

أثر أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري -دراسة حالة خزينة ولاية تيارت -

The Effect of Professional Ethics in Combating Administrative Corruption

-Case Study Tiaret Wilaya Treasury

فاطيمة بوادو¹، نسيمة بحوص²

¹ جامعة تيسمسيلت (الجزائر)، البريد الإلكتروني: Fatima.bouadou@gmail.com

² جامعة تيسمسيلت (الجزائر)، البريد الإلكتروني: bahous.nassima@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/07/20

تاريخ القبول: 2021/07/09

تاريخ الاستلام: 2021/06/18

الملخص:

باعتبار الموظف فرد مهم في كل عمل مهني توجب الاهتمام بجميع سلوكياته وانجازاته المهنية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم مبادئ أخلاقيات المهنة في المؤسسات، والتي تساهم بدورها في التقليل وكذا محاربة الفساد الإداري في ظل الانتشار الواسع له، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت عينة مكونة من 33 فرد من مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات أخلاقيات المهنة وبين محاربة الفساد الإداري في خزينة ولاية تيارت- مستعملين لإثبات ذلك اختبار T من مخرجات SPSS V21 مثبتين في ذلك على وجود أخلاقيات المهنة بالمؤسسة ووجود نوع من الفساد الإداري، وكذا معادلة الانحدار الخطي لإثبات العلاقة العكسية بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري، لنوصي في الأخير بضرورة التقيد بالقيم الأخلاقية الفردية لمحاربة الفساد الإداري بشتى أنواعه.

الكلمات المفتاحية: أخلاق، مهنة، أخلاقيات مهنة، فساد إداري.

Abstract:

As far as the employee is an important individual in every professional work that requires attention to all his behavior and professional achievements, this study aimed to identify the most important principles of professional ethics in institutions, which in turn contribute to reducing as well as fighting administrative corruption in light of its wide spread. We adopted the descriptive and analytical approach, a sample of 33 individuals from the study population was chosen.

The study concluded that there is a statistically significant relationship between the variables of professional ethics and the fight against administrative corruption in Tiaret Wilaya Treasury. To prove the existence of professional ethics in the two institutions and the existence of a type of administrative corruption, T-test of the outputs of SPSS V21 was used, as well as the use of the linear regression equation to prove the inverse relationship between

✦ المؤلف المرسل .

professional ethics and administrative corruption. In the end, we recommend the need to adhere to individual moral values to combat administrative corruption of all kinds.

Keywords: ethics, profession, professional ethics, administrative corruption.

المقدمة

استفحلت ظاهرة الفساد خلال السنوات الأخيرة عدة مجالات، منها الإدارية على وجه الخصوص، فأضحت معضلة وآفة تستدعي اهتمام العديد من الباحثين، والتي تصدر من الموظف أثناء تأديته عمله بمخلفات غير شرعية، يستغل بذلك مهنته لتحقيق مكاسب ومنافع بطرق غير شرعية، كما جعل منظمات الأعمال حكومية كانت أو غير حكومية تتجاوز التزامها الأخلاقي الذي يعتبر إحدى أهم أبعاد مسؤوليتها الاجتماعية، مما يعود بالضرر على العملاء والمؤسسة على حد سواء، فانتسعت دائرة الفساد الإداري إلى جرائم السرقة، الرشوة، المحسوبية واستغلال المؤسسات للنفوذ على مستوى دول العالم، ما جعل الحكومات تسارع للوقاية منه من خلال وضع قواعد ومدونات أخلاقية، قانونية للوقاية منه، تحول دون انتشاره، وكذا تعيين مسئولين إداريين يهتمون بمراعاة الجوانب الأخلاقية، بل أبعد من ذلك وضع الالتزام الأخلاقي ضمن الاستراتيجية الفعلية للمؤسسات بغية الوصول إلى التنمية.

حيث نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية التزام الموظف بالأخلاق المهنية، خاصة في ظل الانتشار الواسع لظاهرة الفساد بجميع مستوياته، هذا ما يقودنا لطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير أخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بخزينة ولاية تيارت؟

ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة صغنا مجموعة من الفرضيات تمثلت في:

• **الفرضية الرئيسية:** يوجد تأثير دال إحصائياً لأخلاقيات المهنة على مكافحة الفساد الإداري بالخزينة عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05. حيث تندرج ضمنها الفرضيات الفرعية التالية:

• **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد تأثير لأخلاقيات المهنة على مستوى خزينة ولاية تيارت عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.

• **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد تأثير للفساد الإداري على مستوى خزينة ولاية تيارت عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.

فهذه الدراسة تستمد أهميتها من التزايد الملحوظ للفساد الإداري في الأجهزة الإدارية، ومحاولة كل فرد مهني إلقاء المسؤولية على عاتق فرد أو مسئول آخر، نتيجة غياب قواعد أخلاقيات المهنة، وان وجدت نجد عدم التزام الموظفين بها. كما تهدف إلى جملة من الأهداف نلخصها فيما يلي:

أ. تسليط الضوء على مصطلحي أخلاقيات المهنة والفساد الإداري وتبيان طرق مكافحته؛

ب. إبراز أثر أخلاقيات العمل من خلال التحلي بالقيم الأخلاقية الفردية للعاملين في مكافحة الفساد الإداري؛

ت. معرفة مدى الالتزام بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر العاملين بخزينة ولاية تيارت -المديرية الجهوية للخزينة العمومية بمستغانم-، وكذا التطرق إلى أنواع الفساد الإداري بها، ومنه التعرف على أثر المتغير المستقل والذي يتمثل في الالتزام بأخلاقيات المهنة على المتغير التابع المتمثل في الفساد الإداري بالمؤسسة.

1. الإطار النظري لأخلاقيات المهنة

تعتبر أخلاقيات المهنة أهم سلوك يؤثر على الموظف، إذ تمنحه الرقابة الذاتية لتصرفاته ومرجعيتها يسترشد بها في عمله، ومن خلال هذا المحور سيتم التطرق للإطار النظري لأخلاقيات المهنة.

1-1. تعريف أخلاقيات المهنة

تعتبر أخلاقيات المهنة من المواضيع المهمة في مجال العمل، إذ لا بد من الجميع معرفتها والعمل بها في مختلف المؤسسات المهنية، هناك العديد من التعاريف التي تناولت هذا الموضوع، ولكن قبل التطرق لتعريف أخلاقيات المهنة لا بد أن نعرف ما المقصود بكل من المهنة والأخلاق.

أ. تعريف المهنة: تعرف المهنة على أنها (وليد بشيشي، سليم مجلخ، 2019، ص60): "مجموعة من المهام أو الوظائف أو المسؤوليات التي يتطلب أداؤها امتلاك كفاءات أدائية معينة، يكتسبها الفرد عن طريق التعليم والتدريب في مؤسسات متخصصة"

ب. مفهوم الأخلاق: معاني الخلق في اللغة: "هو الطبع، السجية، العادة، المروءة، الفطرة واشتق من خلق خليق وما أخلقه ويقال للذي ألف شيئاً، صار له خلق، أي أصبح عنده عادة" (حرواش لمين، عباس لخضر، 2019، ص151). أما اصطلاحاً: فقد عرفت على أنها: "المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، ويرتبط موضوع الأخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو الصواب وبال واجبات الأخلاقية للفرد" (مسغوني منى وآخرون، 2019، ص695).

ت. تعريف مفهوم أخلاقيات المهنة: كثرت الأدبيات النظرية التي تتناول مفهوم أخلاقيات المهنة، إذ لا يمكن الوقوف على اتفاق واحد حول تحديد مفهومها، من خلال ما يلي:

تعرف أخلاقيات المهنة على أنها: "هي مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحب الإنسان المحترف في مهنته، تجاه عمله، تجاه المجتمع، هي معايير تعد أساسياً لسلوك أفراد المهنة، ويجب الالتزام بها" (زويتي سارة، 2017، ص 233).

ومنهم من عرفها على بأنها: "جملة الأسس والمبادئ والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستهم لمهنتهم، وذلك حفاظاً على مستوى، وعلى حقوق المنتسبين لها" (وليد بشيشي، سليم مجلخ، 2019، ص62).

كما عرفت على أنها: " المبادئ و المعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا، ويقصد بأخلاقيات المهنة الأحكام القيمية التي تتعلق بالأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر" (مسغوني منى وآخرون، 2019، ص695).

من خلال التعاريف السابقة يمكننا القول أن الأخلاق المهنة هي مجموعة السلوكيات، الأخلاق والقيم المهنية التي يتمتع بها أفراد المهنة الواحدة ويلتزمون بها ضمن نظام وثقافة المؤسسة المهنية.

1-2. مبادئ أخلاقيات المهنة

تحكم أخلاقيات المهنة العديد من المبادئ، تختلف باختلاف الباحثين وميادين انتمائها، ولكن يمكن حصرها فيما يلي (ماينو جيلالي، عروس كوثر، 2020، ص73):

- أ. الحيادية: التصرف على أساس ما تمليه الجوانب الموضوعية فقط على الموظف، وتقديم الخدمات للمواطنين على حد سواء، وإسداء النصيحة لهم دون تمييز وفقا لمعتقدات سياسية أو دينية أو عرقية؛
- ب. النزاهة: التجرد السلوك وتصرفات الموظف من أية أغراض أو مقاصد خصوصية عند خدمة المواطنين حفاظا على مكانة المؤسسة وعملا على تعزيز المصلحة العامة للمجتمع؛
- ت. الفعالية: التزام واجتهاد الموظف العام بأداء واجباته دون تسويق أو تعقيد، وتجنبه السلوك الذي يوحى عن الإهمال أو اللامبالاة بمصالح المواطنين؛
- ث. الكفاءة: الالتزام بعدم صرف المال العام أو تبذيره أو إساءة استعماله، والحرص على حسن استخدام كافة أشكال موارد الموجودة بالمؤسسة، وبالتالي الحفاظ على الممتلكات والإيرادات العامة دون التأثير على جودة تقديم الخدمة؛
- ج. الجودة: الالتزام بمعايير مرتفعة من الأداء بجميع أشكاله، وكذا الالتزام بالشفافية التامة في توفير المعلومات سواء داخل المؤسسة أو في إرشاد المواطنين؛
- ح. الاحترافية المهنية: أداء العمل بجد وإخلاص يضاعف ويعلي من قيمة الرقابة الذاتية على الأداء عما دونها من أنواع الرقابة الخارجية؛
- خ. احترام القانون: من خلال الامتثال للقواعد القانونية المسيرة للعمل وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها، وتطبيق أحكام القضاء دون تأخير أو إبطاء؛
- د. الشفافية: تعد من بين أحد ركائز النزاهة، إذ تساهم في توضيح ما على الأفراد من حقوق وما عليهم من واجبات في دولتهم، كما تساهم في مواجهة الفساد والمحسوبية وتحقيق العدالة.

2. الفساد الإداري -أسس ومفاهيم-

يعتبر الفساد ظاهرة خطيرة ذات امتدادات محلية، وطنية ودولية، ذات تأثير سلبي تحول دون النهوض والتقدم في مختلف المجالات وتهدد العديد من المجتمعات لاسيما النامية منها، فالانتشار السريع لهذه الظاهرة يتطلب التدخل السريع ووضع حلول واليات للحد منها.

2-1. مفهوم الفساد الإداري

تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الفساد الإداري ويرجع سبب ذلك إلى اختلاف المدارس الفلسفية التي تناولت موضوع الفساد الإداري.

أ. الفساد: لغة يعني البطلان، فيقال فسد أي بطل واضمحل، أما اصطلاحا فعرف الفساد على أنه استخدام الوظيفة العمومية لتحقيق مكاسب شخصية والتي تشمل الرشوة والابتزاز (بوطورة فضيلة، زغلامي مريم، 2020، ص84).

ب. الفساد الإداري: عرف الفساد الإداري بصور عامة على أنه: "الخروج عن القانون والنظام وعدم الالتزام بهما، من أجل تحقيق مصالح سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية للفرد أو جماعة معينة، فهو سلوك يخالف الواجبات الرسمية للمنصب العام تطلعا لتحقيق مكاسب خاصة مادية أو معنوية" (ليلي بوحديد، إلهام يحيوي، 2020، ص29).

2-2. أنماط الفساد الإداري

تتجلى ظاهرة الفساد بمجموعة من السلوكيات التي يقوم بها بعض من يتولون مناصب مختلفة، حيث يتخذ عدة أنماط نوجزها فيما يلي (جوزيف نعمة موسى، 2020، ص260):

أ. المحسوبية: تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص، دون أن يكون مستحقين لها أو تفضيل جهة على أخرى بغير حق للحصول على مصلحة معينة؛

ب. نهب المال العام: أي حصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجود حق حتى للمسميات أخرى والإسراف في استخدام المال العام؛

ت. الاحتيال والابتزاز: الحصول على أموال عن طريق إجبار الأشخاص على دفعها سواء بالتهديد، العنف والترهيب مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصرف بالفساد؛

ث. عدم احترام العمل والتراخي فيه: كعدم الالتزام بمواعيد الدوام الرسمي، استقبال الزوار، الكسل وعدم الرغبة في إنجاز العمل؛

ج. السلبية: من صور ذلك اللامبالاة وعدم إبداء الرأي والامتناع عن المشاركة في اتخاذ القرارات؛

ح. الوساطة: التدخل لصالح فرد ما أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة مثل: تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي رغم كونه غير كفؤ أو مستحق.

خ. الرشوة: كل مستخدم طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً لأداء عمل من الأعمال المكلف بها أو للامتناع عنه يعتبر مرتشياً ويعاقب بالحبس (عبد الحميد محمود البعلي، 2004، ص 89).

هناك الكثير من أنواع الأنشطة الفاسدة الأخرى ولا يشترط في النشاط لكي يعد فساداً أن يكون فعلاً يجرمه القانون.

2-3. آليات مكافحة الفساد الإداري

ان مواجهة الفساد تعتبر عملية صعبة وتتطلب جهوداً، ومن الممكن أن نحدد أساليب ووسائل المواجهة الواسعة للفساد الإداري في ما يلي مسغوني منى وآخرون، 2019، ص 694):

- الالتزام والولاء الوطنيين؛
- القيادات النزيهة وتدعيم الطابع المهني في الوظيفة العامة؛
- تفعيل مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة، التدريب والتطوير في مجال أخلاقيات المهنة؛
- تفعيل الشروط الأخلاقية في الاختيار والتعيين والترقية؛
- تحسين ظروف ومزايا الوظيفة العامة ومنها تحسين أجور ورواتب الموظفين؛
- تحسين إجراءات اتخاذ القرارات وإنجاز الأعمال، تعزيز حملات التوعية الإعلامية والثقافية؛
- اتخاذ الإجراءات المضادة لانتقال الفساد عبر الدول واعتماد التشريعات، والقوانين الصارمة في مواجهة الفساد؛

- قيام الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مواجهة الفساد بوضع لائحة تضم المنظمات النزيهة والمنظمات ذات الفضائح الأخلاقية.

3. إجراءات العمل الميداني بخزينة ولاية تيارت

3-1. الإجراءات المنهجية للدراسة

تم التطرق لها من خلال معالجة العناصر التالية:

- أ. مجتمع وعينة الدراسة: يشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين من فئة الإداريين في خزينة ولاية تيارت، وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع (40) استبانة خلال فترة الدوام من الساعة 10 صباحاً وإلى غاية الرابعة عصراً على هذه العينة، وتم استرجاع (34) استبانة، منها (01)

مستبعدة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، (33) الباقية صالحة للتحليل الإحصائي، كما هو موضح بالجدول أدناه.

الجدول رقم (01): الاستبيانات الموزعة والمستوردة

الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستوردة	الاستبيانات المستبعدة	الاستبيانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستبيانات الصالحة للتحليل
40	34	01	33	% 82.50

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج توزيع الاستبيانات

ب. منهجية وأداة الدراسة: استخدم المنهج الوصفي في البحث الميداني، حيث أخذنا عينة موظفي خزينة ولاية تيارت، وتم استطلاع آراءهم من خلال استبيان، وهو الأداة الوحيدة المستخدمة في هذه الدراسة وذلك بهدف الحصول على البيانات اللازمة من خلال الإجابة على أسئلته. حيث تم تصميمها من خلال الاطلاع على مجموعة كبيرة من قوائم الاستقصاء التي تناولتها الدراسات السابقة، بما يخدم الدراسة وبالشكل الذي يمكننا من الحصول على بيانات حول المشكلة قيد الدراسة.

وقد تم استخدام مقياس ليكارت خماسي الدرجات لقياس وتقييم متغيرات الجزء الثالث من الاستبيان وذلك حسب جدول أدناه.

جدول رقم (02): مقياس الإجابة على الفقرات

التصنيف	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: محمد عبد الفتاح الصيرفي. 2006. البحث العلمي - الدليل التطبيقي للباحثين -، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، ص114

ت. الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال قوائم الاستقصاء باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V₂₁، وقد تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات SPSS V₂₁ ، وهذه الأساليب هي:

- ألفا كرونباخ: من أجل اختبار ثبات عبارات الاستبانة؛
- اعتدالية التوزيع الطبيعي؛
- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الخصائص الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور؛
- المتوسطات الحسابية: من مقاييس النزعة المركزية، يستخدم لمعرفة مدى انخفاض وارتفاع استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة؛
- الانحرافات المعيارية: لمعرفة وتحديد مدى تشتت القيم وانحراف إجابات أفراد العينة عن وسطها الحسابي؛

• اختبار **T-test**: لتقدير العلاقة بين المتغير المستقل الذي يمثل أخلاقيات المهنة، والمتغير التابع الذي يمثل الفساد الإداري، للإجابة على الفرضيات

• معادلة الاحدار الخطي البسيط: لإثبات الأثر بين المتغير المستقل الذي يمثل أخلاقيات المهنة والمتغير التابع الذي يمثل الفساد الإداري.

3-2. المعالجة الإحصائية للبيانات الشخصية

قبل تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها لابد من تشخيص عينة الدراسة من خلال تفريغ وجدولة البيانات الشخصية، فقد تم استخدام الجزء الأول لتوضيح الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في:

الجدول رقم (03): الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	12	63.6
	أنثى	21	36.4
المجموع		33	% 100
الفئة العمرية	من 20 الى أقل من 30 سنة	01	03.03
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	14	42.42
	أكثر من 45 سنة	18	54.55
المجموع		33	% 100
المستوى الدراسي	ابتدائي	00	00
	متوسط	00	00
	ثانوي	14	42.4
	جامعي	19	57.6
المجموع		33	% 100
الخبرة	من سنة إلى أقل من 3 سنوات	00	00
	من 3 إلى أقل من 5 سنوات	02	06.10
	أكثر من 5 سنوات	31	93.90
	المجموع	33	% 100

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

• بالنسبة لمتغير الجنس نلاحظ ان نسبة الذكور المشكلة لأفراد العينة والمتمثلة في 63.6 % أكبر من نسبة الإناث التي تقدر بـ 36.4 % وهذا راجع لخصوصية المؤسسة وطبيعة العمل فيها.

• بالنسبة لمتغير الفئة العمرية لوحظ أن نسبة 3.03% من أفراد العينة يتراوح سنهم (من 20 إلى أقل من 30 سنة)، وما نسبته 42.42% يتراوح سنهم ما بين (من 30 إلى أقل من 40 سنة)، بينما الفئة التي يفوق عمرها 45 سنة تقدر نسبتها 54.55% ويمكن القول بأن السن في الفئة الثانية والثالثة يفوق وينسب أعلى من الفئة الأولى، وهذا يدل على أن أغلب أفراد العينة العاملين في الخزينة يمثلون الفئة التي يفوق عمرها 45، وهذا راجع أن هذه الخزينة تضم الفئات التي تقترب من سن الرشد حيث تتصف قراراتها بالعقلانية بصورة جيدة، كما أن هذا السن يكون فيه العطاء والإنتاج بشكل أكبر للارتقاء بالخزينة لمستوى تطلعات أفضل.

• أما بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي فمن خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن الفئة النسبة المسيطرة من أفراد العينة هم جامعيون بنسبة (57.6%)، وهذا يدل أن المؤسسة تستقطب أفراد ذوي كفاءات ومؤهلات علمية قادرة على الاستيعاب، وهذا أيضا راجع لنوعية المؤسسة وطبيعة مناصب العمل فيها التي تحتاج إلى مستوى تعليمي عالي، تليها نسبة (42.4%) للأفراد ذوي المستوى الدراسي ثانوي، في حين فئة مستوى ابتدائي ومتوسط فهما آخر فئتين بنسب معدومة.

• أما الخبرة: فلوحظ أن ما نسبته 45.2% من أفراد العينة تتراوح مدة تواجدهم في العمل لمدة أقل من 05 سنوات، وما يقدر بنسبة 51.6% من عينة الدراسة تتراوح مدة تواجدهم في العمل بين (06-10 سنوات) وبنسبة 01% تفوق مدة تواجدهم في العمل 11 سنوات فما فوق ربما يرجع بروز نسبة الخبرة لأقل من 05 سنوات إلى أن المركز يحاول التجديد في موارده البشرية للاستفادة من الطاقات الفكرية التي تخرجها الجامعات الجزائرية، والتي تكون أكثر قابلية للعمل وأكثر مسايرة للتطورات الحاصلة في العالم، أما الموظفين الذين لديهم خبرة من (06-10 سنوات) فتحل المرتبة الأولى وهذا تزامنا مع فترة افتتاح المركز سنة 2009 وتوظيف إطارات جديدة يستفيد المركز من خبرتهم آنذاك ولحد الساعة.

3-3. المعالجة الإحصائية لعبارات الاستبيان

يهدف هذا العنصر إلى معرفة صدق عبارات الاستبيان وملائمتها وشدة تناسقها وإن كان قابلا للدراسة والتحليل كنقطة مهمة جدا، وكذا التعرف على التوزيع الطبيعي لعبارات بحثنا.

أ. ثبات صدق المقياس: تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، والجدول أدناه يوضح معامل الثبات الخاص بجميع عبارات الاستبيان:

الجدول رقم (04): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
أخلاقيات المهنة	28	0.764
الفساد الإداري	17	0.881
الاستبيان ككل	45	0.750

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن معاملات الثبات لمكونات أداة القياس كلها مرتفعة كونها أكبر من (0.60) (Sekaran, U. and Bougie, R. 2013, p.292) وهذا يمثل قيمة جيدة لثبات الاتساق الداخلي. فضلا عن أن الثبات الكلي للاستبيان بلغت 0.750 أي ما نسبته 75 %، مما يعطي مؤشرا قويا على استقرار نتائج الأداة واتساقها وهي نسبة مقبولة يمكن الوثوق بها لاستكمال نتائج الدراسة.

ب. التوزيع الطبيعي للبيانات: من خلال الجدول أدناه نلاحظ أن النتيجة تعبر عن مستوى الدلالة 0.607 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 ومنه نقبل الفرضية العدمية القائلة بأن توزيع بيانات هذه الدراسة يخضع للتوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (05): توزيع بيانات الدراسة

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	Ddl	Signification
البعد_الكلي	.084	33	.200*	.974	33	.607

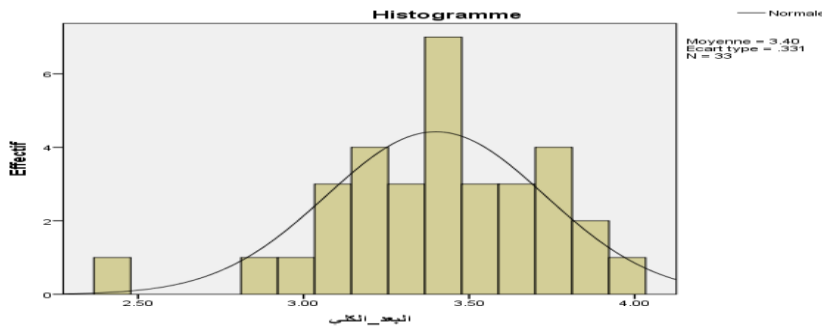
*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors

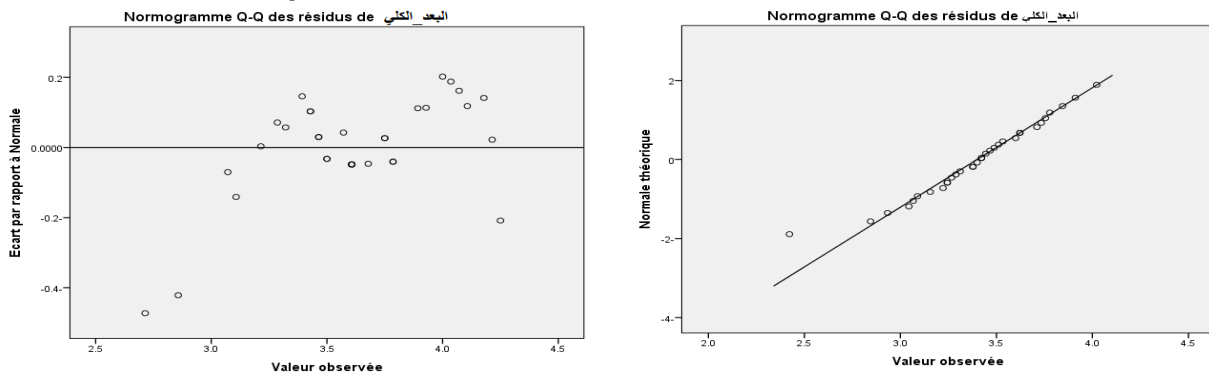
المصدر: بناءً على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

كما أنه من خلال الشكل أدناه يتضح ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ونجد النقاط تتجمع حول الخط وبالتالي فان البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي، وكذا بالنسبة لانتشار البواقي مع القيم المتوقعة نستنتج عدم وجود نمط معين للنقاط وهذا يتسق مع شرط الخطية.

الشكل رقم (01): يوضح التوزيع الطبيعي



الشكل رقم (02): اعتدالية البواقي وانتشارها



المصدر: بناءً على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

3-4. التحليل الوصفي الإحصائي لإجابات أفراد العينة على متغيرات الدراسة

اعتمدنا في الدراسة على نموذج مقياس ليكارت الخماسي للإجابة على فقرات الاستبيان، وقد تم احتساب قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري، وترتيبها تنازلياً حسب أهميتها النسبية وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج المقياس المستخدم في الدراسة، واستناداً لذلك قمنا بتفسيرها بناءً على المعيار التالي:

الجدول رقم (06): تقسيم مقياس ليكارت وفق درجة الموافقة

الوزن	المتوسط الحسابي المرجح	الاتجاه
1	من 1 إلى 1.80	غير موافق تماماً
2	من 1.81 إلى 2.61	غير موافق
3	من 2.62 إلى 3.41	محايد
4	من 3.42 إلى 4.21	موافق
5	من 4.22 إلى 5	موافق تماماً

المصدر: من إعداد الباحثين

أ. نتائج التحليل الوصفي الإحصائي لعناصر أخلاقيات المهنة: نستعرض فيما يلي إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان، حسب متغير أخلاقيات المهنة:

الجدول رقم (07): نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعناصر أخلاقيات المهنة

الرقم	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	الإخلاص في العمل واجب ديني	4.27	0.977	موافق تماماً
2	ألتزم بساعات الدوام الرسمي	4.00	0.866	موافق
3	أعتمد على نفسي في حل أي مشكلة تواجهني أثناء العمل	2.33	1.362	غير موافق
4	يتم التنسيق والتعاون مع الآخرين لأداء العمل	4.30	0.467	موافق تماماً
5	أحرص على تقديم المساعدة لزملائي في العمل	4.33	0.540	موافق تماماً
6	أحاول عدم تخطي أي من القوانين والأنظمة الموجودة بالمؤسسة	3.94	1.116	موافق
7	أرغب بالبقاء في مؤسستي	3.06	1.144	محايد
8	أشعر بالراحة في مكان عملي	3.21	1.111	محايد
9	أؤدي واجبي بحياديته مع الموظفين	3.76	0.969	موافق
10	أواجه مشاكل في مكان عملي	3.39	1.144	محايد
11	أراقب تصرفاتي ضمن الحدود المسموح التعامل بها بالمؤسسة	4.09	0.579	موافق
12	القيم الحميدة تعتبر أهم عنصر في العمل	4.45	0.666	موافق تماماً
13	احترم زملائي في العمل	4.61	0.496	موافق تماماً
14	أشعر بالمسؤولية إزاء أي خطأ يصدر من موظف تحت إمرتي	3.94	0.864	موافق
15	أطمح للوصول إلى أعلى المناصب	3.82	1.074	موافق
16	الأجر الذي أتقاضاه مناسب بالنسبة لي	1.67	1.021	غير موافق تماماً

17	تناسبني أوقات العمل	2.82	1.261	محايد
18	أؤمن بأهمية نزاهة الموظف	4.12	1.053	موافق
19	أتمسك بقيمي ومعتقداتي الدينية حتى لو تعرضت لبعض الضغوط	4.09	1.128	موافق
20	أعمل ساعات إضافية	2.55	1.201	غير موافق
21	هناك عدالة ومساواة بين الموظفين	1.94	1.262	غير موافق تماما
22	راض بمنصبي الحالي	2.64	1.496	محايد
23	يكافأ الموظف المخلص	3.00	1.658	محايد
24	أتحدى الظروف للوصول إلى ما أطمح إليه	3.73	0.977	موافق
25	أتعامل مع الموظفين والآخرين بما يحفظ كرامتهم	4.42	0.561	موافق تماما
26	هناك شفافية في تنفيذ الاعمال الموكلة لي	3.67	1.262	موافق
27	أنقيد بالمعايير الاخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي	4.39	0.704	موافق تماما
28	أؤدي عملي بضمير ومصداقية تامة	4.51	0.566	موافق تماما
	المتوسط العام لأخلاقيات المهنة	3.61	0.379	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS v21

من خلال تحليل لفقرات المتعلقة بأخلاقيات المهنة اتضح من اجابات أفراد العينة تتجه نحو الموافقة ومسقطة بشكل جيد في مكان الدراسة، كما أنه لا توجد فروقات كبيرة واضحة بين هذه الإجابات، ومنه نستنتج ما يلي:

- ان نتائج الدراسة تعبر عن نظرة الموظفين لدور كل من القيم الدينية وكذا المراقبة الذاتية لأنفسهم من أهم قيم ترسيخ أخلاقيات المهنة، كما تعد القدوة الحسنة التي يتحلى بها المسؤول واحدة من أهم المعايير الأخلاقية التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند اختيار المسؤول لأنه يمثل القدوة والمثال للموظفين؛
- عدم اعتماد الموظفين على أنفسهم في حل أي مشكلة أثناء العمل، وهذا إن دل فقد يدل على عدم امتلاكهم الصلاحيات الكافية في اتخاذ القرار أو عدم إشراكهم وأخذ رأيهم في اتخاذ القرار سواء كان تكتيكي أو استراتيجي فيجب العودة دائما إلى المسؤول الأول بالإدارة؛
- كما أسفرت النتائج على أن أفراد العينة غير موافقون على الأجر المقدم، بمعنى أنما يتقاضاه العمال من أجزور بالمؤسستين لا يتناسب ومجهوداتهم المقدمة، ويعتبر الأجر إحدى أهم العوامل لتفادي الفساد الإداري؛
- أفراد عينة البحث غير موافقون على وجود عدالة ومساواة بين العمال وهذا ما ينعكس سلبا على تأدية العامل لمهامه وهو أيضا ما ظهرت نتائجه على أن أفراد العينة اتجهت إلى جهة المحاييد وبالتقريب غير موافق على بقائه بالمؤسسة وكذا فيما يخص شعوره بالراحة في مكان عمله.

ب. نتائج التحليل الوصفي الإحصائي للفساد الإداري: نستعرض فيما يلي إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان، حسب متغير الفساد الإداري:

الجدول رقم (08): نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للفساد الإداري

الرقم	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
29	يتم تعيين عدد من الموظفين دون الحاجة الفعلية لهم (المحسوبة)	3.42	1.437	موافق
30	يتم صرف أموال لا ضرورة لها في المؤسسة	2.82	1.424	محايد
31	يوجد من يقبل الرشوة أثناء أداء عمله	2.42	1.393	محايد
32	يوجد مخالفة في معايير التعيين والترقية	3.48	1.228	موافق
33	يتم تطبيق الشفافية بحدود ضيقة جدا	3.06	1.248	محايد
34	تفضيل الأهداف الخاصة على تحقيق أهداف المؤسسة من قبل بعض العاملين	3.24	1.370	محايد
35	يتم استقبال أصدقاء بعض الموظفين أثناء تأدية عملهم	3.45	1.301	موافق
36	يتم استخدام وسائل الإدارة لأغراض شخصية	2.52	1.544	غير موافق
37	يتم حجب بعض المعلومات المتعلقة بالإنجازات الفعلية	3.09	1.234	محايد
38	تلقى الاوامر من المسؤولين يعتبر اهانة للبعض	2.39	1.273	غير موافق
39	يوجد من ينصرف قبل انتهاء العمل	3.45	1.175	موافق
40	هناك من يقوم بإفشاء أسرار العمل	2.88	1.193	محايد
41	يتم تعطيل سير العمل للمنفعة شخصية في المؤسسة	2.79	1.293	محايد
42	توجد أخطاء خاصة بعمل يتم حجبها	2.97	1.159	محايد
43	ضغط رئيسي لي في العمل يزعجني	3.55	1.277	موافق
44	توجد حالات من اساءة استخدام السلطة	3.15	1.324	محايد
45	يفضل تحويل الأوراق إلى جهة أخرى خوفا من تحمل المسؤولية بالنسبة لبعض المسؤولين	3.15	1.417	محايد
	المتوسط العام للفساد الإداري	3.05	0.770	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS v21

يوضح الجدول أعلاه متوسطات الاستجابات المتعلقة من خلال النتائج التي تظهر في الجدول أعلاه يتضح بأن هناك حيادية في إجابات أفراد العينة نحو بعد الفساد الإداري، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع العبارات 3.05، كما بلغ الانحراف المعياري الإجمالي 0.770، واكبر نسبة موافقة كانت على العبارة المتعلقة بضغط الرئيس لهم في العمل يزعجهم، تليها في المرتبة الثانية يوجد مخالفة في معايير التعيين والترقية بمتوسط 3.48، تليها العبارتين (يوجد من ينصرف قبل انتهاء العمل، يتم استقبال أصدقاء بعض الموظفين أثناء تأدية عملهم) بمتوسط 3.45، كما نلاحظ العبارة الأقل متوسط مقارنة بالبقية كانت الأقل تجانسا في إجابات المستقضي بمتوسط حساب 3.42.

من خلال التحليل الوصفي لمحور الفساد الإداري توصلنا للنتائج:

- موافقة أفراد العينة على وجود المحسوبية بالمؤسسة والتي تعتبر إحدى أخطر أنواع الفساد الإداري، الواجب القضاء عليها؛
- كما أن ما تم التطرق له من خلال عنصر أخلاقيات المهنة وهو شعور العامل بالراحة في العمل وإحساسه بالانتماء للمؤسسة سيجعل هدف العاملين والمؤسسة واحد بغية الوصول إلى التنمية المطلوبة؛
- المستجوبون يرون أن ضغط الرئيس لهم في العمل أكثر مما يزعجهم وهذا أمر روتيني من أجل حماية مصالح الخزينة؛
- هناك من ينصرف قبل نهاية الدوام ناهيك عن استقبال أصدقائهم، وبالتالي الانشغال عن تأدية العمل ومضيعة للوقت، وهذا في حد ذاته عدم التزام بأخلاقيات العمل.

3-5. اختبار صحة الفرضيات الدراسة

تم من خلال هذه الدراسة اختبار الفرضية الرئيسية وكذا الفرضيات الفرعية.

أ. تقدير نموذج الانحدار الخطي بين الفساد وأبعاد أخلاقيات المهنة: من خلال مخرجات تم تقدير النموذج العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل، والتي يمكن تناوله من خلال مجموعة من العناصر وهي كما يلي:

- جودة توفيق النموذج: حسب النتائج التي تظهر في الجدول أدنا، نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.227 ومعامل التحديد يساوي 0.051 بمعنى أن المتغير أخلاقيات المهنة يستطيع تفسير بما يقارب % 22.7 من تغيرات المتغير التابع وهو الفساد الإداري والباقي تفسره متغيرات أخرى، في حين كانت قيمة معامل التحديد المصحح تساوي 0.021 بينما الخطأ المعياري لتقدير هذا النموذج يساوي 0.762 .

الجدول رقم (09): يبين جودة توفيق النموذج

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	.227 ^a	.051	.021	.76275	1.336

a. Valeurs prédites : (constantes), المهنة_أخلاقيات

b. Variable dépendante : الفساد_الإداري

المصدر: بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

- اختبار المعنوية الكلية للنموذج: من خلال نتائج الجدول، نلاحظ أن قيمة F تساوي 1.678 عند مستوى معنوية اختبار 0.205 وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05 ومنه نقول انها لا توجد معنوية كلية للنموذج.

الجدول رقم (10): يوضح معنوية النموذج الكلية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Régression	.976	1	.976	1.678	.205 ^b
1 Résidu	18.035	31	.582		
Total	19.011	32			

a. Variable dépendante : الفساد_الاداري

b. Valeurs prédites : (constantes), أخلاقيات_المهنة

المصدر: بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

- اختبار المعنوية الجزئية للنموذج: من خلال نتائج الجدول، نلاحظ بالنسبة للثبات نلاحظ أن T المحسوبة تساوي إلى -0.460 عند مستوى معنوية 0.205 وهي أكبر من مستوى معنوية ومنه معامل المتغير المستقل ليس له معنوية.

الجدول رقم (11): يبين متغيرات نموذج الانحدار البسيط

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	4.710	1.289		3.655	.001
1 أخلاقيات_المهنة	-.460	.355	-.227	-1.295	.205

a. Variable dépendante : الفساد_الاداري

المصدر: بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

نلاحظ من الجدول أعلاه لنتائج تحليل الانحدار أن هناك اثر لأخلاقيات المهنة على مكافحة الفساد الإداري، حيث يبين تطبيقها أن لها دور و يظهر ذلك من خلال كتابة معادلة المتغيرين:

$$Y=4.710-0.460X$$

من خلال المعادلة يظهر لنا أنه تتغير أخلاقيات المهنة بـ 1% فإنه يتغير الفساد الإداري بـ 0.460%، ولكن بالسلب أي هناك علاقة عكسية بينهما فكلما كان الموظف يتمتع بأخلاق في مهنته كلما قل الفساد الإداري، وهذا ما يعكسه مستوى الدلالة 0.205 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائيا لأخلاقيات المهنة على مكافحة الفساد الإداري بالخرينة.

ب. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: انبثقت منها الفرضيتين التاليتين:

- الفرضية الصفرية: لا يوجد هناك تأثير لأخلاقيات المهنة على مستوى خزينة ولاية تيارت عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.
- الفرضية البديلة: يوجد هناك تأثير لأخلاقيات المهنة على مستوى خزينة ولاية تيارت عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.

الجدول رقم (12): اختبار T لتأثير أخلاقيات المهنة

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0					
	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
أخلاقيات_المهنة	54.620	32	.000	3.61147	3.4768	3.7462

المصدر: بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الدلالة يساوي الصفر، وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، والتي تقول بأن: يوجد هناك تأثير لأخلاقيات المهنة على مستوى خزينة ولاية تيارت عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.

ت. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: انبثقت منها الفرضيتين التاليتين:

- الفرضية الصفرية: لا يوجد هناك فساد الإداري على مستوى خزينة ولاية تيارت عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.
- الفرضية البديلة: يوجد هناك فساد الإداري على مستوى خزينة ولاية تيارت عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.

الجدول رقم (13): اختبار T لتأثير الفساد الإداري

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0					
	T	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la difference	
					Inférieure	Supérieure
الفساد_الإداري	22.731	32	.000	3.04991	2.7766	3.3232

المصدر: بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الدلالة يساوي الصفر، وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، والتي تقول بأن: يوجد هناك فساد الإداري على مستوى خزينة ولاية تيارت عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05. بما ان المتوسط الحسابي يساوي 3.04 وهو ينتمي لمجال محايد فأفراد العينة غير موافقون على انه يوجد فساد إداري تام.

الخاتمة

من خلال ما تم استعراضه وتحليله في هذه الدراسة، يمكننا القول بان مؤسسة محل الدراسة يلتزم عمالها بأخلاقيات المهنة إلا أن نتائج هذه الدراسة تميزت بالحيادية فيما يخص جانب تأثير عنصر الفساد الإداري، خصوصا إذا ما قارناه بالواقع الفعلي لها في الحياة المهنية، وعليه يمكن تقديم بعض التوصيات للقائمين على الخزينة يمكنها من الاستفادة منها:

أولاً: نتائج الدراسة: يمكن حصر نتائج هذه الدراسة في النقاط التالية:

- أن مؤسسة تملك جملة من القيم والمبادئ التي تخولها لنجاح؛
- أن المؤسسة تهتم بقيم العمل وتشجع أفرادها عليها؛
- أن للقيم الاخلاقية الفردية دور كبير في مكافحة الفساد الإداري؛
- أن التمتع بأخلاقيات المهنة تبقى مشكلة فردية بالدرجة الأولى يجب العمل على تنميتها والأخذ بذلك الضمير المهني في تأدية المهام ولو أن كل فرد يؤدي ما نسب له بإتقان فالأكيد سينعكس ذلك إيجابا على القضاء على آفة الفساد؛
- أن معظم الموظفين عدم الراضين على رواتبهم.

ثانياً: التوصيات:

- تطوير أنظمة الرقابة والمساءلة والتفتيش المفاجئ، لوضع حدود صحيحة للأعمال الموظفين؛
- إعادة النظر بمستويات الرواتب والأجور بين فترة وأخرى؛
- تشجيع الموظفين الملتزمين أخلاقيا وتحفيزهم معنويا من خلال ترقيةهم أو تكريمهم على مجهوداتهم القيمة؛
- تنظيم دورات تكوينية للموظفين الجدد في مجال أخلاقيات المهنة.

قائمة المراجع

1. بوطورة فضيلة ، زغلامي مريم .(2020). الفساد الاداري في المغرب والجزائر بين أسباب استمراره وآليات الحد منه، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، المجلد 08، العدد 02، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1.
2. جوزيف نعمة موسى.(2020). أثر الفساد الإداري على التنمية الاقتصادية في سورية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 07، العدد 01، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي.
3. حرواش لمين، عباس لخضر.(2019). أخلاقيات مهنة الاستاذ الجامعي وأهميتها في تحسين قدرات الطلبة، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة، المجلد 01، العدد 06، جامعة زيان عاشور- الجلفة.
4. زويتى سارة.(2017). رؤية حول أخلاقيات المهنة داخل الحرم الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 01، العدد 03، المركز الجامعي تندوف.
5. عبد الحميد محمود البعلي.(2004) أخلاقيات العمل المصرفي الإسلامي، المؤتمر الرابع للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، تنظيم هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، مملكة البحرين.
6. ليلي بوحديد، إلهام يحيياوي.(2016). دور آليات حاكمة المؤسسات في الحد من الفساد المالي والاداري في مؤسسة العمومية الجزائرية، مجلة افاق للعلوم، المجلد 01، العدد 01، جامعة زيان عاشور- الجلفة.
7. ماينو جيلالي، عروس كوثر.(2020). أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة القانون والتنمية، المجلد 02، العدد 03، جامعة طاهري محمد، بشار.
8. محمد عبد الفتاح الصيرفي. (2006)، البحث العلمي- الدليل التطبيقي للباحثين-، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان.
9. مسغوني منى وآخرون.(2019). دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الاداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر :دراسة - حالة قطاع الجمارك-، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 05، العدد 02، جامعة طاهري محمد، بشار.
10. وليد بشيشي، سليم مجلخ.(2019). أثر أخلاقيات مهنة التدريس على جودة مخرجات التعليم العالي حسب وجهة الهيئة التدريسية-دراسة تطبيقية على مجموعة من الجامعات الجزائرية، مجلة بحوث جامعة الجزائر 1، المجلد 01، العدد 13، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر.

11. Sekaran, U. and Bougie, R. (2013), **Research Methods for Business: A Skill-Building Approach**. 6th Edition, Wiley, New York.