

دور أخلاقيات الأعمال في تقليل الفساد الإداري في المنظمات

أ. زروقي يحيى أستاذ مساعد

yahiaprof13000@gmail.com

د. احمد بلشير محمد أستاذ محاضر

Ahmedbelba2000@yahoo.fr

كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية-جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان-

ملخص: تعتبر ظاهرة الفساد الإداري من أهم الظواهر التي فتحت الأبواب أمام نقاشات تنادي بضرورة إنشاء هيئات وطنية ودولية تعمل على وضع وترسيخ مجموعة من المبادئ الهادفة إلى القضاء على ظاهرة الفساد التي أخلت بالبنية التحتية لمختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية. ومن أهم المبادئ المنصوص على العمل بها هي إدراج عامل الأخلاق داخل العمل في المرافق والإدارات العمومية وحتى في المؤسسات الخاصة وهذا ما يعرف بأخلاقيات العمل.

الكلمات المفتاحية: الأخلاق، أخلاقيات الأعمال، الفساد الإداري.

إن عالمنا المعاصر الذي سيتم بالتغير الكبير أصبحت فيه منظمات الأعمال تحت تأثير عوامل عديدة أكثر عرضة للمآزق الأخلاقية والعمل وفق قواعد تتجاوز فيها مسؤوليتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية، ومن هذه العوامل: المنافسة الشديدة بين الشركات التي أصبحت حرباً بدون سلاح، وتزايد الاتجاه نحو العولمة (Globalisation) وما تفرزه من تنصل الشركات العالمية عن مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، أضف إلى ذلك الفساد الإداري في القطاع الحكومي الذي يتجه نحو التوسع والتعقيد وما ينتج عنه من أشكال جديدة مثل غسل الأموال،¹ وأخيراً الممارسات المهنية الناتجة عن تزايد الأنشطة والأعمال القائمة على المعرفة والتي أدت بدورها إلى المزيد من التخصص المهني والاحترافي. يعد الفساد الإداري من المواضيع المهمة، نظراً لما له من جذور تاريخية انتشرت في مجتمعاتنا المعاصرة، سواء النامية منها والمتقدمة، وشاع في كل النظم السياسية، الرأسمالية والاشتراكية، الديمقراطية والديكتاتورية، والفساد يؤدي إلى عرقلة النمو الاقتصادي والاجتماعي ويعوق التنمية الاقتصادية، مما يزيد من مستوى الفقر وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي، ويؤدي إلى انتهاك حقوق الإنسان وتفاقم التفاوت الطبقي، وإلى الانحراف بالسلطة من طرف الموظفين الحكوميين، كاستغلال النفوذ والأموال العامة في خدمة المصالح الصديقة والشخصية. وأسباب الفساد الإداري متعددة، سياسية واجتماعية واقتصادية وثقافية، وقد تكون داخلية أو خارجية، مما يؤثر على البنية الاقتصادية والاجتماعية للدول النامية خاصة،² وهكذا أصبح الفساد الإداري العدو الأكبر لخطط وبرامج التنمية ونشر التخلف وخسارة كبيرة للأموال والجهد والوقت وزوال فرص التقدم وإعاقة التحولات الديمقراطية.

على ضوء كل هذا يمكن طرح إشكالية البحث الرئيسية كالتالي:

- ما هو دور أخلاقيات الأعمال في تقليل الفساد الإداري ؟

الدراسات السابقة:

هناك العديد من البحوث والدراسات السابقة في موضوع أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري خاصة في كندا والولايات المتحدة وبشكل أقل في أوروبا، ويمكن ذكر الدراسات السابقة كما يلي: دراسة (الزهرة، بن يخلف، 2010) حول "الرشوة في الجزائر" دراسة ميدانية تحليلية، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان.

¹ هاشم الشمري، الفساد الإداري والمالي، البازوري، عمان، 2011، ص: 131

² نزيه عبد المقصود، محمد مبروك، الفساد الاقتصادي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013، ص: 8

هدفت هذه الدراسة إلى حصر مفهوم الرشوة بالنسبة للمؤثرين في القرار بالجزائر، بغية التوصل إلى واقع الظاهرة، ومن **Section 1.01** ثم محاولة استنباط متغيراتها الرئيسية الكفيلة بتنظيم الجهود لمكافحةها كما تضمنت هذه الدراسة مستوى إدراك الرشوة في الجزائر وانتشارها في مختلف دواليب وأجهزة الدولة والقطاع الاقتصادي بشكل عام.

1. دراسة (عبد الله بن منصور) حول "إشكالية العلاقة بين الاقتصاد والأخلاق" جامعة تلمسان.

هدفت هذه الدراسة التحليلية الميدانية إلى عرض مسح شامل لمفهوم الأخلاق وعلاقته بالاقتصاد، مع إبراز مفهوم الأخلاق عبر البيانات المتعددة، ومنظومة الأخلاقيات في التربية الإسلامية والنظامين الرأسمالي والاشتراكي وأهمية المواثمة بين الأخلاقيات وإدارة الأعمال، وإلى الجوانب الأخلاقية في التنمية المستدامة مع تخصيص الجانب التطبيقي لدراسة التجربة الجزائرية لحماية البيئة.

2. دراسة نجم عبود والمبيضين، باسم (2010)، "أخلاقيات الإدارة".³

تطرقت هذه الدراسة عن أخلاقيات الإدارة حيث هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية حول أخلاقيات الإدارة ومداخلها التي تفسر علاقات الأعمال بالأخلاقيات، وكذلك إعداد نموذج للمداخل الأساسية للأخلاقيات، ويسهم في تفسير وتقييم نمط العلاقة بين الأخلاقيات والأعمال، ويتكون هذا النموذج من أربع مداخل لأخلاقيات الإدارة وهي:

الأخلاقيات المالية، وأخلاقيات الامتثال، والأخلاقيات النسبية، والأخلاقيات التطويرية.

وقيم هذه المداخل بالعلاقة مع معايير الأداء المختارة في (20) منظمة أردنية من القطاع الحكومي والخاص، واعتمدت الدراسة على المنهجية التحليلية في مراجعة الأدبيات المتعلقة بالأخلاقيات واختبار الفرضيات باستخدام معامل ارتباط سبيرمان للمتغيرات غير الكمية عند مستوى دلالة إحصائي (0.05 or 0.01).

واستخدم الباحثان عينة قصدية ملائمة وتم توزيع (100) استبانة على 25 منظمة حكومية وخاصة، وتوصل الباحثان فيها إلى أن الاهتمام كان ضعيفاً بالجوانب الأخلاقية في هذه المنظمات، وأن على الإدارة أن توضح رؤيتها عن الأخلاقيات ومعايير الأداء، لأن مثل هذه العلاقة يمكن أن تحفز العاملين لتحقيق التوازن بين الجوانب المادية والأخلاقية في قرار الحكم وممارساتهم.

– الدراسات باللغة الأجنبية:

1. دراسة (Clara Delavallade) 2007 بعنوان:

"Corruption dans les pays en développement : facteurs institutionnels et effets sur les dépenses publiques"⁴ جامعة باريس.

وهي دراسة تبين أثر الفساد الإداري على النفقات العمومية في الدول النامية وذلك انطلاقاً من دراسة تحليلية باستخدام نماذج الاقتصاد القياسي كما تبين أن محاربة هذه الظاهرة غير مجدية بواسطة رقابة غير ناجعة وغير فعالة .

2. دراسة (Graham, Jill, 1995) "القيادة والتطور الأخلاقي ومسلك المواطن في المنظمة".⁵

تناولت هذه الدراسة موضوع القيادة والتطور الأخلاقي في المنظمة، وتحدثت عن مراحل التطور الأخلاقي للقيادة، وتوصلت إلى أن القيادة التي تهتم بمصالح الأتباع الشخصية وأداء المهمة ترتبط بالتطور قبل الأخلاقي التقليدي، والقيادة التي تركز على العلاقات الشخصية والشبكات الاجتماعية المرتبطة بالتابعين لصف التطور الأخلاقي التقليدي للقيادة، ثم القيادة التي تركز على فرق العمل والتعاون والتحول إلى القيادة الخادمة والتي تشجع على الالتزام بمستوى عال من الأخلاق وتطبيق نزيه للمبادئ الأخلاقية يدل على التطور الأخلاقي الحديث.

³ نجم عبود والمبيضين، باسم، أخلاقيات الإدارة، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد 37، عدد 1، 2010، ص: 168-187.

⁴ Clara, Delavallade, these de doctorat d'Etat, université Paris 1, 2007.

⁵ Graham, Jill W, "Leadership, moral development and Citizen Behavior", business ethic quarterly. Vol 5, Issue1, 1995, pp 43-54

3. دراسة (Maguad and Krone, 2009) "الأخلاق والقيادة الأخلاقية في المنظمة".⁶

تطرق هذه الدراسة إلى الأخلاق والقيادة الأخلاقية في المنظمة والتي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الأخلاق والقيادة الأخلاقية والتحسين الناجح للجودة والنوعية في المنظمات، واعتمدت على منهج التحليل النقدي للدراسات السابقة والأدب النظري، والتي توصلت إلى أن القيادة الخلاقية هي أكثر وأهم متغير لنجاح الأعمال على المدى الطويل، وكذلك دعم السلوك الأخلاقي لهدف كهدف للعمل المهم في زيادة الأرباح وتحسين رضا الزبائن وتقليل معدلات دوران العمل والرضا الوظيفي.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية أخلاقيات الأعمال

كانت المؤسسات الأمريكية أول من اهتم بموضوع الأخلاقيات، حيث ظهرت أول مدونة للأخلاقيات على مستوى مؤسسة PENNEY سنة 1913، وقد امتد الاهتمام بأخلاقيات الأعمال فيما بعد إلى الخمسينيات من القرن العشرين، حيث تضاعف عدد الموائيق الأخلاقية كما تزايدت المقالات والمجلات المهتمة بأدبيات الأخلاقيات في العمل.

ومن جهة أخرى، ومباشرة بعد تأسيسها، خصصت جامعة هارفرد مقياس لأخلاقيات التجارة، وتمثل مضمون هذا المقياس في حل المعضلات والمشاكل الأخلاقية التي يواجهها المسيريون والمديرون، وفي بورصة نيويورك، قام بعض المسيحيين بفتح مركز للبحث الأخلاقي لعمال البنوك والمسييرين الكاثوليكين.⁷

أما في فرنسا، فقد أصبح موضوع أخلاقيات العمال محل اهتمام وتفكير على مستوى العديد من الجمعيات والمؤلفين ابتداء من سن 1960، حيث تضاعفت المنشورات والمكتبات حول الموضوع، وقد قام (O. Gelinier) سنة 1991، بتأليف أول كتاب حول أخلاقيات الأعمال، كما تأسست عدة مكاتب للاستشارات، ووضعت المؤشرات الأخلاقية وعمليات التدقيق والحصيلات الأخلاقية على مستوى المؤسسات.

(a) أولاً: من حيث المفهوم

تعني الأخلاقيات Ethics بصورة عامة مجموعة المعايير والقيم الأخلاقية التي يستند لها المجتمع من أجل التميز والفرقة بين ما هو صحيح وما هو خطأ، أو ما هو جيد وما هو سيئ، فهي إذن مفهوم الصواب والخطأ في السلوك.

وبالرغم من عدم وجود تعريف دقيق وكاف لأخلاقيات الأعمال، إلا أن المختصين والباحثين في هذا الشأن، حاولوا تقديم التعريفات التي تساهم في فهم مدلول هذا المصطلح، فقد عرف (Robbins and Decenzo) الأخلاق على أنها مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ، وبالتالي فإن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تهيمن على السلوك الإداري.

أما (Ivacevitch)⁸ فيرى أن أخلاقيات الأعمال تمثل خطوطاً توجيهية للمديرين في صنع القرار، وإن أهميتها تزداد بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيراً في الآخرين كلما ازدادت أخلاقيات ذلك المدير.

ومن جهة أخرى، تعرف أخلاقيات الأعمال عن (P.W. Van Valock)، على أنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي الذي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد.

أما (P.F. Drucher) يرى أن الأخلاق في الإدارة هي ذلك العلم الذي يدرس ويعالج الاختيارات العقلانية على أساس القيم بين الرسائل المؤدية إلى الأهداف،⁹ ورغم أهمية هذا البعد الموضوعي لإضفاء الطابع المنهجي العلمي على الأخلاقيات التي هي في أمس الحاجة

⁶ Maguad, ben A and Krone, Robert M, "ethics en moral leadership", total quality management, vol 20, N° 2, 2009, pp 209-222.

⁷ Jerome Ballet et Françoise de Bry, OP, P: 24.

⁸ J.M. Ivncevitch, Management: Principales function, Richrd Dirwin, Inc, P: 655.

⁹ بيتر دراكر، التكنولوجيا و افدارة والمجتمع، ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص: 207.

إليه للحد من الاعتراضات، حيث أن الاعتراض الأول يتمثل في موقف رجال الأعمال الذين يعتبرون أن الأخلاقيات تحد من مسؤوليتهم الأساسية في مراعاة الاعتبارات المادية، أما الاعتراض الثاني فيتمثل في أن الكثير من الباحثين يرفضون إدماج الأخلاقيات ضمن مجال العلوم. ومع ذلك بأن هذا الاتجاه يمكن أن يفسح المجال لتطور رؤية إيجابية متوازنة ومهمة في مجال الأخلاقيات، تعتبر هذه الأخيرة علما وفنا في آن واحد، ويمكن تفسير ذلك بوجود نوعين من الأخلاقيات، أولها مرتبط برجال الأعمال بعضهم ببعض، أي العلاقات الداخلية بينهم، وكيفية استمرار هؤلاء في المحافظة على الروابط التي تجمعهم كرجال أعمال، أما الثانية، فتتمثل في الأخلاقيات التي تربط رجال الأعمال بمحيطهم الخارجي (المجتمع).¹⁰

إن هذا الاتجاه يمثل تطورا يتجاوز الاتجاه السابق الذي كان يدعوا إلى ضرورة فصل الأخلاق عن الإدارة (N. Machiavelli) في القرن السادس عشر، الذي كان يرى أن السلوك الأخلاقي ضروري، حيث أن الأفراد نادرا ما يرتقون من الموقع الأدنى إلى الموقع الأعلى دون استخدام الخداع.

وإذا ما أردنا أن نعطي تصورا محددا وتعريفا لأخلاقيات الأعمال سنجد أن ما ذكره (Pride) يعتبر كافيا لهذا الغرض، حيث أشار إلى أنها تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة.

(b) ثانياً: من حيث الأهمية

يعتبر الالتزام بالمبادئ والتصرفات الأخلاقية، سواء كان ذلك على المستوى الفردي (وظيفة)، أو على المستوى الجماعي (منظمات الأعمال)، ذا أهمية كبيرة لمختلف شرائح المجتمع، حيث يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والجاد، ويعد المنظمة عن رؤية أهدافها وفق منظور ضيق، مادي ومالي، لا يحقق لها الفوائد على المدى الطويل في المجتمعات النامية والمجتمعات الإسلامية بشكل خاص، فإن الدين الإسلامي يعتبر الأساس الحضاري والإنساني الذي يطرح مفاهيم أخلاقية راقية، وفي مختلف جوانب الحياة استمد منها الأفراد والمنظمات قواعد عمل ومدونات أخلاقية مقبولة على الأقل نظريا وجيدة.

بينما تشير الوقائع إلى وجود ثغرات هامة بين هذا الوعاء الحضاري وبين السلوكات الحقيقية لهؤلاء الأفراد والمنظمات، وتتمثل أهم الفوائد التي تكمن أن تحصل عليها المنظمات إذا ما التزمت بالمجال الأخلاقي القيمي في العمل فيما يلي:

1. لا يمكن قبول التوجه التقليدي للعمل والذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة في الأرباح المادية، وبين التقيد بالمعايير الأخلاقية والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة ضمن هذا المنظور، أما ضمن المنظور الحديث، فهناك علاقة إيجابية بين التقيد بالأخلاق والمردود المالي الذي تحصل عليه المنظمة، وإن لم يكن ذلك على الأمد القصير، فإنه يكون بالتأكيد محققا على الأمد الطويل.
2. قد تلحق منظمات الأعمال تكاليف باهضة، نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية، وهنا يأتي التصرف اللاأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة دعاوى قضائية جزائية، إذا ما استمرت وتمادت في الأخذ بعين الاعتبار الجانب المادي المحض، بعيدا عن المنظور الاقتصادي الاجتماعي الأخلاقي.
3. تدعيم ورفع قيمة المنظمة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية، وهذا أيضا يعتبر عائدا مهما وإيجابيا للمنظمة.
4. إن التوجهات الحديثة ترى أن عدم اعتبار الأخلاقيات في الأعمال هو نزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة، بينما يعد الالتزام بالأبعاد الأخلاقية في الأعمال، عملا موجها نحو المصلحة الذاتية المستنيرة، ومن المعلوم أن ردود فعل سلبية على السلوك اللاأخلاقي قد تصدر من طرف المنافسين والحكومة أطرافا أخرى في المجتمع، مما يؤدي إلى الإضرار بسمعة المنظمة على المدى البعيد.¹¹

¹⁰ Wllnce B. Bonhm: Business ethics: A General Surrey, HBR, vol (70), N° (05), sep-oct 1992, P: 162.

¹¹ نجم عبود، مرجع سابق، ص: 31.

5. إن التزام المنظمة بالمعايير الأخلاقية في إطار أنشطتها المختلفة مثل الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والثقة المتبادلة والامتثال للخصوصيات وكذا صحة وصدق المعلومات، هو الذي يمكنها من اكتساب الشهادات العلمية والامتيازات (مثل Iso 9000 و Iso 4000)، وهذا يتضمن أيضاً اعترافاً بمجهود وعمل أخلاقي قامت به منظمة الأعمال.

ومن هنا يمكن القول أن الإدارة الأخلاقية تمكن من تحقيق التوازن بين الأهداف المالية الاقتصادية وتطلعات الأفراد، الإنسانية والاجتماعية، معتمدة في ذلك على الثقة والشفافية والاحترام لتحقيق هذه الغايات،¹² ويوضح الجدول (1-1) الفوارق بين نموذج المسؤولية الاجتماعية من جهة، والنموذج الاقتصادي الاجتماعي.

جدول (1): المسؤولية الاجتماعية والنموذج الاقتصادي والاجتماعي

النموذج الاقتصادي يركز على	النموذج الاجتماعي يركز على
- الإنتاج - استغلال الموارد الطبيعية - قراءات داخلية قائمة على أساس أوضاع السوق - العائد الاقتصادي (الربح) - مصلحة المنظمة أو المدير أو المالكين - دور قليل جداً للحكومة	- نوعية الحياة - المحافظة على الموارد الطبيعية - قرارات قائمة على أساس أوضاع السوق مع رقابة متنوعة من المجتمع - الموازنة بين العائد الاقتصادي والعائد الاجتماعي - مصلحة المنظمة والمجتمع - دور فاعل للحكومة

Source: Pride, Williams M et AL, Business,

Houghton Mifflin Company, Boston, 2000, P 49

Section 2.02 المطلب الثاني: الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال

إن رجال الأعمال يحتكمون إلى فلسفات أخلاقية متباينة عندما يصغون استراتيجيات أعمالهم أو عند قيامهم بحل بعض القضايا المرتبطة بالجانب الأخلاقي أو اللاأخلاقي في العمل، إن هذا الأمر يبين أنه لا توجد فلسفة أخلاقية واحدة ومقبولة من الجميع، فالمديرون الذين يرون أن الربح هو الهدف الأول والوحيد لمنظمتهم لا يعيرون أهمية لتأثير نشاط منظمتهم السلبي على البيئة والمجتمع، ينطلقون بين فلسفة أخلاقية مغايرة للمدراء الذين يرغبون في أن تشارك منظمتهم بدور اجتماعي إيجابي نحو فئات المجتمع ذات المصلحة.

إن الفلسفة الأخلاقية تمثل مجموعة قيم وقواعد تساهم في اتخاذ القرارات من طرف المديرين على مستوى مؤسستهم.¹³

(a) أولاً: المداخل الحديثة لأخلاقيات الأعمال

هناك مداخل تمكن من فهم أخلاقيات الأعمال في الشركات الحديثة، ونستعرضها فيما يلي تبعا لتطورها التاريخي:

1. مدخل السمات الأخلاقية (Ethical Trait Approach):

مضمون هذا المدخل أن المدير الجديد (وكذلك الموظف أو العامل الجديد) يمتلك خصائص ومميزات أخلاقية عالية تميزه عن غيره من المديرين، إذ أن لهم شخصية مميزة موجهة نحو الأخلاق، وتتلخص قدرات المديرين ذوي السمات الأخلاقية فيما يلي:

- الاعتراف بطبيعة ومجال المشكلات ذات الطابع الأخلاقي المهمة في الإدارة والعمل.
- تحليل وفهم نقاط القوة والضعف في المبادئ الأخلاقية في نطاق الإدارة والعمل.
- القدرة على الفهم والاختيار بين العديد من وجهات النظر الأخلاقية التي يسترشدون بها في اتخاذ القرارات.

¹² كميل حبيب وجان بولس، أخلاقيات الأعمال الإدارية والاقتصادية في عالم متغير، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2010،

¹³ Ferrell and John Fraedrich, «Business» Etics, houghton mifflin company, 1994, P: 53.

- د. إدراك ومعرفة الأدوات المختلفة التي تؤسس النموذج الأخلاقي الجيد لعمل ما هو أخلاقي.
- هـ. معرفة الأساليب المتعددة التي تمكنهم أن يعكسوا أخلاقيات معينة في العمل والإدارة.

إن هذا المدخل يركز على من يمكن اعتبارهم (أخلاقين بالفطرة) أو الذين لهم صفات أخلاقية لا تتوفر لغيرهم، وبالتالي فإن عملية اختيار المديرين لها أهمية خاصة في هذا المدخل من أجل الوصول إلى هؤلاء المديرين المتميزين أخلاقياً، والملاحظ أن هذا المدخل لم يستطيع إلى يومنا هذا بلورة السمات الأخلاقية الأساسية التي تمثلها.

إن المديرين الأخلاقين يتسمون بأنهم أخلاقيو الاتجاه في قراءاتهم المختلفة، يعملون على اختيار الأفراد ذوي السمات الأخلاقية، ويمتلكون قدرات عالية على السلوكات الأخلاقية في المشاكل المعقدة.

2. مدخل المعايير الأخلاقية:

وخلافاً للمدخل السابق، فإن هذا التوجه يهدف إلى التوصل إلى مجموعة محددة من المعايير (القيم المشتركة) التي ترقى بالمستوى الأخلاقي لعالم الأعمال. إن هذا المدخل يهدف إلى البحث عن إمكانية التوصل إلى المعايير القياسية الأخلاقية التي تصلح لكل أنواع الشركات، وذلك انطلاقاً من أن هناك بعض القيم والمعايير ذات طابع عالمي.¹⁴

مع الملاحظة أن هذا لا يمنع من أن الشركات التي تعمل في البيئات المختلفة، يمكن أن تسعى إلى صياغة المعايير والقيم الأخلاقية الخاصة بها، وفي هذا الشأن فقد حدد الزميلين (Rue and Byars) خمسة من هذه المعايير كالتالي: الامتثال للقانون، الأمانة، العدالة، الجراحة الوظيفية، والاهتمام بالأنشطة المؤثرة بالآخرين لجعلها نافعة قدر الإمكان.¹⁵

إن هذا المدخل لا زال يتطور على أساس المزيد من التخصص، حيث أصبحنا نجد أن كل منظمة أو مهنة لها مجموعة من القيم والقواعد الأخلاقية لأعضائها، وكذا أخلاقيات مختلف الوظائف والأنشطة التي تُكوّن المنظمات مثل أخلاقيات التسويق والسياحة والمحاسبة، ومختلف النشاطات الإنسانية الأخرى.

3. مدخل الالتزام بالمبدأ الرسمي (Obligation to a formal principle):

يحاول هذا المدخل البحث عن المبدأ الرسمي الذي يساعد على تحقيق الاعتدال والتوازن بين طرفي المصلحة عند صنع القرار أو سلوك أو تصرف للمدير، إذ يعتبر هذا المدخل أن هناك حدين من المصالح:

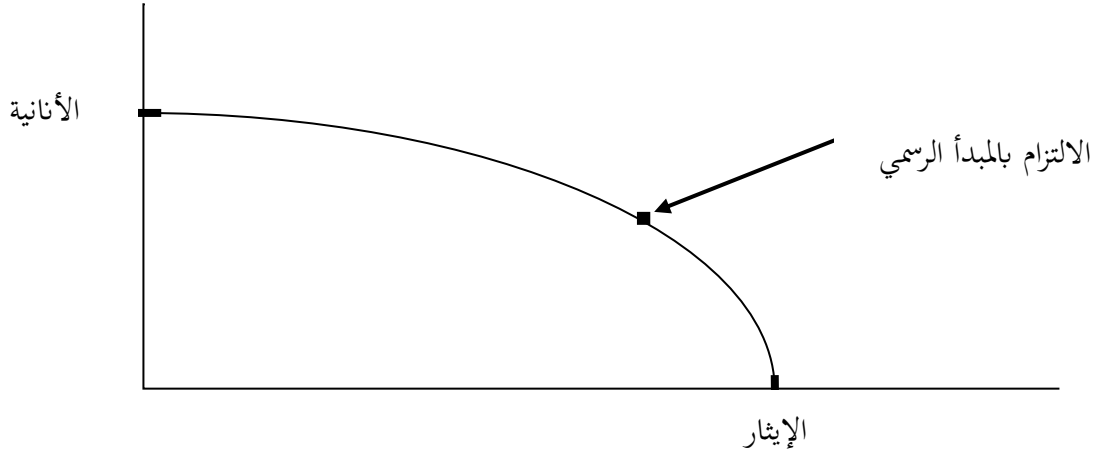
- * يتمثل الحد الأول في الأنانية (Egoism)، أي تحقيق أقصى حد من المصلحة الشخصية من قبل مدير الأعمال (الإدارة).
- * أما الحد الثاني هو الغيرية أو الإيثار أو حب الغير (Altruism)، أي الوصول إلى أقصى المنافع الاجتماعية حسب مبدأ أقصى سعادة لأكبر عدد ممكن من الأفراد.

وبما أن كلا الحدين يمثلان حالة التطرف، لذا فإن المبدأ الرسمي الأكثر قبولاً هو تحقيق مصلحة الاثنين عند نقطة التوازن بينهما. وهذا ما يمثل الشكل التالي:

¹⁴ جيرالدي كايدن، أخلاقيات الخدمة العامة، ترجمة د. محمد قاسم القرويتي، الشركة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 2002، ص: 158.

¹⁵ L.W. Rue and L.L. Byars, management, Irwin, homewood, illinois, 1989, P: 94.

الشكل (1) الإطار الأخلاقي لمدخل الالتزام بالمبدأ الرسمي



Source: J.M. Ivan Cevich, OP, P: 654

يمكن القول أيضاً في هذا المجال، أن الاعتزال لا يكون بمعناه المطلق إذ لا يمكن الحديث عن بعد أخلاقي في الاعتزال في الشر بصيغة أهون الشرين، مثلاً (إذ لا اعتدال في تعاطي المخدرات أو ممارسة القمار أو الرشوة أو التعسف في استخدام السلطة الخ....)، لأن مثل هذا المفهوم يجعل الاعتدال محايداً من الناحية الأخلاقية، في حين أن ما نطرحه هو الاعتدال المرتبط بالأخلاقيات. وضمن هذا المدخل، فإن التزام إدارة الأعمال بالتزاماتها المحددة لا يمكن أن يكون عند نقطة الوسط بين المصطلحين (الأناية والإيثار)، بل أن الموقف الأخلاقي يتطلب الانحياز إلى مصلحة الطرف الأوسع والأكثر أهمية، ففي حالة تعارض مصلحة الشركة مع مصلحة المدير الشخصية، يكون انحياز المدير لمصلحة الشركة، لذلك يقدم (R.W. Austin) نموذجاً ويدعو المديرين إلى اعتماده كمساهمة لدعم أخلاقيات العمال، ويتكون من المبادئ التالية:¹⁶

- ✓ وضع مصلحة الشركة قبل المصلحة الشخصية للمديرين.
- ✓ وضع مصلحة المجتمع قبل مصلحة الشركة وقبل المصلحة الشخصية للمديرين.
- ✓ الالتزام بالإفصاح عن الحقيقة في كل المواقف التي يواجهها المديرون.

لهذا، فإنه يُفرضُ على المدير الالتزام بالموصفات القياسية التي تفرضها القوانين والأنظمة، إلا أنه في بعض الأحيان تتعارض هذه الالتزامات مع مصالح الشركة مما يعرض مصلحته الشخصية للخطر، وفي هذه الحالات يكون الالتزام بالقانون (مصلحة المجتمع) في المقدمة، وذلك حيث أن التضحية لمصلحة المجتمع أكثر خطورة مقارنة لمصلحة الشركة، التي هي جزء من المجتمع. ويمكن القول أن المداخل السابقة رغم اختلافها عن بعضها إلا أنها تعتبر متكاملة فيما بينها، كما أنها تساهم في توجيه القائمين بالأعمال والمديرين على وضع خططهم وسياساتهم من أجل تطوير المستوى الأخلاقي على مستوى منظماتهم.

إن القائمين بالأعمال في سياساتهم وخططهم، والأفراد في تصرفاتهم، مدعوون لمراعاة الفلسفات العملية، خاصة وأن لكل واحدة منها مجالها ومواضيعها الأساسية المتعددة، ومآزقها الأخلاقية المتباينة، وكما أن هذا الاختلاف والتباين يُوجد فهماً متبايناً لما هو جيد وما هو سيء ضمن الشركة أو المنظمة الواحدة وربما داخل الموضوع الواحد، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (1-1)، حيث أن هناك ثنائي فلسفات سائدة للأعمال، وهو ما يستوجب على المديرين والقائمين بالأعمال انتهاجها عندما يقومون بتحسين المستوى الأخلاقي على مستوى منظماتهم.

ثانياً: اتجاهات تطور أخلاقيات الأعمال

¹⁶ روبرت أوستن، دليل سلوك المديرين، ترجمة علي السلمي، ص: 268.

ويمكن تحديدها فيما يلي:

1. التحول من وسائل الضبط الخارجي إلى وسائل الضبط الذاتي داخل الشركة، ومن الطرق والأساليب العلاجية في فرض النظام التأديبي بعد وقوع المخالفة الأخلاقية إلى الأساليب الوقائية في اختيار وتوظيف المديرين والتكوين والنوعية والثقة المتبادلة بين الشركة والعاملين..... إلخ
2. الانتقال من الاعتقاد بأن أخلاقيات الأعمال والإدارة مسألة ذاتية شخصية لا يمكن تعليمها أو التكوين فيها، إلى كونها أمراً إدارياً له صلة بثقافة وقيم الشركة أو المنظمة، لابد من إعداد الأفراد فيها وتكوينهم.
3. التحول من الاهتمام بمعايير الكفاءة (الربح) من أجل تحقيق أهداف الشركة، إلى الأخذ بعين الاعتبار المعايير الأخلاقية أيضاً إلى جانب الكفاءة، حيث أن السمعة الأخلاقية تعتبر مالا أيضاً.
4. الانتقال إلى ترشيد وتوجيه العمال والأفراد نحو المدونات الأخلاقية المكتوبة وذلك على عكس الأعراف الأخلاقية الغير المكتوبة.
5. الانتقال من المنظور الأخلاقي على مستوى التشغيل القصير المدى إلى المنظور الأخلاقي على المستوى الاستراتيجي طويل الأمد.
6. الانتقال من مبدأ ميكافيلي (الغاية تبرر الوسيلة) إلى المبدأ الجديد في (أن الوسيلة من طبيعة الغاية).
7. الانتقال من عملية التقديس للتكميم، حيث الجوانب الاقتصادية والفنية تدعم التقييس لسهولة القيام بقياسها، إلى توسيع هذا الإطار، ليشمل ما هو معقد وصعب القياس، بما في ذلك الحدس الأخلاقي (Ethical intuition) في التصرفات والقرارات الإدارية.
8. الانتقال من الزبون إلى العامل المفقود في أخلاقيات الأعمال والإدارة إلى المزيد من تأثير الزبون في هذه الأخلاقيات، ليكون هو العامل المطلوب فيها.
9. الانتقال من أخلاقيات الإدارة الموجهة ضد إساءة استخدام السلعة أو الخدمة إلى أخلاقيات الإدارة الموجهة ضد إساءة استخدام المعرفة في الشركات القائمة بشكل متزايد على المعرفة.
10. الانتقال من مبادئ وقواعد السرية والمنافذ المغلقة إلى مبادئ الشفافية والإدارة المفتوحة أمام العاملين والجمهور.

(b) ثالثاً: أخلاقيات الأعمال من منظور المدرسة الأمريكية

وكان ذلك ابتداءً من 1950، حيث تطور مفهوم أخلاقيات الأعمال (Business ethics)، وتضاعفت المقالات والأدبيات في هذا الشأن، واهتم اقتصاديون كثيرون على رأسهم (1953 Bowen) و(1954 Drucher) و(1960 Davis) بهذه الإشكالية وحدودها على مستوى المؤسسة، ومدى إدماجها.

وبعد عشرين سنة، ظهر هناك تيارين متناقضين تماماً، فمن جهة أولى يعتقد أنصار التيار الأول أن المؤسسة مرتبطة بالمجتمع بواسطة عقد ضمني، وهذا ما يجعلها ملزمة أخلاقياً تجاه هذا المجتمع، وعليه فإنه يمكن لهذا الأخير ممارسة حق فيتو على فرض عقوبات قانونية على المؤسسة في حالة عدم احترامها لهذه الالتزامات، وعلى الجماعات الضاغطة أن تمثل المجتمع حيال المؤسسات المخالفة.

كما يرى (1963 Mc Guire) أن للمؤسسة التزامات أخلاقية، إلى جانب التزاماتها الاقتصادية والقانونية. والسؤال المطروح هنا هو إلزامية الأخلاقيات من عدمها على مستوى المؤسسة.

ومن جهة مغايرة، فإن (1958 Levitt) و(1962 Friedman) ينتقدان لشدة إدماج المتغيرات الأخلاقية في المؤسسة، وذلك بسبب أن "اليد الخفية" تكفي لضمان الانسجام الكلي داخل المؤسسة.¹⁷

وقد مكنت النشاطات المسؤولة للمؤسسات الأمريكية من التمتع وكسب السوق والتحكم في المنافسة، وذلك بفضل النماذج الجديدة المؤسسة من نوع CSR2 أو (Corporate Social Responsibility) CSR2 أما النموذج الأول يركز دراسته حول تعريف المسؤولية الأخرى، الغير الاقتصادية، بينما يتساءل النموذج الثاني ويهتم بكيفية إجابة المؤسسة على مسؤوليتها.

¹⁷ Levitt Theodore, "The dangers of social responsibility", Harvard Business Review, P: 41-51.

أما (CAROLL 1979) فقد قام بتشكيل خلاصة للنموذجين السابقين، وذلك لتحديد مختلف أنواع المسؤوليات التي تواجه المؤسسة، كما أن هذا التيار يرى أن المسؤولية الأخلاقية هي جملة ما ينتظره المجتمع من المؤسسة كإلزام أخلاقي، كما يصنف (Friedman) أن على أصحاب الأعمال أن يعملوا بمهدي من مبادئ الاقتصاد الحر وليس بمهدي من المسؤولية الاجتماعية حيث أن رجل الأعمال لا مسؤولية له إلا تعظيم الربح، وإذا ما قام بالتصرف خلاف ذلك، فإنما ينفق أموال حملة الأسهم، أو أنه تصرف بدوافع غير اقتصادية. وهذا ما يظهر من خلال أعمال (Caroll, Aupperle, Hartfeld 1985)، ثم قال بعد ذلك (Wood 1991) و (Carroll 1979) بمحاولة إعطاء تعريف لمصطلح (CSP-Coporate social performance) بإدخال ثلاثة مستويات، مؤسسي، تنظيمي، وفردية.

أما المستوى المؤسسي فهو يستند إلى فكرة شرعية المسؤولية، والمستوى التنظيمي فهو يركز على مبدأ المسؤولية العمومية؛ أي أنه يجب على المؤسسة عدم تجاوز سقف الإنتاج لمادة أو سلعة ما، كما تحدد السلطة العمومية، وذلك حفاظاً على أمن وسلامة المستعملين أو المستهلكين، أما المستوى الفردي فهو يمثل مبدأ الإرادة في التسيير ويميز بين المسؤوليات المتعلقة بالمؤسسة والمسؤوليات المرتبطة بالأنشطة الخاصة للأفراد.¹⁸

(c) رابعاً: أخلاقيات الأعمال من منظور المدرسة الأوروبية

إذا كانت المدرسة الأمريكية أعطيت طابعاً نظرياً لأخلاقيات المؤسسة، فإن التيار الذي ظهر في أوروبا أعطى لهذه الإشكالية طابعاً عملياً تطبيقياً، حيث أسست الأخلاقيات على أساس النقاش والحوار، حيث أعطيت الأولوية في هذا المجال إلى الأجراء على المستوى الإطار التطبيقي فيرى (Arendt et Habermas) أن مديري المؤسسات يجب أن يأخذوا بعين الاعتبار، في مختلف قراراتهم أخلاقيات الأجراء، بحيث لا تتعارض هذه القرارات مع مصالح الأفراد العاملين، وفي حقيقة الأمر أن هذه الأخلاقيات تتطلب وقتاً كبيراً لتطبيقها من الناحية العملية، حيث يتخذ المديرون قراراتهم بمعزل عن العمال وممثلهم، وإلا استغرق ذلك وقتاً طويلاً، وشكل عائقاً أمام تنفيذ مختلف أنشطة المؤسسة، أضف إلى ذلك أيضاً أنه لا يمكن تمثيل كل العمال من الناحية العملية. وبشكل آخر، فإن تقييم المؤسسة لا يشمل نجاحاتها، بل يشمل أيضاً أصحاب المنافع (Stakheholders) وحملة الأسهم (Shareholders)، أي التركيز على الحوار والتشاور الاجتماعي، بواسطة إعداد حواصل اجتماعية، أو "محاسبة التشاور"، وقد تطور الأمر في هذا الشأن إلى إعداد "الحصيلة المجتمعية" أو (Benchmarking) وهو عبارة عن مؤشرات نوعية لتمكين المجتمع من تشخيص الممارسات الاجتماعية على مستوى المؤسسة، وذلك لمعرفة الحقائق، كما هو الحال بالنسبة للمعطيات المالية والمحاسبية،¹⁹ وأدى هذا أيضاً، إلى ظهور مبدأ المراجعة الاجتماعية (Social auditing)

(d) المطلب الثالث: السلوك الأخلاقي وثقافة المنظمة

لقد بدأ الاهتمام بالثقافة التنظيمية في منتصف السبعينات من القرن العشرين، ويمكن تعريفها على أنها الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمد عليه المنظمة في تعاملها مع مختلف الأطراف الداخلية والخارجية. ويرى بعض المؤلفين في الأدب الإداري أن الثقافة ما هي إلا تدوين للقواعد والمعايير الأخلاقية والسلوكية، ورغم ذلك فإن التعريف الشامل للثقافة يصفها بأنها تتمثل في مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والطقوس والرموز والمعايير السلوكية والاتصالات والأعراف السائدة في المنظمة²⁰ (Burnett 1984). و(سعد غالب 2002).²¹

¹⁸ Damien Bazin, l'éthique Economique, Armand Colin, Paris, 2006, P: 39.

¹⁹ Damien Bazin, OP, P: 41.

²⁰ Burnett, John, Promotion Management, A strategic Approach, S.T, Paul, West Publishing Com, 1984, P60.

²¹ سعد غالب، الإدارة الإستراتيجية، دار اليازوري، عمان 2002، ص ص 91-92.

إن الثقافة تلعب دوراً مهماً على مستوى المنظمة، إذ أنها تمثل النسيج الرابط الذي يوحد سلوك العاملين والإدارة حيال مختلف القضايا المطروحة وخاصة الأخلاقية والسلوكية منها. كذلك تعطي الثقافة الإحساس بالهوية والاعتزاز، فهي إذن محفز للأداء والعمل كما تساهم الثقافة في ترابط مختلف هياكل المنظمة ويمكن تلخيص أهمية الثقافة فيما يلي:²²

- (1) تأسيس إحساس بالتاريخ، إذ أن الثقافة ذات جذور عريقة.
- (2) وجود إحساس بالتوحد؛ إذ أن الثقافة التوحد توحد السلوكات وتعطي معنى للأدوار وتقوي الاتصالات ومعايير الأداء الوظيفي العالي.
- (3) تعزيز وتطوير الإحساس بالانتماء والعضوية، وذلك من خلال مجموعة كبيرة من نظم العمل، كما أنها تعطي استقراراً وظيفياً وتقرر جوانب الاختيار الصحيح للعاملين وتدريبهم.
- (4) زيادة التبادل بين الأعضاء، وذلك بالمشاركة في القرارات وتطوير فرق العمل والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات والأفراد.

إن وضوح الثقافة التنظيمية والتي يتقاسمها الجميع عطي دفعا والتزاماً قوياً بمبادئ العمل الصحيح والسلوك الأخلاقي المثالي، كما أن الالتزام بمعايير الجودة وخدمة المستهلك، ورفاهية العاملين، واحترام القواعد القانونية، يمثل قيمة أساسية تعزز الأداء السلوكي في المنظمة. تمثل الثقافة حكماً على سلوك الأفراد والجماعات وهم يتخذون مواقف مختلفة تجاه الفئات الأخرى، لذلك أصبحت ثقافة المنظمة تستجيب أكثر للمعايير الأخلاقية والسلوكية، وهي بذلك تحقق التوازن بين مصالح وأهداف مختلف الأطراف.²³

المطلب الرابع : دور أخلاقيات الأعمال في تقليل الفساد الإداري

1- الفساد الإداري:

مما لا شك فيه أن الفساد الإداري أصبح سمة بارزة من سمات العصر الحديث، و تؤكد العديد من الدراسات بأن الفساد الإداري يقل كثيراً في الدول ذات الاقتصاد القوي والمستوى المعيشي المرتفع، بينما يرتفع بمعدلات كبيرة في الدول النامية بصفة عامة، وذات المستوى المعيشي المنخفض على وجه الخصوص، ويتجلى ذلك من خلال الأوجه العديدة للفساد الإداري، كانتشار الرشوة والتسبب بين الموظفين وضعف الإنتاجية وتفشي المحسوبية والوساطة وزيادة الروتين وتعقيد الإجراءات في تنفيذ المعاملات وهذا ما سوف نتناوله في هذا القسم:

- مفهوم الفساد لغة واصطلاحاً:

الفساد لغة: وود الفساد في معاجم اللغة في (فسد) الشيء يفسد بضم السين (فساداً) فهو فاسد، والمفسد ضد المصلحة⁽²⁴⁾. والفساد اصطلاحاً: هو "سوء استخدام النقود العامة لتحقيق مكاسب خاصة، ويشتمل ذلك على جميع أنواع رشاوى المسؤولين المحليين أو الوطنيين أو السياسيين، ولكنه لا يتضمن الرشاوى التي تحدث فيما بين القطاع"⁽²⁵⁾. وبالتالي فإن الفساد الإداري هو التغيير غير المرغوب فيه في المعاملة بين القطاع العام والقطاع الخاص، الذي يمثل خرق للقوانين والسياسات والإجراءات التي توضع موضع التنفيذ للمصالح العام، لغرض تحقيق المنافع الشخصية على حساب المجتمع وذلك بإعطاء أو أخذ الرشاوى أو الامتيازات، وذلك بإساءة استعمال السلطة والنفوذ في المؤسسات العامة أو الخاصة.

2- أسباب ظهور الفساد الإداري:

ولقد حدد البنك الدولي world Bank مجموعة من الأسباب لظهور الفساد الإداري هي:

- 1- تهميش دور المؤسسات الرقابية، وقد تكون تعاني من الفساد هي نفسها.
- 2- وجود البيروقراطية في مؤسسات الدولة.
- 3- حصول فراغ في السلطة السياسية ناتج عن الصراع من أجل السيطرة على مؤسسات الدولة.

²² مريم حسين، السلوك التنظيم، سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص 452.

²³ Peter T.J and R.H Waterman, In Search of Excellence, Lessons From American's Bes-Run Companies, Harpes and Row Publishers Inc, NewYork, 1982, P120.

(24) الرازي، "محمد بن أبي بكر بن عبد القادر"، مختار الصحاح، الكويت، 1983، ص 503.

(25) ستاورت، جورج مودي، تكلفة الفساد، الإصلاح الاقتصادي، المجلد 21، العدد 2، 1999، ص 16.

4- ضعف مؤسسات المجتمع المدني وتهميش دورها.

5- توفر البيئة الاجتماعية والسياسية الملائمة لظهور الفساد.

3-آليات مكافحة ظاهرة الفساد الإداري:²⁶

-يعتبر الفساد الإداري هو أكبر معوق للتنمية ,وقد ازداد الاهتمام بهذا الموضوع لأسباب متعددة ,منها انفتاح الدول بعضها على بعض , و سرعة انتشار المعلومات وكذا زيادة مشاركة الشعوب في صنع القرار بالإضافة الى تأثير مصالح الدول الصناعية والنامية من انتشار هذه الظاهرة.

وهناك بعض الآليات المقترحة والسياسات والإجراءات التي يمكن إتباعها لتحقيق الإصلاح للقطاعات التي عانت من الفساد الإداري وهي:

- إصلاح النظام المصرفي والسيطرة عليه لمنع سارقي المال العام من الاختباء والتخفي فيه.
- تكوين مؤسسات رقابية مستقلة تشرف على مراقبة العمل في الهيئات الحكومية والخاصة على حد سواء.
- وبضيف (طه : 1) بعض الإجراءات ، مثل:
- الحد من البيروقراطية المعقدة الروتين والحد من وضع العراقيل أمام مصالح الناس، فهذا الأمر يجعل المواطن يلجأ إلى طرق ملتوية لإنهاء معاملته وتيسير أمره الرشوة مثلاً.
- الردع القانوني.
- تحسين الوضع المادي للموظف حتى لا يحتاج ويذهب لأخذ الرشوة.
- تطوير القواعد النظامية المطبقة.
- تبني نظم حديثة توفر حماية أفضل.
- إزالة جميع المعوقات التي تمنع من الحصول على التعويض ومحاسبة الجاني.
- الاهتمام بأخلاقيات الوظيفة العامة.
- إشعار الموظف العام بالمسؤولية الملقاة عليه.
- تكثيف الجهود الخاصة بالتوعية الإدارية.
- تفعيل دور التدريب العملي لكي يؤدي دوره في توجيه الموظف إلى سبل اكتساب الأخلاقيات الإدارية الحميدة والالتزام بها سلوكياً ومهنياً.

الخاتمة: يتضح مما سبق أنّ ظاهرة الفساد الإداري تعتبر من أخطر الظواهر التي يشهدها العصر الحالي فانتشارها يدل على ارتفاع التكاليف المتعلقة بالدولة من جهة وبالمؤسسات العامة والخاصة من جهة أخرى، فمكافحتها شرط ضروري لسلامة وفعالية الأنشطة الاقتصادية، والسياسية والاجتماعية، لذلك فعلى الدول النامية و الجزائر على وجه الخصوص بذل جهود إضافية من خلال وضع إستراتيجية طويلة المدى يشارك فيها الجميع :من حكومة و إدارات عمومية و مجتمع الأعمال و وسائل الإعلام و مجتمع مدني كل على مستواه، لأن مسألة الفساد مسألة معقدة فمكافحتها تتم وفقاً لجهود جماعية و ليست فردية للقدرة على مواجهة كل أنواع الفساد وهذا عن طريق خلق وبناء بنية تحتية ذات قواعد و أسس أخلاقية متينة و تفعيل مبدأ أخلاقيات العمل حتى تساهم في الحد من ظاهرة الفساد بصفة عامة في الدولة والمجتمع عامة والمؤسسات خاصة.

قائمة المراجع:

-هاشم الشمري، الفساد الإداري والمالي، البازوري، عمان، 2011،

²⁶ صوفي إيمان، قراري مريم -أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية-ملتقى وطني حول: حوكمة الشركات كنبيلة للحد من الفساد المالي والإداري-جامعة محمد خيضر - بسكرة-يومي 06 -07 ماي 2012.

- نزیه عبد المقصود، محمد مبروک، الفساد الاقتصادي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013،
- نجم عبود والمبيضين، باسم، أخلاقيات الإدارة، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد 37، عدد 1، 2010،
- بيتر دراكر، التكنولوجيا و افدارة والمجتمع، ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة،
- سعد غالب، الإدارة الإستراتيجية، دار اليازوري، عمان 2002،
- مريم حسين، السلوك التنظيم، سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1997،
- الرازي، "محمد بن أبي بكر بن عبد القادر"، مختار الصحاح، الكويت، 1983،
- ستاورت، جورج مودي، تكلفة الفساد، الإصلاح الاقتصادي، المجلد 21، العدد 2، 1999،
- صوفي إيمان، قوراري مريم -أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية-ملتقى وطني حول: حوكمة الشركات كملية للحد من الفساد المالي و الإداري-جامعة محمد خيضر - بسكرة-يومي 06 -07 ماي 2012.
- Clara, Delavallade, thèse de doctorat d'Etat, université Paris 1, 2007.
- Graham, Jill W, "Leadership, moral development and Citizen Behavior", business ethic quarterly. Vol 5, Issue1, 1995,
- Maguad, ben A and Krone, Robert M, "ethics en moral leadership", total quality management, vol 20, N° 2, 2009,
- Jerome Ballet et Françoise de Bry, OP.
- Pride, Williams M et AL, Business, Houghton Mifflin Company, Boston, 2000,
- J.M. Ivncevitch, Management: Principales fonction, Richrd Dirwin, Inc,
- Wllnce B. Bonhm: Business etics: A General Surrey, HBR, vol (70), N° (05), sep-oct 1992,
- R. Kreituer, Management, Hovghton Mifflin Co, Boston, P: 743.
- Levitt Theodore, "The dangers of social responsability", Harvard Business Review,
- Damien Bazin, l'ehique Economique, Armand Colin, Paris, 2006,
- Burnett, John, Promotion Management, A strategic Approach, S.T, Paul, West Publishing Com, 1984,
- Peter T.J and R.H Waterman, In Search of Excellence, Lessons From American's Bes-Run Companies, Harpes and Row Publishers Inc, NewYork, 1982