانات هذا الجزء، من خلال الإجابة على السؤال الأول، ونصه: "ما درجة التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل؟". وفي سبيل ذلك، استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل بعد من أبعاد الدراسة، مرتبة تنازلياً، كما هو وارد في الجدول (03).

**الجدول (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة عن كل بعد من أبعاد الدراسة**

**مرتبة تنازلياً**

| الرتبة | الرقم | البعد                                 | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الالتزام |
|--------|-------|---------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 01     | 04    | البعد الرابع: السرية المهنية          | 2.94            | 0.126             | عالية         |
| 02     | 05    | البعد الخامس: الأمانة                 | 2.93            | 0.184             | عالية         |
| 03     | 02    | البعد الثاني: الإتقان                 | 2.88            | 0.270             | عالية         |
| 04     | 08    | البعد الثامن: الاحترام وحسن المعاملة  | 2.79            | 0.321             | عالية         |
| 05     | 09    | البعد التاسع: النزاهة والشفافية       | 2.73            | 0.365             | عالية         |
| 06     | 01    | البعد الأول: احترام القوانين والأنظمة | 2.68            | 0.415             | عالية         |
| 07     | 06    | البعد السادس: تحمل المسؤولية          | 2.68            | 0.424             | عالية         |
| 08     | 03    | البعد الثالث: احترام وقت العمل        | 2.57            | 0.439             | عالية         |
| 09     | 07    | البعد السابع: العمل كفريق             | 2.29            | 0.598             | متوسطة        |

|       |       |      |                          |
|-------|-------|------|--------------------------|
| عالية | 0.221 | 2.72 | الالتزام بأخلاقيات العمل |
|-------|-------|------|--------------------------|

**المصدر:** إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss v24

يظهر الجدول (03) أن المتوسطات الحسابية لأبعاد أخلاقيات العمل تراوحت ما بين (2.29 - 2.94)، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور عامة (2.72)، والانحراف المعياري (0.221). وهذه النتيجة تدل على أن درجة التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل كانت مرتفعة، وهو تأكيد للفرضية الأولى، ونصها: " يلتزم موظفو مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل بدرجة عالية".

وجاء بعد السرية المهنية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.94)، وانحراف معياري (0.126)، بدرجة التزام عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة كون موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة يتعاملون مع بيانات خاصة عن المكلفين بدفع الضريبة، يسعى كل منهم إلى الاحتفاظ بهذه البيانات وعدم إخراجها، مثل رقم العمل ونتيجة الدورة، وغيرها من البيانات المهمة، كما أن القانون يجرم نشر مثل هذه البيانات دون إذن أصحابها.

وجاء بعد الأمانة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.93)، وانحراف معياري (0.184)، بدرجة التزام عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى الوازع الديني لدى موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة.

في حين جاء بعد الإتيان في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.88)، وانحراف معياري (0.270)، بدرجة التزام عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أهمية وحساسية نشاط مديرية الضرائب بالمسيلة، مما يدفع الموظفين إلى الإتيان في تأدية عملهم.

وجاء بعد الاحترام وحسن المعاملة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.79)، وانحراف معياري (0.321)، بدرجة التزام عالية، ويدل ذلك على حرص الموظفين على التعامل باحترام وحسن معاملة، سواء فيما بينهم، وذلك يعود لطبيعة العلاقة التكاملية التي تحتم على الجميع التعامل باحترام وحسن معاملة، أو على مستوى المكلفين بالضريبة، وذلك لأن خدمتهم يحتاج إلى لباقة واحترام للحالات التي يتعامل معها الموظفون.

وجاء بعد النزاهة والشفافية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.73)، وانحراف معياري (0.365)، بدرجة التزام عالية، ويعزو الباحثان ذلك لكونها تتبع لقانون عام ومراقب يحكم عملها، مما يقلل من نسب التصرف الكامل فيها.

وجاء بعد احترام القوانين والأنظمة في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.68)، وانحراف معياري (0.415)، بدرجة التزام عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة كون مديرية الضرائب بالمسيلة إدارة حكومية تتبع لقانون ونظام إداري ومالي مراقب، لذلك يجب على الموظف الالتزام بالقوانين والأنظمة في تأدية المهام والواجبات.

وجاء بعد تحمل المسؤولية في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2.68)، وانحراف معياري (0.424)، بدرجة التزام عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى حرص موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة على تحمل مسؤولياتهم في العمل، نظرا لحساسية وأهمية هذا القطاع كما سبق ذكره.

وجاء في المرتبة الثامنة بعد احترام وقت العمل بمتوسط حسابي (2.57)، وانحراف معياري (0.439)، بدرجة التزام عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة كون مديرية الضرائب بالمسيلة إدارة حكومية كما سبق ذكره، تتبع لقانون ونظام إداري ومالي محدد ومراقب، مما يستدعي التزاما واحتراما كبيرين للوقت.

وفي المرتبة الأخير جاء بعد العمل كفريق بمتوسط حسابي (2.29) وبانحراف معياري (0.598)، بدرجة التزام متوسطة، وتدل هذه النتيجة إلى أن روح التعاون والعمل المشترك كفريق تسود مقبولة نوعا ما في مديرية الضرائب بالمسيلة، والتي تحمل الطابع التكاملي وتحتاج إلى تكوين فرق العمل بشكل مستمر.

**2-1- تحليل الجزء الثالث للاستبانة (درجة مساهمة الالتزام بأبعاد أخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري):** سيتم تحليل بيانات هذا الجزء، من خلال الإجابة على السؤال الثاني، ونصه: " ما مدى مساهمة الالتزام بأبعاد أخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري في مديرية الضرائب بالمسيلة حسب موظفيها؟". وفي سبيل ذلك، استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل عبارة من عبارات هذا الجزء، مرتبة تنازليا، كما هو وارد في الجدول (04).

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات

#### الجزء الثالث مرتبة تنازليا

| الرتبة | الرقم | العبارة                                                                     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة المساهمة |
|--------|-------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 5      | 01    | يساهم الالتزام باحترام القوانين والأنظمة في الحد من الفساد المالي والإداري. | 2.70            | 0.535             | عالية         |
| 4      | 02    | يساهم الالتزام بالإتقان في الحد من الفساد المالي والإداري.                  | 2.73            | 0.521             | عالية         |
| 7      | 03    | يساهم الالتزام باحترام وقت العمل في الحد من الفساد المالي والإداري.         | 2.17            | 0.834             | متوسطة        |
| 3      | 04    | يساهم الالتزام بالسرية المهنية في الحد من الفساد المالي والإداري.           | 2.83            | 0.461             | عالية         |
| 2      | 05    | يساهم الالتزام بالأمانة في الحد من الفساد المالي والإداري.                  | 2.83            | 0.379             | عالية         |
| 6      | 06    | يساهم الالتزام بتحمل المسؤولية في الحد من الفساد المالي والإداري.           | 2.60            | 0.498             | عالية         |
| 9      | 07    | يساهم الالتزام بالعمل كفريق في الحد من الفساد المالي والإداري.              | 1.97            | 0.718             | متوسطة        |
| 8      | 08    | يساهم الالتزام بالاحترام وحسن المعاملة في الحد من الفساد المالي والإداري.   | 2.07            | 0.691             | متوسطة        |
| 1      | 09    | يساهم الالتزام بالنزاهة والشفافية في الحد من الفساد المالي والإداري.        | 2.93            | 0.254             | عالية         |
|        |       | مساهمة الالتزام بأخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري           | 2.38            | 0.35              | عالية         |

**المصدر:** إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss v24

يظهر الجدول (04) أن المتوسطات الحسابية لمساهمة الالتزام بأخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري تراوحت ما بين (1.97 - 2.93)، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور عامة (2.38)، والانحراف المعياري (0.35). وهذه النتيجة تدل على أن التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل يساهم في الحد من الفساد المالي والإداري، وهو تأكيد للفرضية الثانية، ونصها: " يساهم التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري بدرجة عالية".

وجاءت عبارة " يساهم الالتزام بالنزاهة والشفافية في الحد من الفساد المالي والإداري" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.93)، وانحراف معياري (0.254)، بدرجة مساهمة عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة لارتباط النزاهة والشفافية بالقيم

الروحانية والأخلاقية للموظف، فهي تعبير عن الترفع عن الدنيا، والحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محاباة أو محسوبية.

وجاءت عبارة " يساهم الالتزام بالأمانة في الحد من الفساد المالي والإداري" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.83)، وانحراف معياري (0.379)، بدرجة مساهمة عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الوظيفة التي يشغلها الموظف ليست ملكا له، بل هي تكليف لا تشريف. وبناء عليه، يجب على الموظف ألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة، سواء له أو لأقاربه أو لمعارفه، لأن ذلك يعد استغلالا للوظيفة، والاستغلال خيانة.

وجاءت عبارة " يساهم الالتزام بالسرية المهنية في الحد من الفساد المالي والإداري" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.83)، وانحراف معياري (0.461)، بدرجة مساهمة عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة كون موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة يتعاملون مع بيانات خاصة عن المكلفين بدفع الضريبة، يسعى كل منهم إلى الاحتفاظ بهذه البيانات وعدم إخراجها، مثل رقم العمل ونتيجة الدورة، وغيرها من البيانات المهمة.

وجاءت عبارة " يساهم الالتزام بالإتقان في الحد من الفساد الإداري والمالي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.73)، وانحراف معياري (0.521)، بدرجة مساهمة عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة وجود الموظف في وظيفته مقرون بمجموعة من المهام التي تؤدي للوصول إلى أهداف محددة، لذلك وجب عليه القيام بهذه المهام بصورة دقيقة وملتزمة.

وجاءت عبارة " يساهم الالتزام باحترام القوانين والأنظمة في الحد من الفساد الإداري والمالي" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.70)، وانحراف معياري (0.535)، بدرجة مساهمة عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة كون مديرية الضرائب بالمسيلة إدارة حكومية تتبع لقانون ونظام إداري ومالي مراقب، لذلك يجب على الموظف الالتزام بالقوانين والأنظمة في تأدية المهام والواجبات.

وجاءت عبارة " يساهم الالتزام بتحمل المسؤولية في الحد من الفساد الإداري والمالي" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.60)، وانحراف معياري (0.498)، بدرجة مساهمة عالية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى حرص موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة على تحمل مسؤولياتهم في العمل، نظرا لحساسية وأهمية هذا القطاع.

وجاءت عبارة " يساهم الالتزام باحترام وقت العمل في الحد من الفساد الإداري والمالي" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2.17)، وانحراف معياري (0.834)، بدرجة مساهمة متوسطة، ويعزو الباحثان هذه النتيجة أن أفراد عينة الدراسة يعتبرون أنفسهم من الموظفين المميزين، الذين يمكن لهم الدخول والخروج إلى المديرية في أي وقت، بالإضافة إلى إمكانية عدم تفعيل العقوبات التأديبية الخاصة باحترام وقت العمل في المديرية.

وجاءت عبارة " يساهم الالتزام بالاحترام وحسن المعاملة في الحد من الفساد الإداري والمالي" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2.07)، وانحراف معياري (0.691)، بدرجة مساهمة متوسطة، ويعزو الباحثان هذه النتيجة أن أفراد عينة الدراسة يعتبرون أنفسهم من الموظفين المميزين، الذين لهم سلطة على المكلفين بدفع الضرائب خاصة.

وجاءت عبارة " يساهم الالتزام بالعمل كفريق في الحد من الفساد الإداري والمالي" في المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.97)، وانحراف معياري (0.718)، بدرجة مساهمة متوسطة، ويعزو الباحثان هذه النتيجة أن عمل أفراد عينة الدراسة يحتاج إلى بعض الخصوصية في دراسة بعض الملفات والقضايا الجبائية.

## النتائج والتوصيات

### النتائج

جاءت نتائج البحث كالآتي:

- أظهر البحث أن درجة التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل كانت عالية، وهو تأكيد للفرضية الأولى، التي نصت: " يلتزم موظفو مديرية الضريبة بالمسيلة بأخلاقيات العمل بدرجة عالية؛
- جاء بعد السرية المهنية في المرتبة الأولى من ناحية التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل؛
- جاء بعد العمل كفريق في المرتبة الأخيرة من ناحية التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل؛
- أظهر البحث أن التزام موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة بأخلاقيات العمل يساهم في الحد من الفساد الإداري والمالي بدرجة عالية، وهو تأكيد للفرضية الثانية، التي نصت على: " يساهم التزام موظفي مديرية الضريبة بالمسيلة بأخلاقيات العمل في الحد من الفساد المالي والإداري بدرجة عالية؛
- جاء بعد الالتزام بالنزاهة والشفافية في المرتبة الأولى في المساهمة في الحد من الفساد الإداري والمالي" لارتباطه بالقيم الروحية والأخلاقية للموظف، فهي تعبير عن الترفع عن الدنيا، والحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محسوبية؛
- جاء بعد العمل كفريق في المرتبة الأخيرة في المساهمة في الحد من الفساد الإداري والمالي" لأن عمل موظفي مديرية الضرائب يحتاج إلى بعض الخصوصية في دراسة بعض الملفات والقضايا الجبائية.

### التوصيات

- بناء على النتائج السابقة التي توصل إليها البحث، يمكن تقديم عدد من التوصيات، وهي:
- التأكيد على أخلاقيات العمل التي ظهرت بدرجة التزام عالية من طرف موظفي مديرية الضرائب بالمسيلة، من حيث الاستمرارية على الالتزام بها؛
- العمل على الالتزام ببعد العمل كفريق لموظفي مديرية الضرائب بالمسيلة، الذي كشف البحث عن الالتزام به بدرجة متوسطة؛
- تبني تدريب موظفي مديرية الضرائب بكافة مستوياتهم الوظيفية أثناء الخدمة، من خلال إقامة مشروع تدريبي يتضمن إقامة ورش عمل تطبيقية حول أخلاقيات العمل في قطاع الضرائب؛
- اختيار الموظفين الذين لهم علاقة بالمكلفين بالضريبة من ذوي الكفاءات والتعامل الحميد معهم؛
- حث الغرف التجارية والصناعية على إعداد خطط وبرامج لتوعية المكلفين بالضريبة بمخاطر الفساد وأسبابه وآثاره.

### المراجع

#### أولاً: المراجع باللغة العربية

- الآية 58، سورة النساء.
- الآية 89، سورة النحل.
- إسماعيل، أحمد (2012)، تحليل السياسات العامة المصرية لمكافحة الفساد الإداري -الواقع- الإشكاليات- البدائل-، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، العدد 506.

- بوحديد ليلي، يحيياوي إلهام (2016)، دور آليات حاكمية المؤسسات في الحد من الفساد المالي والإداري في المؤسسة العمومية الجزائرية، مجلة آفاق للعلوم، العدد 01.
- الحميدان، عصام عبد المحسن (2010)، أخلاقيات المهنة في الإسلام، الرياض: شركة العبيكان للأبحاث والتطوير.
- الدليمي، باسم فيصل (1999)، الفساد الإداري وبعض أشكاله من وجهة نظر عينة من المديرين، رسالة ماجستير في الإدارة العامة (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- رابحي مباركة، شعباني لطفي (2019)، أخلاقيات العمل وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان -بسكرة-، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 11، العدد 01.
- السكارنة، بلال خلف (2011)، أخلاقيات العمل، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- صبيح، أحمد مصطفى (2016)، الرقابة المالية والإدارية ودورها في الحد من الفساد الإداري، مصر: مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع.
- العطوي، عواد محمد (2013)، أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- عفيفي، صديق محمد (2005)، أخلاق المهنة لدى المعلم، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- أبو الكاس، المعتصم بالله هاني علي (2015)، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، تخصص الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى، غزة.
- نجم، نجم عبود (2000)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، القاهرة: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- نجم، نجم عبود (2005)، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية العمل في شركات العمل، عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
- ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية
- Balle Jérôme & De Bay Françoise (2001), L'entreprise et l'éthique, France : Edition de Seuil.
- Barthel Patrick (2005), L'éthique porté par le courant du développement durable, Association Internationale de Management Stratégique, Université de Metz.
- Hellriegel Don & W. Slocum John (1996), Management, 7<sup>th</sup> Edition, Cincinnati, Ohio : South-Western College Pub.
- M. Woller Gary (1996), Business Ethics, Society, and Adam Smith : Some Observation on the Liberal Business Ethos, Journal of Socio-Economics, Vol 25, N° 03.