Route Educational and Social Science Journal ISSN: 2148-5518

Volume 5 (9), July 2018

Article History		
Received/Geliş	Accepted/ Kabul	Available Online / Yayınlanma
14 /6/2018	26 /6/2018	1 /7/2018

الأخلاقيات الإدارية في الإدارات المحلية و دورها في مكافحة الفساد الإداري

ــ الجزائر أنموذجا ـ

الباحثة.موساوي راشدة

طالبة دكتوراه علوم سياسية / جامعة حمه لخضر ـ الوادي / الجزائر

الملخص

أصبح موضوع أخلاقيات الإدارة من أهم المواضيع التي حضيت بإهتمام واسع و ذلك لأسباب عديدة نجد في مقدمتها:إضمحلال القيم الأخلاقية، إستغلال العولمة من جانبها السلبي، تزايد نسبة الفساد الإداري...، و هذا الأخير و بإعتباره ظاهرة خطيرة أجمعت مجمل تقارير الخبراء و الباحثين في هذا المجال على ضرورة معالجتها و خاصة في الدول النامية التي تنتشر فيها بنسبة أعلى رغم عدم توفر إحصاءات دقيقة عن حجم هذه الظاهرة إلا أن الواقع لا يشير لغير ذلك. فبعد أن كانت الكفاءة و الخبرة من معايير الأعمال الإدارية طغت لضرورة حتمية معايير الأخلاق و أعادت ترتيب و صياغة سياسات الإدارات و أهدافها للوصول إلى تحقيق الثقة بين الإدارة و المواطن، و هذا ما دعت إليه كل المنظمات المحلية و الإقليمية و كذا الدولية بما فيها منظمة الشفافية الدولية، وسيتم من خلال هذه الورقة البحثية التطرق إلى أخلاقيات الإدارة في الإدارات العمومية في الجزائر مع التركيز على الشأن المحلي فيها و أهم جهود الدولة الجزائرية لمكافحة الفساد الإداري.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الإدارة ـ الإدارة المحلية ـ الفساد الإداري ـ المواطن ـ الموظف العمومي ـ جودة الأداء ـ الخدمة العمومية.

Summary

The subject of management ethics has become one of the most important topics that have been widely noticed for many reasons. First of all, the erosion of moral values, the exploitation of globalization on its negative side, the increasing proportion of administrative corruption ... and the latter as a serious phenomenon. In this area, the need to address, especially in developing countries, which are spread at a higher rate despite the lack of accurate statistics on the size of this phenomenon, but the reality does not indicate otherwise. After the efficiency and experience of the administrative work standards were overshadowed by the necessity of the inevitability of ethics standards and rearranged and formulated policies and departments of the departments to achieve confidence between the administration and the citizen, as called for by all local and regional and international organizations, including Transparency This paper will discuss the ethics of management in the public administrations in Algeria with a focus on local affairs and the Algerian state's most important efforts to combat administrative corruption.

key words: Management Ethics- Local Administration -Administrative Corruption - Citizen - Public Employee - Quality Performance - Public Service.

الأخلاقيات الإدارية في الإدارات المحلية و دورها في مكافحة الفساد الإداري

ــ الجزائر أنموذجا ـ

الباحثة.موساوي راشدة

المقدمـــــــــة

إن التزايد الملحوظ في حاجيات و خدمات المواطنين و الراجع إلى زيادة النمو الديموغرافي و إنتشار معالم الثورة التكنولوجية و المعلوماتية في نفس الوقت للكثير من الدول أدى إلى حتمية تعقد الأعمال وتشابكها في الإدارات و المؤسسات الإقتصادية و كذا الخدماتية، و هذا ما إنعكس في غالب الأوضاع إلى تفشي ظاهرة الفساد بأنواعها المالي، الإقتصادي، الإداري...و رغم عدم توفر إحصاءات دقيقة عن هذه الظاهرة و الراجع إلى أن معظم الدول لا تعطي التقارير و النسب الصحيحة عن حجم الفساد فيها حفاظا على صورتها أمام باقي الدول، إلا أننا نركز في هذه الورقة البحثية على أن معيار الأخلاق كان و لا بد أن يكون من أهم المعايير في جل الإدارات و الوظائف سواء الحكومية منها أو الخاصة، و على جميع الدول بما فيها الجزائر أن تضع إستراتيجية شاملة طويلة المدى للقضاء أو بالأحرى التخفيف من هذه الظاهرة التي سيكون لها أبعاد جد سيئة إقتصاديا و حضاريا و كذا تاريخيا لأن المدونات و الأقلام لا ترحم، فكل سيجل لصالح أو لغير صالح هذه الدول، و لهذا يجب مراعاة الجانب الأخلاقي كأهم مبدأ في المعاملات، في التوظيف، في القيادة ، في تنظيم و توجيه الإدارات و الوظائف و كذا المؤسسات و المنظمات العمومية ، و سيتم تناول في هذه الورقة البحثية كل من الإطار المفاهيمي لمتغيرات هذا البحث، و يليه أهم مجهودات الدولة الجزائرية في القضاء على الفساد الإداري و إرساء معيار الأخلاق المهنية و الإدارية في عموم إداراتها، مستنتجين في نهاية البحث أهم ما ترتب عن هذه الجهود و ما هي الحلول المقترحة و مايمكن إستنتاجه و إستخلاصه من هذه الورقة البحثية و لدراسة هذا الموضوع نطرح **الإشكالية التالية**:

كيف تؤثر أخلاقيات الإدارة على جودة الأداء و الخدمات المقدمة في الإدارة المحلية في الجزائر؟.

و سيتم الإجابة على الإشكالية من خلال المحاور الآتية:

* عرض مختصر للإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة (أخلاقيات الإدارة، الإدارة المحلية ، الفساد الإداري).

* قراءة لواقع الفساد الإداري ومعيار الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية– الإدارة المحلية أنموذجا– (الجانب القانوني، الجاني التطبيقي).

* الحلول المقترحة لتعزيز أخلاقيات الإدارة و مكافحة الفساد في الإدارة الجزائرية.

I/ الإطـــــار المفاهيمـــي لمتغيرات الدراسة:

سيتم التطرق في هذه النقطة لكل من: تعريف أخلاقيات الإدارة . الإدارة المحلية . الفساد الإداري و سيتم في الأخير محاولة التوصل لتعريف إجرائي لكل متغير من متغيرات الدراسة على التوالي.

01/ تعريف أخلاقيات الإدارة: لقد تعددت التعاريف التي خصَ بها مصطلح أخلاقيات الإدارة من قبل خبراء و متخصصي علم الإدارة و كذا علماء القانون بتعدد زوايا التي ينظر إليها لهذا المصطلح من الناحية القانونية، السياسية، الإدارية، و حتى الإقتصادية...فلقد تعددت المفاهيم حسب الخبراء و المعنى حسبهم واحد ، فهناك من يطلق عليه أخلاقيات المهنة، أخلاقيات الأعمال، الأخلاقيات الوظيفية.. و رغم كل ذلك الإختلاف الوارد في تحديد مفهوم شامل لأخلاقيات الإدارة سندرج جملة من التعريفات تساعدنا في تحديد تعريف إجرائي له.

أ/ الأخلاق لغة: "أورد صاحب القاموس المحيط كلمة الخُلق أو الخَلْق، بمعنى السجية و الطبع و المروؤة و الدين.

و قال ابن منظور في لسان العرب " الخُلْق: الخليقة، اعني الطبيعة و الجمع: أخلاق و قال أيضا: و الخَلْق بضم اللام و سكونها و هو الدين و الطبع و السجية، و حقيقته: أنه لصورة الإنسان الباطنة، و هي نفسه و أوصافها و معانيها المختصة بها، بمنزلة الخَلْق لصورته الظاهرة و أوصافها و معانيها و لها أوصاف حسنة و قبيحة.

فالأخلاق تعني ـ ضمنا ـ قوة راسخة في الإرادة، تنزع إلى إختيار ما هو خير أو إختيار ما هو شر." [1]

كما تشير الأخلاقيات ETHICS) إلى القيم و المعايير الأخلاقية التي لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ.

ـ كما تعددت أراء المختصين و الدارسين في مجال علم الإدارة بشأن مفهوم علم الأخلاق فقد **أشار RUE& BYES** إلى أن " الأخلاق هي المعايير و المبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة"، كما أشار SLOCUM أن الأخلاق لديهم هي مجموعة من القواعد الأخلاقية و القيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد و الجماعة بشأن الصح و الخطأ، كما أنها تضع المعايير لما هو جيد و سيء في التصرف و الأفعال.[2]

ب/ الإدارة: ـ "عرفها كل من كونتر و أودونيل على أنها: " سلسلة من النشاطات المتتابعة و المتكاملة، تبدأ بتحديد الأهداف، ثم رسم طريقة للتوصل إليها، من خلال إعداد نشاطات التخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة و هو ما يطلق عليه العملية الإدارية THE MANGEMENT PROCESS.

ـ **أما علي عبد الوهاب** فيعرفها بأنها : عملية إجتماعية مستمرة، تعمل على إستغلال الموارد المتاحة إستغلالا أمثل، عن طريق التخطيط و التنظيم و القيادة و الرقابة للوصول إلى هدف محدد".[3]

و من خلال تعريف مصطلح الأخلاق و مصطلح الإدارة سيتم تعريف أخلاقيات الإدارة كمصطلح جامع للمصطلحين السابقين:

أخلاقيات الإدارة: عرفت على أنها هي " مجموعة القواعد و الأسس التي يجب على المهني التمسك بها، و العمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته، قادرا على إكتساب ثقة المتعاملين معه من زملاء، رؤساء، مرؤوسين..."[4]

كما عرفها ريو بيارز على أنها: " مجموعة من المعايير و المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري و تتعلق بما هو صحيح أو خطأ".

و يرى إيفانسيج أن أخلاقيات الإدارة تمثل خططا توجيهية للمدبرين في صنع القرار.

أما بيتر دروكر و الذي يعتبر من أشهر كتاب الإدارة في القرن الحادي و العشرين ، فيركز على البعد الموضوعي لأخلاقيات الإدارة بكونها علما مراعيا للإعتبار المادي و يعرفها على أنها " العلم الذي يعالج الإختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف" [5]

ج/ أهداف أخلاقيات الإدارة:

- ✓ "ضبط العادات و الإتفاقات و مجموع القيم و الأعراف و التقاليد المتفق عليها في محيط ما.

1 أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي و الإداري،خالد عبد الرحمن الجريسي، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر،2016، ص 12-13.

2 "أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري"،أحمد محمود حبيب البوتي، هيئة المعاهد التقنية أربيل، المعهد التقني العمادية، ص4.

3 خالد بن عبد الرحمن الجريسي، مرجع سابق، ص27

4 المرجع نفسه، ص28.

5"تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"،دحيمان لويزة ، رسالة ماجستير.(كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر 3،2011)،ص 13.

- ✓ تساعد الأخلاقيات على تقديم النقد الذاتي لتحسين المردودية، و تحصين الكفاءات الفنية و تحفيز المهارات المهنية و خلق جسور الثقة في الأهداف المتبعة.
- ✓ ضبط السلوك المهني و الشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظفون لدى الدولة و ضمان إنضباطهم بما ينسجم و مقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية، و إطلاعهم على واجباتهم المهنية في إطا ر أخلاقي.
- ✓ تطبيق نظام الجزاءات الأيجابية و السلبية لتفادي بعض مظاهر الفساد الإداري.
- ✓ تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية و حريات و حقوق الموظفين.
- ✓ تقريب عمل الإدارة العامة من المواطنين بالإصغاء إلى إهتماماتهم و إنشغالاتهم و كذا على تحسين نوعية الخدمات المقدمة إليهم.
- ✓ إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة و المواطن."[6]

من خلال ما سبق ذكره من تعريفات و أهداف أخلاقيات الإدارة سنحاول الإلمام بما ذكر و تحديد **تعريف إجرائي** لهذا المصطلح و التي تعتبر مجموعة القيم و المبادئ المثلى التي يجب أن يلتزم بها الموظف إزاء ما ينجزه من أعمال، مع مراعاته التمييز بين الحق و الباطل في ذلك، و هي مستمدة من السلوك و القيم الإنسانية التي خلقت فينا، مع مراعاة الإنضباط بالعادات و القواعد السلوكية المتعارف عليها في الإطار المجتمعي و القانوني و الحفاظ على مستلزمات الخدمة و ما تقتضيه الوظيفة العامة.

02/ تعريف الإدارة المحلية: تتميز كل دولة بنظام سياسي يحوي أهدافها و إستراتيجياتها لتطوير بلدانها و شعوبها على حد السواء، و هو نفس الشيء بالنسبة لنظامها الإداري و الذي يتباين من دولة إلى أخرى بتباين الظروف و التداعيات التي ترسم محتواه و خططه، فهناك دول تميزت أنظمتها الإدارية بالمركزية المطلقة على عكس بعض الدول التي رأت في اللامركزية الحل الوحيد للتقليل من أعباء السلطات المركزية و المساهمة في تحريك عجلة التنمية و التي عرفت أيضا في بعض الأنظمة باللامركزية الإدارية أو الإدارة المحلية كما هو الحال في الدولة الجزائرية و من هنا سيتم تعريف الإدارة المحلية و التي:

ـ **"عرفها الكاتب البريطاني كرام مودي MODIE CRAME** أنها مجلس منتخب تتركز فيه الوحدة المحلية و يكون عرضة للمسؤولية السياسية أمام الناخبين لسكان الوحدة المحلية و يعتبر مكملا لأجهزة الدولة.

ـ **عرفت من قبل الشيخيلي** بأنها" أسلوب من أساليب التنظيم الإداري للدولة، تقوم على فكرة توزيع النشاطات و الواجبات بين الأجهزة المركزية و المحلية، و ذلك لغرض أن تتفرغ الأولى لرسم السياسة العامة للدولة، إضافة إلى إدارة المرافق القومية في البلاد، و أن تتمكن الأجهزة المحلية من تسيير مرافقها بكفاءة و تحقيق أغراضها المشروعة".

ـ **و يعرفها الزعبي** على أنها " أسلوب إدارة بمقتضاها يقسم إقليم الدولة إلى وحدات ذات مفهوم محلي، تتمتع بشخصية إعتبارية و تمثلها مجالس منتخبة من أبنائها لإدارة مصالحها تحت إشراف و رقابة الحكومة المركزية." [7]

6 دحيمان لويزة، مرجع سابق، ص 15.

7 'نظم الإدارة المحلية (المفهوم و الفلسفة و الأهداف)"محمد محمود الطعامنة، الملتقى العربي الأول حول: نظم الإدارة المحلية في الوطن العربي، سلطنة عمان:18-20 أغسطس 2003، ص 8-9.

"كما يتضمن نظام الإدارة المحلية النقل الفعلي للإختصاصات و السلطات إلى وحدات الإدارة المحلية بدلا من مجرد التفويض، حتى برغم القيود المفروضة بمقتضى التشريع على حدود هذه الإختصاصات و السلطات و حق الوزارات في الإشراف عليها، و في إطار نظام الإدارة المحلية، تتولى الحكومة المركزية مباشرة الخدمات و المرافق القومية الكبرى و تترك ماعداها إلى سلطات محلية منتخبة كلها أو معظمها تتولى مباشرتها بإشراف الحكومة أحيانا و بإعاناتها المادية و الفنية و الإدارية."[8]

ـ أما فيما **يخص الإدارة المحلية في التنظيم الإداري الجزائري** يعبر عنها باللامركزية الإقليمية و التي تعتبر أهم تطبيق لنظرية اللامركزية الإدارية، حيث تنص المادة 15 من الدستور الجزائري على أن " الجماعات الإقليمية للدولة هي البلدية و الولاية، و عليه فالإدارة اللامركزية الإقليمية في الجزائر أو ما يعرف أيضا بالإدارة المحلية أو المجموعات الإقليمية إنما تقوم على وحدتين إداريتين هما البلدية و الولاية[9] و التي يمثلهما على التوالي كل من القانون رقم 11-10 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق لـ 22 يونيو سنة 2011 المتعلق بالبلدية و الذي يعتبر نتيجة لعدة تعديلات، و القانون 12-07 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق لـ 21 فيفري سنة 2012 و المتعلق بالولاية و الذي يعتبر أيضا كنتيجة لآخر التعديلات التي طالت قانون هذه الهيئات.

ـــ من خلال ذلك نعرف الإدارة المحلية بأنها: أسلوب من أساليب التنظيم الإداري و هي عبارة عن هيئات محلية تقوم على إقتسام الإختصاصات و الأعباء مع السلطة المركزية، تتميز بإستقلال مالي نسبي تحت إشراف الوزارات المعنية، و هي تمثل الوحدة الأقرب للقاعدة الشعبية، لأنها تتولى شؤون التسيير العام على المستوى المحلي.

03/ مفهوم الفساد الإداري: إن تشابك الأعمال في الإدارات العمومية و كثرة الطلبات و الخدمات المقدمة للأفراد أدى إلى تعقد الأعمال الإدارية و إنتشار مظاهر التسيب و الفساد الإداري الذي طغى على معظم الإدارات سواء ذات الطابع الإقتصادي أو الخدماتي منها و الراجع إلى تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة و انتشار المظاهر اللاأخلاقية كالرشوة و المحسوبية و إفشاء أسرار العمل ...و الذي يمكن أن نرجع أسبابه أيضا في بعض الأحيان إلى تخاذل الحكومات في مراجعة شبكة الأجور و الرواتب و كذا الحوافز المخصصة للموظفين العموميين من فترة إلى أخرى، مما يعكس سلبا على السلوك المهني للموظف خاصة مع الإرتفاع المستمر في المتطلبات المعيشية، كما يجب مراعاة ضوابط العلاقة داخل المؤسسات العمومية سواء بين المرؤوسين فيما بينهم ، أو بين المرؤوسين و رؤساهم و كذا العلاقة بين الإطار الداخلي للمؤسسات و بين المواطنين، و مما يلي سنحاول التطرق إلى جملة التعريفات التي تناولت مفهوم الفساد و كذا الفساد الإداري.

أ/ الفساد لغة: "ورد الفساد في معاجم اللغة في (فسد) الشيء يفسد بضم السين (فسادا) فهو فاسد، و المفسدة ضد المصلحة كما ورد الفساد في القرآن الكريم في مواضع عديدة ليدل على معاني مختلفة، فقد ورد لعبر عن (الطغيان و التجبر)، كما في قوله تعالى " الذين لا يريدون علوا في الأرض و لا فسادا" الآية 83 من سورة القصص، أو (لجدب و القحط) كما في قوله تعالى " ظهر الفساد في البر و البحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون" الآية 41 من سورة الروم، أو (عصيان و إطاعة الله) في قوله تعالى "إنما جزاء الذين يحاربون

8الدستور و الإدارة المحلية دراسة مقارنة، زكي محمد النجار، القاهرة، دار النهضة العربية، 1995،ص1.

9الإدارة المحلية الجزائرية، محمد الصغير بعلي،عنابة،دار العلوم للنشر و التوزيع، 2013،ص5.

الله و رسوله و يسعون في الأرض فسادا أن يقتلوا أو يصلبوا أو تقطع أيديهم و أرجلهم من خلاف أو ينفوا من الأرض ذلك لهم خزي في الدنيا و لهم عذاب عظيم" الآية 33 من سورة المائدة."[10]

ب/ تعريف الفساد الإداري ADMINISTRATON CORRUPTION: و هو الحالة التي يدفع بها الموظف للقيام بعمل ما نتيجة محفزات مادية أو غير مادية و غير قانونية لصالح مقدم المحفزات و بالتالي إلحاق الضرر بالمصلحة العامة، أو هو تلك النشاطات التي تتم داخل جهاز إداري حكومي و المسبب فعلا إلى تحريف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي التي يمثل طلبات الجمهور و المصلحة العامة لصالح أهداف خاصة سواء كان ذلك بصيغة متجددة أو بأسلوب فردي أو جماعي منظم.

أما تعريف **منظمة الشفافية الدولية للفساد** الإداري على أنه " إساءة إستخدام السلطة التي أؤتمن عليها الشخص لتحقيق مصالح شخصية.[11]

ج/ أسباب الفساد الإداري:

لقد تعددت أسباب الفساد الإداري و التي تمحورت في جلها في أسباب إدارية، سياسية، إقتصادية، إجتماعية،....إلخ و لكن ما يهمنا في هذا المقام هو التطرق إلى أسباب و دوافع السلوك غير الأخلاقي المؤدي إلى تفشي ظاهرة الفساد الإداري و التي ندرج منها ما يلي:

- ✓ "سوء الإدارة: إنطلاقا من ضعف الرقابة و عد وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- ✓ إنخفاض الأجور و المرتبات: و التي في غالب الأحيان لا تلبي حاجات و متطلبات عائلته.
- ✓ ضعف تطبيق الأنظمة و القوانين و القرارات: بحيث هناك ضعف في تحديد أساليب تنظيم العاملين و تحديد مسؤولياتهم و واجباتهم، و تسيب القادة و المديرين، لأن أخطر أنواع الفساد هو فساد القادة.
- ✓ سوء تطبيق الإجراءات العلمية في إختيار و تعيين الموظفين: في غالب الأحيان يكون تعيين و إختيار الموظفين نتيجة لإعتبارات عشوائية غير منظمة و غير علمية تقوم أحيانا على المحسوبية، و لا تعتمد على المقابلا ت الشخصية و لا على الكفاءة و الأمانة.."[12]

د/آثار و نتائج الفساد الإداري

- **الفساد التنظيمي:**
  - ✓ عدم إحترام وقت العمل.
  - ✓ إمتناع الموظف من تأدية العمل المطلوب.
  - ✓ عدم الإلتزام بأوامر و تعليمات الرؤساء.

10 " دور الحكم الراشد في مكافحة الفساد الإداري و تحقيق متطلبات الترشيد الإداري"،بن عبد العزيز خيرة ، مجلة المفكر،جامعة بسكرة، العدد:08،(د.ت.ن)، ص327.

11" الوقاية من الفساد المالي و الإداري من منظور الفكر الإسلامي (مشكلة الإثراء غير المشروع لموظف القطاع العمومي"كردودي صبرينة، ، المجلة الجزائرية للعولمة و السياسات الإقتصادية. العدد07، 2016، ص225-226.

12 "دور أخلاقيات الأعمال في قمع الفساد الإداري، بوقصة إيمان،سعدي حيدرة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية، العدد:17،جانفي 2018، ص 585.

- ✓ السلبية و الإنعزالية.
- ✓ عدم تحمل المسؤولية.
- ✓ إفشاء أسرار العمل.

- **الإنحرافات السلوكية:**
  - ✓ عدم المحافظة على كرامة الوظيفة.
  - ✓ جمع الوظيفة بين الوظيفة و بين أعمال أخرى.
  - ✓ سوء إستعمال السلطة.
  - ✓ المحسوبية.
  - ✓ الوساطة.
- **الإنحرافات المالية:**
  - ✓ مخالفة القواعد و الأحكام المالية المنصوص عليها في قانون المنظمات و المؤسسات .
  - ✓ مخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية.
  - ✓ إسراف و إصدار المال العام.
- **الإنحرافات الجبائية:**
  - ✓ الرشوة.
  - ✓ إختلاس المال العام.
  - ✓ التزوير."[13]

II/قراءة لواقع الفساد الإداري و معيار الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية

– الإدارة المحلية أنموذجا–

(الجانب القانوني، الجانب التطبيقي).

01/ أسباب تقاطع المبادئ الأخلاقية و الفساد الإداري في الجزائر: قبل التطرق لواقع الفساد في الجزائر وجب الإشارة إلى أهم مؤشرات قياس الفساد المعتمدة دوليا و التي تمحورت فيما يلي: مؤشر المخاطرة الدولية للفساد(IGRG) و الذي يصدر عن جامعة "ميرلاند" بأمريكا، و مؤشر الأعمال الدولية (BI)، و مؤشر منظمة الشفافية الدولية الذي يدعى بمؤشر " الفساد للدول المصدرة" و يتم قياس نسبة الفساد من خلال هذا المؤشر بتدرجه من صفر (0) إلى (10) حيث يمثل الصفر سيطرة الفساد بشكل كلي، و تمثل العشرة الخلو من الفساد، إضافة إلى "المؤشر العالمي لنظام الإدارة العامة" و الذي يتبناه البنك الدولي المهتم بقياس أبعاد نظام الإدارة العامة من خلال مؤشر يشمل ستة مكونات منها مكافحة الفساد و الذي يقيس مدى إستغلال السلطة العامة لتحقيق مآرب و مكاسب شخصية، بما في ذلك أعمال الفساد و إستحواذ النخبة على مقدرات الدول، إبداء الرأي و المساءلة ، الإستقرار السياسي،

13 بن عبد العزيز خيرة ،مرجع سابق، ص 330.

الفعالية الحكومية،نوعية الأطر التنظيمية، سيادة القانون، و لقد كشف تقرير للبنك الدولي حول نظام الإدارة العامة أن الجزائر سجلت نقاطا ضعيفة جدا في مجال مكافحة الفساد[14] و حسب هذه المؤشرات فقد:

حلت الجزائر في المرتبة 108 عالميا في تقرير منظمة الشفافية الدولية لسنة 2016 الذي شمل 176 دولة في العالم برصيد 34 نقطة وفق سلم مرقم من صفر ''أي أعلى نسبة فساد'' إلى مائة ''أدنى نسبة فساد''، حيث تراجعت الجزائر عن تنقيط سنة 2015 أين حلت في المرتبة 88،وجاءت الجزائر في التقرير الأخير لمنظمة الشفافية الدولية ''ترانسبرانسي''، على مستوى المغرب الكبير وراء كل من تونس التي احتلت الرتبة (75) والمغرب الذي احتل الرتبة (90)، وإلى جانب الدول المغاربية فباقي دول شمال إفريقيا والشرق الأوسط احتلت مراتب متأخرة ما جعل التقرير يشير إلى أن هذه ''الحالة تعكس من الفشل في معالجة الفساد كأمر محوري لتحقيق التنمية المستدامة درجة الدول العربية على مؤشر مدركات الفساد لهذا العام، فغالبية الدول سالفة الذكر تراجعت تراجعا ملحوظا في العلامات حيث أن 90٪ من هذه الدول حققت أقل من درجة 50 بالمئة..[15]

- و من خلال ذلك إشتملت مظاهر الفساد الإداري في الإدارات العمومية في جل الدول بما فيها الجزائر على كل من: التسيب الإداري، الرشوة، المحاباة، إفشاء أسرار العمل،الإختلاس، إستغلال النفوذ ...

و سيتم التطرق إلى أهم المظاهر اللاأخلاقية التي أدت إلى تراجع نسبة التنمية الإدارية في الإدارة الجزائرية و التي نشمل منها:

- **التسيب الإداري**:و بما أننا في صدد دراسة للإدارات المحلية بما فيها البلدية و الولاية كان لابد أن نشير أنها من بين الإدارات التي مسها نوع من الفساد الإداري و في نفس الوقت هي من أكثر المؤسسات التي حظيت من قبل السلطة الجزائرية بجملة كبيرة من الإصلاحات و رغم ذلك فقد نتج عن التسيب الإداري من قبل رؤساء هذه المجالس و موظفيها جملة من التجاوزات القانونية و الإدارية التي خلفت حسب إحصائيات و إن لم تكن دقيقة: "أكثر من 25 ألف مشروع معطل بسبب الصراعات بين المنتخبين، أكثر من 400ألف احتجاج للسكان ناتج عن سوء التسيير، استقالات ومتابعات بالجملة في قضايا فساد وإبرام صفقات مشبوهة أهم ما ميز المجالس البلدية خلال العهدة الإنتخابية 2012-2017 و هذا ما أعاق سير عجلة التنمية المحلية وحطم آمال مواطنين في تجسيد أبسط متطلبات حياتهم الاجتماعية بعد وعود زائفة وخطابات سياسية كاذبة أمام سوء تسيير لأبسط البرامج التنمية كتهيئة الطرقات وإزالة القاذورات التي تبقى النقطة السوداء بأغلب البلديات،كما تورط أكثر من 250 رئيس بلدية في ملفات تتعلق بالتزوير والنصب والرشوة وغيرها من تهم الفساد،إضافة إلى جملة من التوقيفات و المتابعات القضائية بسبب فضائح الفساد، و تجميد عدد كبير من المجالس البلدية بسبب الإنسداد و الخلافات بين الأعضاء[16].

- **التحيز و المحاباة**: بالرغم من أن المادة 27 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائري تنص على أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو

14 "دراسة إقتصادية لظاهرة الفساد في الجزائر"، خليل عبد القادر،جامعة المدية، الجزائر،ص 9،11.

15 الموقع الإلكتروني http://elhiwardz.com/national/74167/ تاريخ الولوج:2018/06/13.

16 الموقع الإلكتروني https://www.ennaharonline.com ، تاريخ الولوج:2018/06/13.

الإجتماعية، كما أن المادة 41 من نفس القانون تنص على انه" يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز" إلا أن واقع الإدارة الجزائرية لا يخلو من المحاباة و المحسوبية، مما أدى إلى إنتشار فكرة لدى المواطنين أنه إن لم تكن لديهم وساطة لايمكن له أن يتقلد منصب عمل، أو يستخرج حتى وثيقة إدارية.[17]

ـ **إستغلال المنصب:** لا يمكن إغفال و تخطي هذه الممارسات الخطيرة و اللاأخلاقية في الإدارات الجزائرية و هي إستغلال المنصب و إستعمال النفوذ، لتحقيق مصالح و مهام شخصية سواء بتخطي القوانين أو إضفاء الشرعية على الممارسات المشبوهة في هذا الإطار، مما أدى إلى تفشي أساليب التهديد المادي أو المعنوي من قبل أصحاب القيادات و المناصب سواء للأقل منهم رتبة أو حتى للمواطنين.

ـــــ مما سبق نرى أن المشرع الجزائري لم يقصَر في حق الموظف العمومي في الإدارات المحلية و العمومية من الناحية التشريعية، إلا أن الواقع التطبيقي و الممارساتي كان عكس طبيعة و مدى شرعية هذه القوانين و ملائمتها للطبيعة الحضارية و الدينية و حتى الإدارية للمجتمع الجزائري و هذا ما أدى إلى التقاطع ما بين محاولة تكريس و تعزيز الأخلاق المهنية و الإدارية التي تحث عنها طبيعة المجتمع الجزائري المحافظ و ما بين خرق تلك القوانين الرامية لذلك من أصحاب النفوس المريضة و البعيدة كل البعد عن التعاليم المجتمعية و الإسلامية .

02/ جهود الدولة الجزائرية في مكافحة الفساد الإداري و تعزيز أخلاقيات المهنة:

ـ رغم كل التجاوزات التي شهدتها و تشهدها الإدارة الجزائرية إلا أن السلطات الوصية سعت سعيا ملحوظ المعالم في شق طريق مكافحة الفساد و القضاء على مظاهره من خلال جملة من القوانين التشريعية و التنظيمية الرامية لردع مثل هده الأساليب اللاأخلاقية، فقد تم التصديق من قبل الحكومة الجزائرية على" إتفاقية الإتحاد الإفريقي لمنع الفساد و مكافحته المعتمدة بماباتو في 11 جويلية 2003 و التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 06-137 المؤرخ في 10 أفريل 2006"[18]، وتم على إثرها إقرار القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المعدل و المتمم المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته و الذي هدف إلى:

- دعم التدابير الرامية إلى الوقاية من الفساد و مكافحته.
- تعزيز النزاهة و المسؤولية و الشفافية في تسيير القطاعين العام و الخاص.
- تسهيل و دعم التعاون الدولي و المساعدة التقنية من أجل الوقاية من الفساد و مكافحته و من بين العقوبات التي أقرها القانون رقم 06-01 و التي تردع و تكافح الفساد الإداري و تراوحت العقوبات التي نص عنها ما بين سنتين (02) و عشرة (10) سنوات سجنا و على غرامات مالية تراوحت ما بين 200.000 دينار جزائري و 1.000.000 دينار جزائري لعقوبات تباينت بين الرشوة، تبذير المال العام، إستغلال الوظيفة، عدم التصريح بالممتلكات[19] و هذه الأخيرة ما تم التأكيد عليها في المرسوم الرئاسي رقم 06-415 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 و المحدد

17 " الفساد الإداري " الجزائر نموذجا"، ايطاطاحين غانية،مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، جامعة العفرون، العدد:07.

18 أحمد غاي، مرجع سابق.

19 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام1427 الموافق لـ 20 فبراير 2006، المعدل و المتمم، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية، العدد:14.

لكيفيات التصريح بالممتلكات بالنسبة للموظفين العموميين غير المنصوص عليهم في المادة السادسة (6)*[20] من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، و كل ذلك ضمن مبادرات السلطة الجزائرية في تعزيز مكافحة الفساد و القضاء على المظاهر الإدارية السلبية.

ـ و في نفس السياق صادقت الجزائر بتحفظ على إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي تم إعتمادها بموجب قرار الجمعية العامة رقم 58/4 بتاريخ 31 أكتوبر 2003 بموجب المرسوم الرئاسي رقم04-128 المؤرخ في 19 أفريل 2004، و على الإتفاقية العربية لمكافحة الفساد و التي تم التوقيع عليها بالقاهرة بتاريخ 21 ديسمبر 2010 و صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم14-249 المؤرخ في 8 سبتمبر2014.

ـ التعليمة الرئاسية رقم (03) الصادرة عن رئيس الجمهورية التي تتضمن تفعيل نشاطات مكافحة الفساد.

ـ الأمر رقم 10-05 المؤرخ في 26 أوت 2010 و القانون رقم 11-15 المؤرخ في 2 أوت 2011 المعدّلان و المتممان للقانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته (سابق الذكر).[21]

ـ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 206 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.[22]

ـ المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.[23]

ـــــــ و إضافة لجملة هذه القوانين و الأوامر التي أقرتها الحكومة الجزائرية في سبيل القضاء و مكافحة الفساد الإداري و السعي إلى تطوير إداراتها و الحفاظ على الهوية الوطنية، أنشأت مجموعة من الهيئات تعتبر هيئات تنفيذية و تنظيمية أو بالأحرى تعتبر الجانب الممارساتي و التطبيقي لجملة القوانين السابق ذكرها و من بينها نجد:

ـ " الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته المنشأة بموجب المادة 17 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته من خلال المرسوم الرئاسي رقم 06-413 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 و المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 12-64 المؤرخ في 07 فيفري 2012.

ـ الديوان الوطني لقمع الفساد و المنشأ بموجب القانون رقم 10-11 المؤرخ في 27 أكتوبر 2010 و الذي جاء متمما للقانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته.

---

20 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 06-415 المؤرخ في أول ذي القعدة عام1427 الموافق لـ 22 نوفمبر 2006، المحدد لكيفيات التصريح بالمتلكلت بالنسبة للموظفين غير المنصوص عليهم في المادة 6 من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية، العدد:74، ص 25.

*الموظفون المذكورين في المادة 6 وفق قانون مكافحة الفساد06-01 هم:رئيس الجمهورية، أعضاء البرلمان،رئيس المجلس الدستوري و أعضائه،رئيس الحكومة و أعضائه،رئيس مجلس المحاسبة،السفراء،الولاة،القناصلة،محافظ بنك الجزائر...

21أحمد غاي، مرجع سابق.

22لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبيةالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد:46.

23 لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفرعام 1439 الموافق لـ 2 نوفمبر سنة 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد:66، ص 11.

ـ خلية معالجة الإستعلام المالي و التي أنشأت بموجب القانون رقم 05-01 المؤرخ في 06 فيفري 2005 و المتعلق بالوقاية من تبييض الاموال و تمويل الإرهاب و مكافحتهما، و لقد تم تعديل هذا القانون عدة مرات و كانت آخر التعديلات بالمرسوم التنفيذي رقم 13-157 المؤرخ في 15 أفريل 2013.

ـ كما تم إبرام عدة إتفاقيات في هذا الصدد منها:

ـ إبرام إتفاقية مع وزارة التربية الوطنية في شهر فيفري 2015 و التي تهدف إلى توعية الأجيال الناشئة بمخاطر الفساد.

ـ تنصيب فريق عمل مشترك يتشكل من ممثلين عن الهيئة ووزارة التعليم العالي لوضع آليات التعاون بينهما و التي أسفرت عن:

- إدراج وحدات تكوينية تشمل مواضيع تتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته على مستوى مرحلة التدرج.
- إدراج مواضيع بحث تتكفل بها مخابر البحث في البرنامج الوطني للبحث العلمي بغرض إستكشاف الأسباب و العوامل التي تساعد على ممارسات الفساد و أنجع السبل لإزالتها.

ـ كما أطلقت الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد برنامجا وطنيا للتكوين موجه للموظفين العموميين يمتد على ثلاث سنوات و يستفيد منه 10.000 موظف و تم تعيين المفتشون العامون بالدوائر الوزارية للقيام بإعداد قوائم الموظفين المعنيين و الذي تم الإعلان عنه بتاريخ:09 سبتمبر 2015 و إنطلقت فعالياته بتاريخ 07 فيفري 2016."[24]

ـ ما نلاحظه أن الجهود الجزائرية كانت واضحة المعالم لإرساء أخلاقيات المهنة و محاربة الفساد بكل أشكاله، لكن نلاحظ من جهة أخرى أن هناك تقصير و خلل في التطبيق، وكذا عدم إدراج قوانين و أوامر تحمي مثلا المبلغين عن مظاهر الفساد في الإدارات العمومية و ذلك ما يؤدي إلى تخوف المبلغين من أصحاب النفوذ كما سبق الذكر لأن ليس هناك قانون حامي لهم.

III/الحلول المقترحة لتعزيز أخلاقيات الإدارة و مكافحة الفساد في الإدارة الجزائرية

لقد سعت الدولة الجزائرية لتعزيز أخلاقيات الإدارة كآلية لمكافحة الفساد الإداري من خلال تقنينها لجملة من القوانين و الأوامر و التشريعات التي تضفي عنها الشرعية الممارساتية و لقد كان هناك أثر واضح لجهود السلطات الوصية في قمع هذه الممارسات من خلال القضايا و التوقيفات و المتابعات القضائية التي طالت العديد من الموظفيين و رؤساء و أعضاء المجالس المنتخبة فيما يخص عمليات الرشوة أو إختلاس المال العام ...و هذا ما يعكس مدى جدية الجهود الجزائرية في مكافحة الفساد الإداري، و لإرساء معالم إدارة ذات أبعاد إستراتيجية و تنموية طويلة المدى تخلو من كل المظاهر السلبية، ساعية إلى خدمة الوطن و المواطن و لتحقيق ذلك وجب تكاتف الجهود لجملة من الفواعل الرسمية و غير الرسمية و من الأعلى إلى الأسفل دون إستثناء إنطلاقا من توفر:

ـ **إرادة سياسية فعلية:** رغم أن الجزائر قد صادقت على جملة من المعاهدات و الإتفاقيات الدولية، وسنت العديد من القوانين الوطنية وكذا أنشأت العديد من الأجهزة و الهيئات الخاصة بمكافحة الفساد، كمجلس المحاسبة والهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، ...إلا أن غياب إرادة سياسية حقيقية و فعلية جعل كل هذه الجهود تذهب سدا دون تحقيق الأهداف المرجوة منها و دون حتى التخفيف من حدة الفساد الذى طغى على المؤسسات العمومية و هذا ما أشارت له منظمة الشفافية الدولية في آخر تقرير لها عن الجزائر.

24 أحمد غاي، مرجع سابق.

ـ **تجسيد مبادئ الحكم الراشد:** إن من أهم مبادئ الحكم الراشد: الشفافية، المحاسبة و المساءلة و إن تجسيد و تكريس هذه المبادئ على أرض الواقع تجعلنا أمام دولة قانون تقوم على محاسبة الجميع على أخطائهم دون تمييز، و هذا ما يعزز دور الجهة القضائية و الرقابية و يضفي عليها الإستقلالية العملية .

ـ **الرقابة:** يجب على السلطات الجزائرية تعزيز و تكثيف دور المؤسسات الرقابية سواء على مستوى الداخلي للإدارات أو على المستوى الخارجي خاصة منظمات المجتمع المدني التي تمثل الوسيط بين القاعدة الشعبية و المؤسسات الرسمية في الدولة، و منحها الإستقلال المالي لان التبعية المالية سيجعلها تحت سلطة الغير مما يجعلنا نرجع إلى نقطة إستغلال النفوذ و المناصب بشكل آلي.

ـ **مراجعة شبكة الأجور و الرواتب:** على الدولة الجزائرية أن تقوم بين فترة و أخرى إلى مراجعة قوانين الأجور و الرواتب و كذا الحوافز للموظف العمومي تماشيا مع متغيرات و متطلبات المعيشة، وذلك لسد إحتياجات الموظفين و بالتالي عدم سعيهم وراء الطرق غير القانونية لتوفير المال و تحسين مستواهم المعيشي.

ـ **التمسك بتعاليم ديننا الإسلامي:** لقد جاء القرآن الكريم لتنوير طريق الإنسان و تعليمه الأخلاق الحميدة، و إن تمسكنا بتعاليم هذا الدين سيغنينا عن كل ما نهدره من أموال و جهود في سبيل مكافحة مظاهر و سلبيات قد نهانا عنها ديننا من بادئ الأمر دون أي جهد مادي أو معنوي.

الخـــــاتمة:

مما سبق طرحه في هذه الورقة البحثية توصلنا إلى جملة من النتائج و إقترحنا جملة من التوصيات عسى و أن تكون في إطار الإفادة نجملها في الآتي:

النتائـــــــج:

- إن الأخلاقيات الإدارية نقطة جوهرية يجب التركيز عليها و عدم إغفالها في التعاملات الوظيفية لتحقيق كفاءة و فعالية و كذا جودة الخدمة المقدمة.
- تزايد نسبة الفساد الإداري في الدول النامية رغم غياب إحصائيات دقيقة، جعل السلطة الجزائرية تضع إستراتيجيات دقيقة و صارمة للحد من تفشي هذه الظاهرة في الإدارات العمومية بها.
- إن الأخلاق ليست مجرد توجيهات عشوائية أو لفظية فقط بل هي إلتزام ديني أولا ثم جماعي ثانيا.
- إن تحقيق جودة الخدمات المقدمة للمواطنين ذات صلة وطيدة بحسن المعاملة و الأخلاق التي يتحلى بها الموظف، فيجب التعامل مع المواطن على أنه زبون في مؤسسة إقتصادية تسعى للربح المادي.

ـــــــ و توصي الدراسة بما يلي:

- يجب وضع منظومة قانونية و تنظيمية لمعايير و مبادئ القيم الأخلاقية و الإجراءات التعسفية التي تكون نتيجة الإخلال بها.
- التأكيد على معيار الممارسات الأخلاقية في سلم التوظيف و في قوانين الوظيفة العمومية وكذا تجريم كل من يخل بذلك.
- وجب على كل نظام سياسي إعادة النظر في شبكة الرواتب و الأجور من فترة لأخرى لسد الطرق أمام إحتياج الموظفين و بالتالي الولوج إلى أعمال غير أخلاقية لتوفير الماديات.
- تفعيل نظام الرقابة و المحاسبة الداخلية و الخارجية في كل الإدارات العمومية و على كل الأشخاص دون إستثناء.

- الجميع ملزمون بالحفاظ على الوطن و لهذا وجب الإلتزام بالأخلاق كمعيار أولي، بدءا من القيادات و السلطات العليا ليكون الأمر إلزاما على ما دون ذلك من المستويات الوظيفية.
- يجب إحلال مبادئ الحكم الراشد بما فيها دولة القانون بمعنى الكل سواسية أمام القانون دون تمييز.
- غرس روح العمل الجماعي بما يضمن الثقة بين الجميع و غرس حب العمل و تحمل المسؤوليات.
- يجب التحلي بالكفاءة و الأمانة العملية في الإدارات و مكافأة الموظفين الأمناء ليكونوا قدوة حسنة للآخرين.
- و أهم توصية يجب التمسك بتعاليم ديننا الحنيف التي تجمع كل التوصيات سابقة الذكر.

قائمة المراجع:

(1) أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي و الإداري ، خالد عبد الرحمن الجريسي. الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر،2016.

(2) "أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري"، أحمد محمود حبيب البوتي، هيئة المعاهد التقنية أربيل، المعهد التقني العمادية.

(3) الإطار القانوني و المؤسسي لمكافحة الفساد"، أحمد غاي، كلية العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2017.

(4) الإدارة المحلية الجزائرية، ، بعلي محمد الصغير ،عنابة،دار العلوم للنشر و التوزيع، 2013.

(5) "تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، دحيمان لويزة، رسالة ماجستير.(كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر 3،2011).

(6) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام1427 الموافق لـ 20 فبراير 2006، المعدل و المتمم، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية، العدد:14.

(7) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 06-415 المؤرخ في أول ذي القعدة عام1427 الموافق لـ 22 نوفمبر 2006، المحدد لكيفيات التصريح بالمتلكلت بالنسبة للموظفين غير المنصوص عليهم في المادة 6 من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية، العدد:74.

(8) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبيةالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد:46.

(9) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفرعام 1439 الموافق لـ 2 نوفمبر سنة 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد:66.

(10) الدستور و الإدارة المحلية دراسة مقارنة، زكي محمد النجار ،القاهرة، دار النهضة العربية،1995.

(11) "دراسة إقتصادية لظاهرة الفساد في الجزائر"، خليل عبد القادر، جامعة المدية.

(12) "دور الحكم الراشد في مكافحة الفساد الإداري و تحقيق متطلبات الترشيد الإداري"، بن عبد العزيز خيرة ، مجلة المفكر،جامعة بسكرة، العدد:08،(د.ت.ن).

(13) "دور أخلاقيات الأعمال في قمع الفساد الإداري، بوقصة إيمان،سعدي حيدرة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية، العدد:17،جانفي 2018.

(14) " الفساد الإداري " الجزائر نموذجا"،ايطاحين غانية، مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، جامعة العفرون، العدد:07.

(15) الموقع الإلكتروني: http://elhiwardz.com/national/74167/ تاريخ الولوج:2018/06/13.

(17) الموقع الإلكتروني https://www.ennaharonline.comتاريخ الولوج:2018/06/13.

(1 " نظم الإدارة المحلية (المفهوم الفلسفة و الأهداف)، محمد محمود الطعامنة، الملتقى العربي الأول: نظم الإدارة المحلية في الوطن العربي، سلطنة عمان:18-20 أغسطس 2003.

(19) " الوقاية من الفساد المالي و الإداري من منظور الفكر الإسلامي (مشكلة الإثراء غير المشروع لموظف القطاع العمومي"، كردودي صبرينة، المجلة الجزائرية للعولمة و السياسات الإقتصادية. العدد07، 2016.