

أخلاقيات العمل كآلية لمكافحة الفساد على مستوى المؤسسة Work ethics as an anti-corruption mechanism at the enterprise level

الاستاذة: بحاش وفاء

¹ جامعة لونيبي علي البلدية -2-

الايمل: wafa.bahache@gmail.com

ملخص:

تعتبر ظاهرة الفساد من أهم أبرز القضايا التي تواجه اقتصاديات الدول، فهو ظاهرة عالمية تواجهها كل الدول باختلاف درجة نموها وتقدمها، لذا فقد 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 الاجتماعية السياسية.

ومن أهم المبادئ المنصوص على العمل بها للحد من تفشي هذه الظاهرة الخطيرة والعمل على مكافحتها هي إدراج عامل الأخلاق داخل العمل في المرافق والإدارات العمومية وحتى في المؤسسات الخاصة وهذا ما يعرف بأخلاقيات العمل. فمصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة ما يركز على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتنبثق الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي ان توجه العمل اليومي الذي يقوم به العامل.

وستهتم هذه الورقة البحثية بالتركيز على أخلاقيات العمل باعتبارها آلية فعالة وناجعة في إطار الحكم الراشد المبني على الشفافية والمسائلة لحوكمة المؤسسات في سبيل الحد من تفشي ظاهرة الفساد واستشرائها في المجتمع.¹

الكلمات المفتاحية: الأخلاق، أخلاقيات العمل، الفساد، الحوكمة.

Abstract: The phenomenon of corruption is one of the most important issues facing countries' economies. It is a global phenomenon facing all countries according to the degree of its growth and progress. Therefore, it opened the door to discussions calling for the establishment of national and international bodies working to develop and establish a set of principles aimed at eliminating the phenomenon of corruption, With the infrastructure of various socio-economic and political fields.

One of the most important principles to be followed in order to reduce the spread of this dangerous phenomenon and to combat it is to include the ethics factor within the work in public facilities and departments, even in private institutions, which is known as the ethics of work. The ethics of the work of an institution is based on the ethical principles and values that represent the behavior of the workers, and stems from professional ethics as a whole of the general ethics that man learned at the beginning of his life from the family, school, university, friends and society, as it is a statement of values and principles that should guide the daily work done by Factor.

This paper will focus on work ethics as an effective and efficient mechanism within the framework of a transparent and accountable governance of institutions in order to reduce the spread and spread of corruption in society.

¹المؤلف المرسل: بحاش وفاء، الإيميل: wafa;bahache@gmail.com

Key words: ethics, work ethics, corruption, governance

1. مقدمة:

تعتبر ظاهرة الفساد من أهم أبرز القضايا التي تواجه اقتصاديات الدول، فهو ظاهرة عالمية تواجهها كل الدول باختلاف درجة نموها وتقدمها، لذا فقد 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 الاجتماعية السياسية.

فالفساد يتمثل في التصرفات الغير قانونية والتعقيدات البيروقراطية وتحقيق المصالح الشخصية بدل المصلحة العامة الذي يقوم اساسا على عدم الاهلية والمسؤولية وتدني المستوى الاخلاقي والكفاءة الفنية والادارية، وتجاوز القوانين والاحكام نتيجة سوء استخدام السلطة والانحراف نحو المحاباة والمحسوبية والوساطة وجعلها لصالح الاغراض الشخصية.

ومن أهم المبادئ المنصوص على العمل بها للحد من تفشي هذه الظاهرة الخطيرة والعمل على مكافحتها هي إدراج عامل الأخلاق داخل العمل في المرافق والإدارات العمومية وحتى في المؤسسات الخاصة وهذا ما يعرف بأخلاقيات العمل. فمصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة ما يركز على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتنبتق الاخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي ان توجه العمل اليومي الذي يقوم به العامل.

ويلاحظ في السنوات الأخيرة اهتمام المجتمعات بموضوع مكافحة الفساد الإداري وكذلك موضوع الشفافية وسلامة الإجراءات في مؤسسات الدولة كافة والقطاع الخاص، ويسجل للدولة ومؤسساتها على اختلاف اشكالها وبيئات عملها محاولات تنمية السلوك المهني لدى العاملين فيها كمدخل ملائم للتقليل من الظواهر السلبية، فالوصول الى بناء منظومة النزاهة في العمل العام يعد الهدف الأساسي في بناء مؤسسات عامة فعالة تحظى

باحترام الموظفين من خلال منظومة القيم والسلوكيات الاخلاقية، وتمكنها من تحسين المجتمع ضد ظاهرة الفساد وتوفير الآليات الفعالة لمعالجة آثاره.

بغية مساهمة التحولات المختلفة وروح العصر الجديد الساري في معظم الدول وبهدف تأكيد الالتزام بأخلاقيات العمل وتقاليده الوظيفية بما يساعد علي تحقيق الكفاءة العالية في الأداء، وتمكين المشاركين من صياغة قيم للتعامل الإيجابي وتدعيم تلك القيم في الممارسات الإدارية، وكذلك خلق بيئة عمل مؤسسية تنظيمية إيجابية ومحفزة تجعل الانتماء والولاء ممارسة سلوكية للعاملين، وأيضاً التعامل مع الأنماط المختلفة للمرؤوسين وكيفية التعامل مع السلوك.

ومما سبق ومساهمة منا في إثراء هذه الدراسة تتبادر لنا الإشكالية التالية:

فيما يتمثل الدور الذي تلعبه أخلاقيات العمل في الحد من تفشي ظاهرة الفساد بالدول النامية ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل المحوري مجموعة من التساؤلات كالاتي:

- هل يمكن اعتبار اخلاقيات العمل كآلية للضبط والردع للقضاء على الفساد الاداري في مختلف المؤسسات و المرافق العمومية؟
- ماهي آليات وميكانزمات ترسيخ اخلاقيات العمل لمكافحة الفساد الاداري ؟

وكإجابة محتملة نقترح الفرضيات التالية:

- ان التزام العاملين بأخلاقيات العمل من شأنه القضاء على كل اشكال الفساد الاداري التي تفشت في مختلف المؤسسات والمرافق العمومية.
 - هناك مجموعة من الآليات والميكانزمات التي تساعد على ترسيخ اخلاقيات العمل في سبيل مواجهة ظاهرة الفساد الاداري والحد من انتشارها.
- ولمعالجة هذه الإشكالية تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى محورين:

المحور الاول : بعنوان الاطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل تم التطرق فيه للتعريف بالأخلاق وبأخلاقيات العمل، مصادرها، عناصرها ، أهميتها.

المحور الثاني : بعنوان اخلاقيات العمل كآلية لحوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد الاداري بها، حيث اشتمل على التعريف بظاهرة الفساد وبيان انواعها واسبابها ومظاهرها وآليات القضاء عليها ، في نفس السياق تناولنا وسائل واليات ترسيخ اخلاقيات العمل في المؤسسات كأحد اهم وابرز هذه الآليات والاساليب الرادعة لانتشار ظاهرة الفساد.

المحور الاول : الاطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل

1- مفهوم اخلاقيات العمل:

1-1- تعريف الاخلاق:

تشير الأخلاقيات ETHICS بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكيل وعاء حضاريا لها عبر فترات زمنية متعاقبة وفي هذا الإطار يمكن أن ننظر للمجتمعات البدائية ومعاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية ومعاييرها الأخلاقية المتجددة المرنة وأخيراً المجتمع العالمي المعرفي ومعايير الأخلاقية النسبية التي تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية غيرها. (علي عبد السلام، 2010، ص4)

وتعني كلمة الأخلاق (Ethics) التوافق مع معايير أو قيم سلوك أو أدب يختص في الغالب بالمهن، وتعرف أيضا على أنها معايير للتصرف والسلوك التي نتوقع أن يتبعها الناس وتعلق الأخلاق الشخصية بأفعال الفرد اليومية. (خالد عطا الله الطراونة ، محمد منصور أبو خليل، 2013، ص9)

ان مصطلح الاخلاق متعدد المفاهيم والتعاريف، اذ نجد garden يعرف الاخلاق بانها "ما يؤمن به الفرد من القيم خلال القيام بسلوك معين في موقف معين"، فهو لايجرد

الاخلاق من تأثيرات الموقف ويتفق معه في ذلك Negros الذي يرى في الاخلاق بانها "مجموعة من المبادئ المدونة، تأمر وتنهاي عن ساوكيات معينة تحت ظروف معينة وهي انعكاسات القيم التي يتخذها الافراد كمعايير تحكم سلوكياتهم". (حرموش عادل، العنزي سعد، 2000، ص21)

وعموما يمكن القول بان الاخلاق تشكل مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة بما هو صواب أو خطأ، وكذلك الجيد والسيئ في المواقف المختلفة، ويعتبر السلوك الاخلاقي هو السلوك الصائب والخيار السليم الملتزم بالمبادئ الأخلاقية، وهو عكس السلوك غير الأخلاقي الذي لا يخضع للمعايير والمبادئ الأخلاقية الأساسية.

1-2- تعريف اخلاقيات العمل

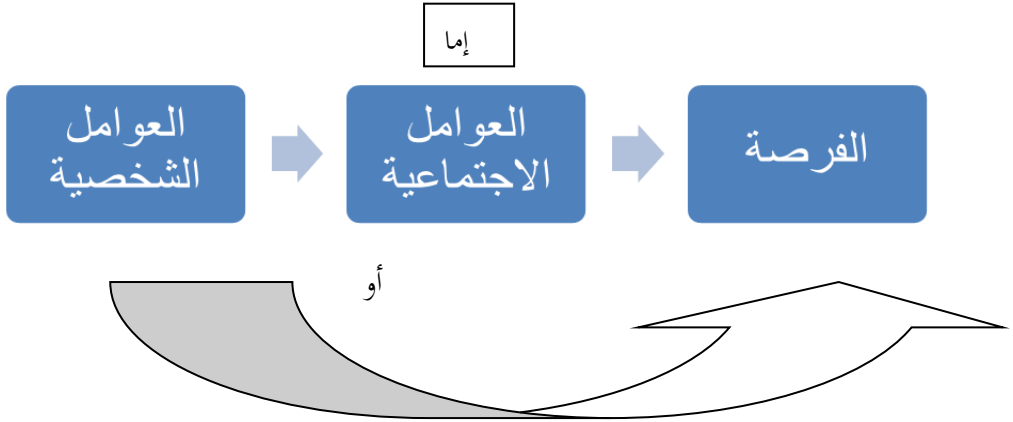
اما عن مفهوم اخلاقيات الاعمال فهو كذلك متعدد الجوانب شانه شان مفهوم الاخلاق، اذ نجد Pride et Al يعرف اخلاقيات الاعمال بانها "تضييق للمعايير الاخلاقية الفردية في مواقف الاعمال المختلفة" (Pried W.M et al, 2002، p37)، و Vanvilock يرى بانها "ماهي الا الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرارات الادارية بحيث يصبح هذا القرار خيارا اخلاقيا في الاعتبار بماهو صحيح وجيد للفرد وللمجموعات وللمنظمة" (نجم عبود نجم، 2005، ص20).

فيما يرى Schermerhorn بأن أخلاقيات العمل "تمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبطة بمعايير السلوك الجيد او الغير جيد او السلوك الصحيح والسلوك الخطأ في تصرفات الافراد والجماعة". (سعد الله حسين ليث ، سعد الجميل ريم، ص6).

كذلك فقد عرفت بأنها "سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم". (صوفي ايمان ، قوراري مريم، 2012، ص3).

اما Willy فيعتبر اخلاقيات الاعمال مجموعة من المبادئ والقيم الاخلاقية التي تمثل سلوك المنظمة وتضع محددات على قراراتها. وفي هذا منحيين الاول: الاهتمام بالمعايير والقيم الاخلاقية للأهداف والغايات المعلنة من قبل منظمات الاعمال والثانية: ان تشمل المعايير الاخلاقية والسلوكية. (Carolyn , 1995 , p22 Wiley) ويمكن توضيح ذلك في الشكل الموالي:

الفرد والحكم على الفرصة في ضوء العوامل الشخصية والاجتماعية (الغالبى والعامري، 2005، ص136).



فالفرد يمتلك معايير شخصية يحكم من خلالها على الفرصة المتاحة امامه في ضوء محددات المجتمع الاخلاقية ايضا.

واخلاقيات العمل هي كذلك "محاولة لتحديد معيار يمكن من خلاله لجميع العاملين بالشركة معرفة المتوقع منهم بل وهي محاولة ايضا لحث الموظفين والمديرين واعضاء المجالس والادارات على التفكير واتخاذ القرارات من خلال منظومة موحدة لبعض القيم المشتركة" (Center for International Private Enterprise , 2006, p8)

وبصفة عامة فان اخلاقيات العمل هي مجموعة عامة من المعتقدات، والقيم، والمبادئ، والمعايير، التي تحكم سلوك الفرد (العامل) في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيئ، والتعهد بالالتزام بها.

2- أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل:

2-1- أهمية اخلاقيات العمل بالنسبة للمنظمة :يتجلى في كون ان اهتمام المنظمات بالالتزام بأخلاقيات العمل من شأنه ان يكسبها سمعة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية والذي ينعكس ايجابا على المنظمة ومردوده وكذا نسبة ارباحها.

كما يمكن المنظمة من اكتساب ميزة تنافسية.

2-2- اما على مستوى الفرد فتتمثل اهمية الالتزام بأخلاقيات العمل في:

1. تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته .
2. المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة ويضبط سلوكه وتوجيهه .
3. تمثل أحكاما معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات ، وتحدد إذا كانت إيجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة .
4. تعمل على وقاية الفرد من الانحراف .
5. تلعب دوراً رئيسياً في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد. (بلال خلف السكارنة، 2009، ص24).

2-3- أهمية الأخلاق بالنسبة للمجتمع:

1. تحفظ للمجتمع تماسكه ، وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة .

2. تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقيي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية، ولا يستقيم المجتمع بدونها.

3. يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة وتنظم العلاقات في ضوء الأخلاق المستمدة من الكتاب والسنة .

4. توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية .

5. تلعب الأخلاق دورا بارزا في تحقيق التنمية للمجتمع .

6. تؤدي دورا مهما في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع وتبعد بهم عن العنف والصراعات . (بلال خلف السكارنة، 2009، ص24-25).

3- مصادر وعناصر اخلاقيات العمل في منظمات العمل:

3-1- مصادر اخلاقيات العمل: اذا كانت الاخلاق تشير للنظام القيمي والمعايير

الاخلاقية التي يستند عليها المديرون في قراراتهم المختلفة اخذين بعين الاعتبار ما هو صحيح او خطأ، ما نريد التأكيد عليه هو ان الاخلاق لدى هؤلاء المدراء تتجسد بسلوكيات أخلاقية تراعي عدم خرق القواعد والمعايير والمعتقدات في المجتمع من جانب ومن جانب اخر القوانين والمدونات الاخلاقية المعمول بها.

وبشكل عام تستند اخلاقيات الاعمال لركنين اساسيين:

- نظام القيم الاجتماعية والاخلاقي والاعراف والتقاليد السائدة في المجتمع.
- النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة. (بلال خلف السكارنة، 2009، ص57).

واجمالا تتحدد مصادر اخلاقيات الاعمال التي تتجسد في السلوك الاخلاقي الحميد او السيئ في:

- **المصدر الديني:** تأمر الاديان السماوية الانسان بالتقوى وطاعة الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل بين المسؤول وافراد المجتمع، ومعاملة الجميع معاملة حسنة لانهم يقفون امام القانون المستمد من الشريعة السماوية. وهذا

ينعكس بطبيعة الحال على اخلاقيات الموظف في مجال عمله. (محمد الصيرفي، 2007، ص16)

- العائلة والتربية البيئية.
- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته.
- التأثير بالجماعات المرجعية.
- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع.
- الاعلام ومؤسسات الرأي العام ومنظمات المجتمع المدني.
- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات: قانون العمل والعمال، اللوائح الادارية.....
- الخبرة المتراكمة والضمير الانساني الصالح.
- جماعات الضغط في المجتمع المدني. (بلال خلف السكارنة، 2009، ص58-64).

3-2- عناصر اخلاقيات العمل:

أكد Canter ان هناك قوى تمس القرارات الاخلاقية وتسهم في صنعها ،وهذه القوى هي عناصر لأخلاقيات الاعمال وتتمثل فيمايلي:

3-2-1- الثقافة التنظيمية: والتي تمثل الاطار القيمي والاخلاقي والسلوكي الذي تعتمد عليه المنظمة في تعاملها مع مختلف الاطراف.

وقد رأت Denison ان الثقافة التنظيمية ماهي الا تدوين للقواعد والمعايير الاخلاقية والسلوكية وعموما فان الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والرموز والطقوس والمعايير السلوكية والتقاليد والتوقعات والاعراف السائدة في المنظمة.

وتتأثر ثقافة المنظمة ب: - بيئة الاعمال التي توجد فيها المنظمة.

- القادة الذين ينشرون افكارهم واراتهم لباقي أجزاء المنظمة والعاملين بها.
- خبرة هؤلاء القادة وممارستهم السابقة وتجربتهم.

3-2-2- اخلاق الفرد: تشكل منظومة الاخلاق والسلوك اهم عناصر الشخصية الادارية والقيادية في الوظيفة العامة والخاصة ، فالأخلاق هي جوهر الكائن الاداري والانسان بشكل عام ويعتبر التزام القادة والمديرين وجميع العاملين بقواعد الاخلاق والسلوك التي تحددها المنشأة والنظام العام او الخاص صفة اساسية من صفات المنظمة الصحية وهذا الالتزام يحقق المحافظة على استقرار الوضع الحالي ويحقق النمو والتطور للأفراد والمنشآت.

3-2-3- انظمة المنظمة: ان التركيب والسياسات والانظمة ومجموعة المبادئ والاخلاق ونظم المكافأة هي من القوى المساهمة في تشكيل اخلاقيات العمل والتي من شأنها ان توجه السلوك باتجاه معين ، ان لكل نظام من انظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين ومجمل هذه التأثيرات تولد قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز او يضعف الأخذ بأخلاقيات العمل.

3-2-4- الجمهور الخارجي: ان الانظمة الحكومية والزبائن والجماعات المستفيدة وقوى السوق تشكل في مجملها القوة الرابعة التي تسهم في تكوين وتشكيل اخلاقيات الاعمال وتوجهها باتجاه معين دون غيره وخاصة والعالم اليوم يشهد زيادة حدة المنافسة والتحول الاقتصادي والتطور التكنولوجي والمعرفي.

وتؤثر الاخلاق في القرارات المتخذة من خلال عدة عوامل منها:

أ- العوامل الشخصية: فالمدراء يتخذون قرارات مختلفة في مواقف اخلاقية متشابهة بسبب كونهم في مراحل مختلفة من مستوى تطوره الاداري والاخلاقي ويبرز ذلك في المراحل التالية:

المرحلة الاولى: الخوف من العقاب والطاعة للقانون وفق اعتبارات معيار ماهو صالح او غير صالح

المرحلة الثانية: الذرائعية وتبادل المنافع

المرحلة الثالثة: العلاقات والانسجام والتوقعات المتبادلة بين الافراد

المرحلة الرابعة: النظام الاجتماعي ومراعاة الضمير

المرحلة الخامسة: اولوية الحقوق والعقد الاجتماعي والمنفعة العامة

المرحلة السادسة: مرحلة المبادئ الاخلاقية العالمية.

ب-المؤثرون الآخرون: يتأثر سلوك الفرد في اطار العمل بالعديد من الفئات

والشرائح: (زملاء العمل، الرؤساء، المرؤوسين)

ت-ثقافة المنظمة

ث-الفرص

ج- القيم والنوايا

ح- السلوك الاخلاقي وغير الاخلاقي والقرارات المرتبطة بأخلاقيات الاعمال.

المحور الثاني: أخلاقيات العمل كآلية لحوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد

1- مفهوم الفساد الاداري:

1-1- تعريف الفساد: تتعدد تعاريف الفساد بتعدد انواعه الا ان التعريف

المعتمد من البنك الدولي كانه استغلال السلطة العامة من اجل

الحصول على مكاسب خاصة. (هاشم الشمري، 2011، ص18)

ويعرف الفساد في موسوعة العلوم الاجتماعية بانه "استخدام النفوذ العام لتحقيق

ارباح ومنافع خاصة " (هاشم الشمري، 2011، ص19)، ويشمل جميع انواع

الرشاوي للمسؤولين المحليين او السياسيين ويستبعدنها في القطاع الخاص .

ويشير فيتو تانزي الى ان الفساد هو "تعمد مخالفة مبدأ التحفظ (الحرص على

تطبيق قواعد العمل في التعامل مع كافة الافراد) بهدف الحصول على مزايا شخصية او

مزايا لذوي الصلة" (هاشم الشمري، 2011، ص 19-20). هذا التعريف لم يركز على الفساد في قطاع دون سواه لكون الفساد ظاهرة عامة. وهناك من يرى بأنه أزمة أخلاقية، وعموما يمكن القول بأن الفساد هو سلوك لا أخلاقي للعامل ناجم عن انحراف أخلاقي، فهو يمثل وضع غير شرعي لتحقيق مكسب غير شرعي، وهذه الظاهرة موجودة منذ النشأة الأولى للمجتمعات وازدادت حدة مع الترويج للعولمة وانفتاح الأسواق وإزالة القيود أمام حركة الأموال، ومن هذا المنطلق فإن الفساد أخذ اشكالا وصورا متعددة، سيأتي ذكرها فيما يلي.

2-1- أنواع الفساد :

1-2-1- الفساد الإداري: نجد أن Dobel أشار إلى أن " الفساد الإداري يتجسد في القصور القيمي عند الأفراد، بحيث يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات التي تخدم المصلحة العامة". (لؤي أديب العيسى، 2009، ص 32).

وقد قسم Mensah الفساد الإداري إلى :- الفساد الرسمي والذي يتجسد في استثمار ثغرات ونواحي الغموض في القواعد والقوانين والتعليمات الرسمية والخروج بتفسيرات ترويجا لمصالح خاصة.

- الفساد العام والذي يتجاوز حدود الفساد الرسمي، ويمثل مرحلة استثناء لممارسات الفساد في الجهاز الإداري. " (لؤي أديب العيسى، 2009، ص 33).

وعموما الفساد الإداري يتعلق بالانحرافات الوظيفية أو التنظيمية التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته بمخالفته للقوانين والتشريعات والضوابط المعمول بها. ويشمل الرشوة، المحاباة، المحسوبية. فالفساد الإداري يعبر عن كل صور الاختلال بالمصالح والواجبات العامة.

1-2-2- الفساد المالي: ويتمثل في الانحرافات المالية ومخالفات القواعد والاحكام المالية التي تنظم سير العمل الاداري والمالي في الدولة ومؤسساتها مخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية. ويشمل صفقات السلاح وانتشار الجريمة المنظمة والتسبب المالي وهدر المال العام. (هاشم الشمري، 2011، ص23).

1-2-3- الفساد السياسي: ويشمل فساد الزعماء وفساد التشريع والتنفيذ والقضاء وفساد الاحزاب السياسية وقضايا التمويل، ويشمل مخالفة القواعد والاحكام المنظمة لعمل النسق السياسي. (هاشم الشمري، 2011، ص22)

1-2-4- الفساد الاجتماعي: ويشمل فضائح كبار المسؤولين الاخلاقية و بروز شبكات استغلال الاطفال في الاعمال غير الاخلاقية. (لؤي اديب العيسى، 2009، ص40).

من الملاحظ انه لا يمكن الفصل بين انواع الفساد لتداخلها وتشابكها، فالفساد الاداري هو المنيع الذي تتمخض عليه انواع الفساد الاخرى، والفساد السياسي يحول دون الاستفادة من الطاقات البشرية الخلاقة والمبدعة القادرة على النهوض بالمجتمع وتحمل اعباء التنمية، والفساد المالي (الاقتصادي) هو الاكثر تأثيرا لكونه يؤثر في نمو المجتمع وتطوره.

2- ومن اسباب الفساد في الدول النامية: لظاهرة الفساد عدة عوامل ومسببات جعلت من ظهورها أمرا واضحا وجليا منها مايلي:

2-1- العوامل الاقتصادية: وتعد من العوامل الرئيسية المفسرة للفساد وتتمثل في الاتي:

أ- اتساع الدور الاقتصادي للدولة.

ب- السياسات الحمائية عند قيام الدولة بحماية صناعاتها المحلية فإنها بذلك تسمح برعاية الفساد لان القيود التي تفرض على الاستيرادات عملا مربحا بدرجة كبيرة،

لذا يهتم اصحاب المشروعات الخاصة برشوة المسؤولين الحكوميين من اجل الفوز بهذه الرخصة. (هاشم الشمري، 2011، ص38-39).

ت- ضعف مستوى الدخل وتدني القدرة الشرائية للأفراد. (لؤي أديب العيسى، 2009، ص50).

ث- الازدواج الوظيفي في المؤسسات الحكومية فكثير من الموظفين الكبار والمسؤولين يعملون بأكثر من راتب في ظل زيادة حدة البطالة.

ج- تهرب رجال الاعمال من القيود الضريبية والجمركية المفروضة عليهم.

ح- انفتاح اقتصاديات الدول على بعضها ساعد على انتشار ظاهرة الفساد.

خ- التنافس بين الشركات متعددة الجنسيات المتمركزة في الدول المتقدمة على صفقات الاعمال مما يدفعها الى دفع رشاي ضخمة للمسؤولين الحكوميين في الدول النامية للفوز بها. (مفتاح صالح، معارفي فريدة، 2012، ص5-6).

2-2- الاسباب السياسية:

أ- غياب القدوة السياسية: بمعنى ضعف الارادة لدى القادة السياسيين في محاربة الفساد نظرا لانغماس البعض منهم في قضايا الفساد.

ب- تفشي البيروقراطية الحكومية.

ت- المغالاة في مركزية الادارة الحكومية. (هاشم الشمري، 2011، ص24)

ث- ضعف مؤسسات مكافحة الفساد الاداري، بالإضافة لتغافل الجهات الرقابية في التعامل مع الصفقات المشبوهة وعمليات السمسرة.

ج- عدم تطبيق نظام المساءلة بشكل دقيق على جميع أجهزة الدولة .

ح- تمتع بعض المسؤولين بحصانات تجعلهم في منأى عن المحاسبة.

خ- ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المختصة في الرقابة على أداء المؤسسات الحكومية او عدم تمتعها بالحيادية في أداء عملها. (ابراهيم توهامي، ناجي ليتيم، 2012، ص10-11).

2-3- **الاسباب الاجتماعية والثقافية:** تعد العوامل الاجتماعية والثقافية سبباً له أهميته الخاصة في نشأة الفساد الإداري وانتشاره داخل المجتمع الجزائري، وتؤكد بعض القيم الثقافية التقليدية السائدة في الدول النامية على فكرة العائلة الممتدة، وارتباط الفرد بعائلته وأقاربه وأصدقائه وأبناء قريته التي ينتمي إليها؛ ولذلك يتوقع منه في حالة توليه منصباً إدارياً مهماً في الجهاز الإداري بالدولة، أن يقدم خدماته لهؤلاء الأفراد الذين تربطهم صلات خاصة، وتمثل هذه الخدمات في: إيجاد الوظائف وفرص التعليم والحصول على مزايا عينية وأدبية، ويصل الأمر إلى مخالفة القانون أو مبدأ تكافؤ الفرص، من أجل محاباة الأهل والأصدقاء، ما يترتب عليه ظهور قيم الفساد بكافة صوره في ممارسة الوظيفة العامة".

- بالإضافة لتراجع دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الأسرة والمدرسة ودور العبادة) عن لعب أدوارها.
- سيادة القيم التقليدية والروابط القائمة على النسب والقرابة.
- عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- حب الترف، الطمع والجشع، وغياب القدوة الحسنة.
- انتشار الجهل والتخلف والفقر ونقص معرفة الأفراد بحقوقهم. (ابراهيم توهامي، ناجي ليتيم، 2012، ص5-6).

2-4- **الاسباب الادارية:** تتصف الاسباب الادارية بكونها داخلية وتنشأ في قلب النظام الاداري نفسه ومن بينها:

- أ- كثرة القيود والاجراءات الادارية وطول الفترة التي تستغرقها المعاملات والخدمات المطلوبة.

ب- غموض السياسات والاجراءات الادارية وتعرضها لتغيرات متعددة.

ج- تمركز السلطات والصلاحيات في قمة الهرم الاداري.

ح- القيادة الفردية الاستبدادية .

د- عدم مواكبة سياسة الاجور للظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع مما يجعلها

غير قادرة على توفير الحد الأدنى من احتياجات المعيشة.

3- مظاهر الفساد:

هناك العديد من الممارسات التي تعبر عن ظاهرة الفساد الاداري وعادة ما تكون متشابهة

ومتداخلة ويمكن تقسيمها لمجموعات كالآتي:

المجموعة الاولى: الفساد التنظيمي ومن اهم ممارساته:

- التراخي وعدم احترام وقت العمل
- امتناع الموظف عن تأدية العمل المطلوب منه.
- عدم تحمل المسؤولية

المجموعة الثانية: الانحرافات السلوكية ومن اهمها:

- سوء استعمال السلطة: اذ يستغل العاملون مواقعهم وصلاحياتهم في ظل غياب الرقابة لتحقيق مكاسب شخصية.
- المحاباة والمحسوبية: وتعتبر من أكثر مظاهر الفساد خطورة اذ ينجم عنه اعطاء حق من يستحق الى من لا يستحق. ومن اسباب التمييز (العصبوية- القريابية) وبذلك تستغل الموارد وتشغل المناصب من قبل غير المؤهلين وما لذلك من اثار سلبية على مستوى مردودية المؤسسات وانتاجيتها.
- الواسطة: وهي اداة او وسيلة يستخدمها الفرد للوصول الى شخص يملك سلطة القرار لتحقيق مصلحة شخص او أكثر وهي خارج القنوات واللوائح التنظيمية.

المجموعة الثالثة: الانحرافات المالية ومن أهمها:

- مخالفة الحكام والقواعد المالية والقانونية.
- الاسراف في المال العام.

4- آليات القضاء على الفساد :

الالتزام بأخلاقيات العمل وتعد من ابرز الاليات والوسائل لمكافحة الفساد والذي ينجم بالأساس بسبب وجود خلل وانحراف في السلوك الاخلاقي للفرد العامل، ويمكن تفعيل هذه الاليات من خلال مجموعة من الاجراءات من بينها:

- العمل على اظهار اكبر قدر من الشفافية في التعامل مع البيانات والاحصائيات وما يصاحبها من معلومات.

- وضع المعايير العادلة وتحديد الاساليب الدقيقة واتخاذ القرارات الفعالة لترشيح واختيار القيادات ذات القدرة المهنية والمصدقية والقدرة المهنية والاخلاقية، والحد من ظاهرة التزكية والضغط بأفراد معينين لمجرد المعرفة الظاهرية او القرابة او الانتماء الشخصي دون التركيز على مبدأ التقييم العلمي المبني على الكفاءة والخبرة والانتاجية، مما يؤثر مستقبلا على مستوى الانتاجية وينعكس سلبا على رضا العاملين.

- ابتكار النظم الادارية المحفزة للعاملين التي تستطيع فرض القيم الاخلاقية المقاومة للفساد وتوفير الية للاتصال المباشر مع الجمهور والعاملين مثل :صندوق الشكاوي، البريد الالكتروني..

- وجود الارادة السياسية الداعمة لجهود مكافحة الفساد وارساء منظومة قيمية واخلاقية فعالة.

وضع انظمة وقوانين صارمة اساسها خضوع المتورطين بقضايا الفساد للمساءلة والمحاسبة.

- وقد أكد التقرير الصادر عن البنك الدولي (1996) على ضرورة ايجاد وعي عام لدى المجتمع بحقوقه وواجباته بتوفير المعلومات الكافية عن سياسات الحكومة وقراراتها وتبني مفهوم الشفافية. (لؤي أديب العيسى، 82687، 2009).
- إيجاد اتفاق جماعي على معيار الإدارة بالقيمة: كأن يتفق الأفراد على وضع سمة الأمانة كإحدى الفضائل السامية الجديرة بالمحافظة عليها في المعاملات بينهم.
 - حث الإطارات على الشفافية و النزاهة في التسيير: خاصة و أننا نعلم مدى خطورة الفساد الذي يكون رؤوسه الإطارات العليا في المؤسسات.
 - محاسبة الأطراف المسؤولة عن الفساد مهما كان منصبهم ، و يكون هذا من خلال مجالس الإدارة، الجمعيات العمومية، أو النقابات.
 - تبسيط إجراءات العمل و التخلص من العراقيل الإدارية.
 - إعادة النظر في مستويات الأجور بين الفترة و الأخرى، و هذا من أجل التخفيض من حدة الطبقية بين أفراد المجتمع. (احمد محمد البوتي، 2011، ص16)

5- وسائل واليات ترسيخ اخلاقيات العمل

1- الالتزام بمواطنة المؤسسات:

إن مفهوم المواطنة يقوم على العقد الاجتماعي في المجتمع، فهو يقوم على الموازنة بين الحقوق و الواجبات لكل مواطن أو مؤسسة...، و إذا كان الفرد يتصرف وفق هذه الموازنة فإن المؤسسات التي تأخذ كل مقومات وجودها من المجتمع لا بد أن تتصرف على الأقل بطريقة مماثلة لتصرف المواطن من حيث الحقوق و الواجبات .

و لأن المؤسسات عند نشوئها و تطورها تتصرف بطريقة تميل بقدر معين إلى عدم التوازن فإنها واجهت ضغوطا و اعتراضات من أجل أن تستعيد هذا التوازن الذي يفرضه عليها مفهوم المواطنة، ففي البداية كانت المؤسسات تعمل بتأثير الهدف الوحيد الضيق المتمثل بتحقيق أقصى الأرباح في المدى القصير من أجل تعظيم قيمة حملة الأسهم و

هذا التوجه كان في البداية على حساب جميع أطراف المصالح، و سرعان ما اكتشفت المؤسسات أنها لا تستطيع أن تحقق الكفاءة المطلوبة بدون العاملين (أحد أطراف المصلحة) .

و لأن نجاح المؤسسة يعتمد على نجاحها في السوق حيث الزبون هو الملك، كان لا بد للمؤسسة من تحسس حاجات الزبائن و تطلعاتهم في المنتجات و الخدمات أولاً، و لأن الموردين هم في نفس المركب مع المؤسسة التي تشتري الحصة الأكبر من مواردهم فإن الموردين ليس خصوما لا بد من التعامل معهم وفق ثقافة الربح / الخسارة، أي علاقة التنافس السلبي الذي فيه المؤسسة تربح و المورد يخسر، بل يجب التعامل وفق علاقة رابح - رابح وفق علاقات طويلة الأمد .

إن هذه التطورات الحاصلة في الاهتمام بأصحاب المصالح دفعت إلى طرح مفهوم مواطنة المؤسسات الذي يمكن تعريفه بأنه: (تبني التركيز الاستراتيجي من قبل المؤسسة للقيام بمسؤولياتها الاقتصادية و الاجتماعية و الأخلاقية المتوقعة منها من قبل أصحاب المصلحة)، وهذا يعني أن مواطنة المؤسسات هي مجموعة المسؤوليات التي تمتد على نطاق واسع نسبيا يبدأ من المالكين و يمتد إلى الأطراف الأخرى وصولاً إلى المجتمع. (قوي بوحنية، 2003، ص76).

2 - الاندماج في ثقافة المؤسسة:

إن أحد أسباب ظهور السلوكيات غير المحبذة والمعيقة للأداء هو " غياب الأطر الثقافية والمؤسسية " كإطار مرجعي ممارس ومكتوب يتم انتهاجه من طرف المؤسسات الاقتصادية في العالم ، بالإضافة إلى غياب مفاهيم أخلاقيات العمل ومفهوم الخدمة العامة، وفي ظل غياب هذه المفاهيم ظهر الفساد، حتى أن بعض الكتاب يعتبر أن الفساد له تأثير إيجابي على اقتصاد الدول النامية وعلى النظام السياسي والتراث

الاجتماعي، وله تأثير على استقرار الدولة وعلى الإسراع في المعاملات الإدارية وعلى زيادة النمو الاقتصادي، لأنه يقضي على عوائق السرعة والإنجاز للمعاملات المتعلقة بتنمية المجتمع.

ولا شك أن السلوكيات غير المحبذة إذا ما تفشت تصبح تقاليد راسخة وقيم لا يستغني عنها الموظف في ظل عدم توفر أطر رادعة لمنع ظهور مثل هذه السلوكيات، إذ يؤكد Thompson على ضرورة تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات. وحرصا على ضمان تواجد أخلاقيات عامة ضمن العمل المؤسساتي فقد سعت الكثير من المؤسسات الكبرى سواء كانت خاصة، عامة أم دولية إلى وضع ميثاق للعمل ومعايير للسلوك بالنسبة للموظفين، وذلك سعيا منها لإبراز الأنماط الإيجابية المتوقعة لدى العاملين في المؤسسة في إطار الثقافة التنظيمية لهذه الأخيرة. (قوي بوحنية، 2003، ص77).

الخاتمة :

يتضح مما سبق أنّ ظاهرة الفساد الإداري تعتبر من اخطر 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 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 وفقا 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 .

فأخلاقيات العمل تعد من أبرز وأهم الآليات التي من شأنها القضاء على مختلف أنواع واشكال الفساد الاداري الذي يمكن ان تتسبب فيه غياب مثل هذه المفاهيم . فمن أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات و المؤسسات: الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الشركة ليستمروا في مناصبهم.

وكذا الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة، مع وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات و الصراعات والاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحيانا اتخاذ أساليب غير أخلاقية.

لذا يجب على المؤسسات الاهتمام أكثر بتنمية الجانب الاخلاقي في عاملها والعمل على ترسيخها من خلال حثهم على الالتزام بالضوابط والمعايير التي تسير عليها مع ضرورة تبني مفهوم " ربح + أخلاق " من أجل كسب جميع أصحاب المصالح، وكذا إنشاء ميثاق أخلاقي ذو بعد اجتماعي ملزم للأفراد في المؤسسات على مختلف مستوياتهم الوظيفية و تقديم الدولة لامتيازات إضافية لصالح المؤسسات التي تتبنى المواطنة.

قائمة المراجع:

الكتب:

أ- باللغة العربية:

- 1- السكارنه بلال خلف ،اخلاقيات العمل، عمان: دار السيرة، 2009.
- 2- الصيرفي محمد، اخلاقيات الموظف العام ، (د، ذكر بلد النشر)، دار الكتاب القانوني، 2007.
- 3- العيسى لؤي أديب ، الفساد الاداري والبطالة ، الاردن: دار الكندي، 2009.
- 4- الغالي والعامري، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال، عمان: دار وائل، 2005.

- 5- الشمري هاشم ، الفتلي ايثار ، الفساد الاداري والمالي واثاره الاقتصادية والاجتماعية ، عمان : دار اليازوردي، 2011.
- 6- نجم عبود نجم ، اخلاقيات الادارة في عالم متغير ، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2005.

ب- كتب باللغة الاجنبية:

- 7- Carolyn, Wiley, **The ABC of Business Ethics Definitions philosophies and Implementation**, Industrial Mangement-January-Februry, 1995.
- 8- Center for International Private Enterprise, Translated into Arabic from the original English text of Business Ethics: The Essential Component of Corporate Governance; By John Sullivan, Executive Director, CIPE; and Aleksandr Shkolnikov, Program Officer, Global, CIPE; January 12, 2006, .
- 9- Pried W.M et al, "Business", Houghton Mifflin Company, 2002.

الملتقيات:

- 10- خالد عطالله الطراونة ومحمد منصور أبو جليل ، أثر أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية ، المؤتمر الدولي الثاني بعنوان: "الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال التنظيمية " ، كلية ادارة الأعمال بجامعة مؤتة ، الأردن ، يومي 23 و 25 نيسان 2013.
- 11- حرموش عادل ، العنزي سعد، أخلاق الادارة وادارة الأخلاق، بحث مقدم للمؤتمر الاول للادارة ، الاردن: جامعة اربد ، 2000.
- 12- توهامي ابراهيم ، ناجي ليتيم ، مداخلة بعنوان: " قراءة تحليلية في مضامين وأبعاد ودلالات الفساد الإداري في المؤسسات العمومية الجزائرية"، في

الملتقى الوطني حول "الحوكمة كآلية للحد من الفساد المالي والاداري" يومي 6-7 ماي 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة بسكرة .

13- سعد الله حسين ليث ، سعد الجميل ريم ، "المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل : دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل" ، قسم نظم المعلومات الادارية ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، ص6.

14- صوفي إيمان ، قوراري مريم ، "أخلاقيات العمل كآلية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية" مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الوطني حول "حوكمة للشركات كآلية للحد من الفساد المالي والاداري" ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، يومي 06 و 07 ماي 2012، ص3.

15- عبد السلام علي، حلقة بحث بعنوان: أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي ضمن وظيفة ادارة الموارد البشرية، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2010.

16- مفتاح صالح، معارفي فريدة ، مداخلة بعنوان : "الفساد الاداري ، اسبابه ، مظاهره، مؤشرات قياسه"، الملتقى الوطني حول "حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والاداري" يومي 6 و 7 ماي 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير ، جامعة بسكرة ، ص5-6.

المجلات والدوريات:

17- بوحنية قوي، "الثقافة التنظيمية كمدخل أساسي للتنمية الشاملة"، مجلة الباحث، دورية أكاديمية محكمة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد الثاني، 2003.

- 18- أحمد محمد البوتي، "أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري"، www.nazaha.iq/conf7/conf7-soci5.pdf، 12:39، 2013-11-19.