

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



مطبوعة بيداغوجية في:

أخلاقيات الأعمال

موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس علوم تجارية

من إعداد الدكتورة: دحماني نور الهدى

السنة الجامعية: 2025/2024

فهرس المحتويات



المكونات	فهرس المحتويات
أ	مقدمة
(12-3)	المحور الأول: مدخل لأخلاقيات الأعمال
3	1. مفهوم الأخلاق وأخلاقيات الأعمال
3	2. مصادر أخلاقيات الأعمال والمبادئ القيمية الموجهة لها
4	3. أهمية أخلاق الأعمال للفرد والمجتمع
5	4. مصادر أخلاقيات الأعمال
7	5. التطور التاريخي لأخلاقيات الأعمال
10	6. مبادئ أخلاقيات الأعمال
(16-13)	المحور الثاني: مصادر أخلاقيات الأعمال ووسائل تنميتها
13	1. مصادر أخلاقيات الأعمال
16	2. وسائل تنمية مصادر أخلاقيات الأعمال
(28-17)	المحور الثالث: أخلاقيات المهنة والمدونة الأخلاقية
18	1. تعريف المدونة الأخلاقية
18	2. أهمية المدونة الأخلاقية
19	3. قواعد السلوك لموظفي القطاع العام
20	4. مدونة أخلاقيات الطب
22	5. مدونة أخلاقيات مهنة القضاة
24	6. ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية
(37-29)	المحور الرابع: أخلاقيات الأعمال ووظائف المؤسسة
30	1. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة الإنتاج
30	2. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة التسويق
35	3. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة إدارة الموارد البشرية

	4. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة المحاسبة
	المحور الخامس: أخلاقيات الأعمال والوظائف الإدارية
	1. أخلاقيات الأعمال في وظيفة التخطيط
	2. أخلاقيات الأعمال في وظيفة التنظيم
39	3. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة التوجيه
40	4. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة الرقابة
(53-41)	المحور السادس: مدخل للفساد الإداري
42	1. مفاهيم أساسية حول الفساد
46	2. تعريف الفساد الإداري
47	3. المناهج الفكرية التي تعرضت لدراسة الفساد الإداري
48	4. أنواع الفساد الإداري
53	5. العلاقة بين الفساد الإداري والمالي
(63-54)	المحور السابع: أبعاد الفساد الإداري والمالي وطرق محاربهه
55	1. أسباب تفشي ظاهرة الفساد الإداري والمالي
57	2. مظاهر وأنماط الفساد الإداري والمالي
60	3. آثار الفساد الإداري والمالي
62	4. طرق محاربة الفساد الإداري والمالي
(73-63)	المحور الثامن: مؤشرات الفساد والحوكمة
64	1. مؤشرات الفساد
68	2. مؤشرات قياس مكافحة الفساد استنادا إلى مبادئ الحوكمة
(82-74)	المحور التاسع: أخلاقيات الأعمال والحوكمة والمسؤولية الاجتماعية
75	1. آليات الحوكمة لمكافحة الفساد
76	2. المسؤولية الاجتماعية
(92-83)	المحور العاشر: الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال
84	1. مفهوم الثقافة التنظيمية وأهميتها



86	2. خصائص الثقافة التنظيمية
87	3. دور الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات الأعمال
89	4. المواطنة التنظيمية وإدارة المشاريع
91	5. المواطنة التنظيمية وعلاقتها بأخلاقيات إدارة المشاريع
(112-93)	المحور الحادي عشر: الجهود الدولية لمكافحة الفساد
94	1. جهود مكافحة الفساد دوليا
97	2. تجارب دولية لمكافحة الفساد
101	3. تجربة الجزائر في مكافحة الفساد
(119-113)	قائمة المراجع

الميدان	العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم تجارية	الفرع	العلوم التجارية
التخصص	////////	المستوى	الثانية ليسانس
السداسي	الرابع	السنة الجامعية	2024-2025



معايير المقياس	
المحور الأول	مدخل لأخلاقيات الأعمال
المحور الثاني	مصادر أخلاقيات الأعمال ووسائل تنميتها
المحور الثالث	أخلاقيات المهنة والمدونة الأخلاقية
المحور الرابع	أخلاقيات الأعمال ووظائف المؤسسة
المحور الخامس	أخلاقيات الأعمال والوظائف الإدارية
المحور السادس	مدخل للفساد الإداري.
المحور السابع	أبعاد الفساد الإداري و طرق محاربه
المحور الثامن	مؤشرات الفساد و الحوكمة
المحور التاسع	أخلاقيات الأعمال و الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية .
المحور العاشر	الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال.
المحور الحادي عشر	الجهود الدولية لمكافحة الفساد.

بعض المراجع في القياس:

عنوان المرجع	المؤلف	دار النشر والسنة
<i>Business Ethics: Making and Ethical Cases</i> المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال	<i>Ferrell O. C., Fraedrich John, Ferrell Linda,</i> طاهر محسن	<i>South-Western Cengage Learning,</i> 2010 وائل للنشر والتوزيع، ط3، 2010

مراجع الدعم الإضافية:

- 1- عبد الحق أحمد حميش، 2003، مكافحة الفساد من منظور إسلامي، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، مركز الدراسات والبحوث، المملكة العربية السعودية
- 2- فرانك سنيبرغ، 1998، الإدارة بضمير، ترجمة بيت الأفكار الدولية، أمريكا.
- 3- كينيث بلانكارد، مايكل أو كونور، 2000، الأخلاق الحديثة للإدارة (الإدارة بالقيم)، ترجمة عدنان سليمان، ط1، دار الرضا للنشر، عمان، الأردن.
- 4- أحمد داوود المزجاحي الأشعري، 2013، الوجيز في أخلاقيات العمل، ط 2، خوارزم العلمية للنشر و التوزيع، جدة
- 5- محمد عبد الفتاح ياغي، 2012، الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل، الأردن
- 6- أكاديمية هامبتون لإعداد البرامج التدريبية، 2024، أخلاقيات الأعمال الإدارية والتجارية، دار الرابية، الأردن
- 7- أحمد المعاني وآخرون، 2016، قضايا إدارية معاصرة، دار وائل، الأردن

مقدمة المطبوعة

تُعد أخلاقيات الأعمال من الركائز الأساسية لنجاح المؤسسات واستدامتها في بيئة تنافسية معقدة. فهي تمثل مجموعة من القيم والمبادئ والمعايير الأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد والمنظمات في ممارسة الأنشطة الاقتصادية والإدارية. ولا تقتصر أهميتها على الجانب القانوني أو الامتثال للأنظمة فحسب، بل تمتد لتشمل الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، واحترام حقوق العاملين، وحماية المستهلكين، والمحافظة على البيئة.

تأتي هذه المطبوعة الجامعية متضمنة لمجموعة من المحاضرات حول أخلاقيات الأعمال، وهي موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس علوم تجارية.

ومن أجل الإلمام بموضوع أخلاقيات الأعمال، وتماشيا مع المقرر الدراسي الوزاري والحجم الساعي المحدد، تم تقسيم المطبوعة إلى مجموعة من المحاور كما يلي:

- ❖ المحور الأول: مدخل لأخلاقيات الأعمال
- ❖ المحور الثاني: مصادر أخلاقيات الأعمال ووسائل تنميتها
- ❖ المحور الثالث: أخلاقيات المهنة والمدونة الأخلاقية
- ❖ المحور الرابع: أخلاقيات الأعمال ووظائف المؤسسة
- ❖ المحور الخامس: أخلاقيات الأعمال والوظائف الإدارية
- ❖ المحور السادس: مدخل للفساد الإداري
- ❖ المحور السابع: أبعاد الفساد الإداري والمالي وطرق محاربهه
- ❖ المحور الثامن: مؤشرات الفساد والحوكمة
- ❖ المحور التاسع: أخلاقيات الأعمال والحوكمة والمسؤولية الاجتماعية
- ❖ المحور العاشر: الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال
- ❖ المحور الحادي عشر: الجهود الدولية لمكافحة الفساد

المحور الأول:
مدخل لأخلاقيات الأعمال

1. مفهوم الأخلاق وأخلاقيات الأعمال

1.1. مفهوم الأخلاق

أ. معنى الأخلاق في اللغة

معناها الطبع والسجية والمروءة والدين.

ب. الأخلاق في الاصطلاح

حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية، منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج ومنها ما يكون مستقداً بالعادة والتدريب.

2.1 مفهوم أخلاقيات الأعمال

أخلاقيات الأعمال هي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساس السلوك المستحب من أفراد العمل، ويتعهد أفرادها بالالتزام بها.

كما يقصد بها التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون وتشمل احترام الموظف للأنظمة والقوانين، وقيم وعادات المجتمع والعدالة والمساواة والعمل من أجل المصلحة العامة، والحفاظ على أسرار المؤسسة التي يعمل بها، وكذلك احترام الوقت والتفديد بالدوام لتحقيق أكبر قدر من الانتاجية.

كما يعرفها Valab.pix.Van أخلاقيات العمل بأنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد.

2. مصادر أخلاقيات الأعمال والمبادئ القيمة الموجهة لها

1.2. مصادر أخلاقيات الأعمال

تتمثل مصادر أخلاقيات الأعمال في: الدين، الثقافة، التشريعات والقوانين والأنظمة، العادات والتقاليد والقيم.

2.2 المبادئ القيمة الموجهة لأخلاقيات الأعمال

تتمثل المبادئ القيمة الموجهة لأخلاقيات الأعمال في: المواطنة، العمل تبعا للضمير التقاني في أداء الواجب؛ حسن المسؤولية؛ الفطنة والرواية؛ النزاهة والعدالة؛ الاحترام؛ الانفتاح والتسامح؛ تقدير الانتماء إلى منظومة التعليم؛ المشاركة في تنفيذ وتنزيل السياسة التعليمية وأهدافها؛ التعاون؛ الالتزام بمقتضيات الشرف والأمانة والصدق؛ الالتزام بالحياد؛ الالتزام بالتحفظ؛ واجب الإبلاغ؛ الالتزام بتقديم الخدمة.

3. أهمية أخلاق الأعمال للفرد والمجتمع

إن العمل لا يستقيم ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون أخلاق تحكم مساره، ذلك أن العمل المهني يحتاج إلى رباط وثيق مع الأخلاق ليكون له انعكاس إيجابي على مسيرته ليؤدي إلى قطاف محمود للثمرة المرجوة منه في كافة مجالاته التي يتعامل بها كافة الأطراف.

لذلك فإن أداء العمل الموكل للمرء مع التحلي بكل ما للمهنة من قيم وأخلاق ومثل عليا يحقق كسب المرء رضا الله وثوابه.

كما يساعد الفرد على اكتساب قوة الإرادة، وسلوك طريق التقويم، والاهتداء بهذه الاخلاق في الحياة العملية، مما ينعكس بطبيعة الحال على انجاز الاعمال وزيادة الانتاج، حيث نتيجة تمسكه بالقيم العليا والامانة والصدق وتحمل المسؤولية، كما أنه يكون خير وسيلة للقضاء على مشكلة ازدياد الجرائم والانحرافات، وتحقق مكاسب عدة للعمل وصاحب العمل والعامل ذاته وللمجتمع ككل، كما يلي:

- بالنسبة للعامل: فقد ازدادت حاجته إلى خلق الرحمة من قبل صاحب العمل والاحسان والرعاية، خصوصا بعد أن استغنى صاحب العمل عن الأيدي في بعض المهن والوظائف، باتباع نظام الآلة مع دخول الآليات الخطرة والمعقدة، لذلك لم يكن هناك مكان لمتكاسل أو متقاعس.

- بالنسبة لصاحب العمل: ازدادت حاجته إلى عامل يحمل من الخلق والصدق والأمانة والمبادرة، يعمل على ملاحقة التطور السريع لتعزيز إنتاجية ممكنة.
- بالنسبة للمستفيد: ازدادت حاجته إلى خلق الاتقان والنصح واللياقة بعد أن تعددت المنتوجات وتفاوت أشكالها وتفاوت قيمها وقيمتها، وازدادت الإجراءات المتبعة.
- بالنسبة للمجتمع: ازدادت حاجته إلى خلق التعاون والعلم وحسن السمعة، نظرا لارتباط نسبة الصادرات بحسين السمعة الانتاجية والاتقان التي لا تكون إلا باتباع القواعد العلمية مع تعاون العاملين والمؤسسات خدمة للصالح العام.

4. مصادر أخلاقيات الأعمال

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات العمل كافة في بلورة أخلاقياتها، ويرى الباحثون أن هناك أربعة مصادر لأخلاقيات الأعمال.

1.4. المصدر الديني

تعتبر الأديان السماوية المصدر الرئيسي للأخلاق عموما، والتي يستقي منها الإنسان جميع تصرفاته وسلوكاته ومنهجه في الحياة. وبعد القرآن الكريم والسنة النبوية وأخلاق الصحابة من أهم مصادر الأخلاق للفرد وللموظف المسلم في الشريعة الإسلامية، والتي توجه سلوكياته سواء في القيام بواجباته الوظيفية أو في تعاملاته مع الآخرين.

ومن عناصر أركان الأخلاق المهنية في الإسلام نجد:

- الالتزام بأداء العمل على أعمل وجه.
- المسؤولية في تحمل نتائج القرارات أمام الله والضمير والمجتمع.
- الجزاء على العمل ثوابا أو عقابا.

2.4. الانظمة والقوانين والتشريعات

تعد الأنظمة والتشريعات والقوانين المعمول بها من المصادر الأخلاقية، فهي تحدد الواجبات الأساسية المطلوب التقيد بها وتنفيذها، ويقصد بالتشريعات الدستور والقوانين والأنظمة والتعليمات والتشريعات المهنية مثل قانون العمل والضمان الاجتماعي، فكثيرا ما تحدد هذه المصادر أن الإطار القيمي للحكم على ممارسة الأعمال ويشمل العدل والنزاهة والصدق والأمانة والوفاء بالعهد وحفظ السر... الخ.

لذلك فإننا بحاجة إلى مواثيق شرف للمهن كافة وتحتاج المسودة أخلاقيات للمهن لتشمل القيم وقواعد السلوك المهني والوصف الوظيفي والرواتب والخبرات والاستشارات ودراسة الأمور التنفيذية ولجان التأديب تأخذ بعين الاعتبار أخلاقيات الأعمال ومسلزمتها وتطبيقاتها ومبادئ أخلاقية.

3.4. البيئة الاجتماعية

لا يمكن تجاهل دور البيئة الاجتماعية وما تحويه من عادات وتقاليد وأعراف وقيم يكتسبها الفرد العامل من الأسرة والمدرسة والشارع، فكلها تشكل مصدرا لتصرفاته وأخلاقياته في العمل، فالعامل ينقل سلوكه الذي ورثه من بيته إلى المنظمة.

4.4. توجهات النظام السياسي

يقصد بذلك طبيعة النظام السياسي الذي يسير المجتمع وخصائصه، وانعكاسات توجهاته على قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية. فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية والإدارية والشعبية ويميل نحو الاستبداد والظلم، فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاأخلاقي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة خاصة.

5.4. الإعلام

ساهم الإعلام بشكل كبير في نشر ثقافات مختلفة تحمل في طياته أخلاقيات إيجابية وأخرى سلبية، وفي ظل التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام تنتشر قيم وأفكار حيثما كنا.

6.4. الخبرة المتراكمة

تعتبر خبرة الفرد عاملا أساسيا في تكوين نظام قيمي وأخلاقي لديه، حيث تتحدد سلوكياته بأخلاقيات معينة، كما أن هذه الخبرة لا تقتصر على الجانب المهني لديه إنما تتجسد أيضا في خبرته الحياتية باختلاف وجهاتها. ومن خلال هذه المصادر يمكن القول أن المجتمع يكتسب أخلاقيات وفق أطر معينة وضوابط محددة، تعكس أخلاقيات الفرد في المجتمع، وهذا الأخير يعكس طبيعة الأفراد الذين ينتمون إليه، بينما تعتبر العائلة هي الوسيط بين الفرد والمجتمع، وكلها عوامل تتفاعل بخلق السلوك الأخلاقي.

5. التطور التاريخي لأخلاقيات الأعمال

كان " ميثاق حمورابي " الذي وضع عام 1780 قبل الميلاد المثابة أول مرشد أخلاقي يسجله التاريخ، ولقد أصبح هذا الميثاق، بما يحتوي عليه من 282 توجيهها أساس مملكة " بابلون"، وبالرغم من أن العديد من أحكامه قد تبدو لنا وفقا لمقاييس عالمنا المعاصر غير أخلاقية مثل تلك الأحكام الخاصة بالرق، إلا أن ذلك لا ينفي أن هذا الميثاق أرسى بالفعل مجموعة من القواعد التي أتاحت وجود التجارة والحضارة. وقامت حضارات قديمة بوضع مواثيق أو مبادئ خاصة بها، هذا إلى جانب المواثيق الإلهية مثل الوصايا العشر لموسى والقرآن الكريم، ففي الأديان ولا سيما الإسلام كانت هناك إشارات واضحة على أهمية الأخلاق في العمل، فالعمل في الإسلام هو حاجة أخلاقية ودينية فضلا عن أنه مطلب.

في فترة العصور الوسطى رسخت الأخلاقيات في البعد الديني ذلك أنها تعتبر فترة تعاظم نفوذ الدولة الاسلامية من جهة وتشكل النظام الاقطاعي من جهة أخرى. ففي ظل تفهقر الامبراطورية الرومانية والفرسية ومع بداية القرن السابع ميلادي ظهر الدين الاسلامي بشبه الجزيرة العربية، وهو ما جرف البشرية نحو تيار جديد من التعاملات الاقتصادية الرشيدة، حيث اعتبرت الحضارة الاسلامية نموذجاً للتسيير القويم والرشادة، وبهذا يعتبر ظهور الإسلام حدث تاريخي أثر بقوة على سيرورة الأنشطة الاقتصادية وأدخل بها مفهوم الأخلاقيات في الدين والمعاملات. إن السمة المميزة لأوروبا الاقطاعية في القرون الوسطى هي سيطرة الكنيسة وبالذات " الكنيسة الكاثوليكية " التي مارست سلطة كبيرة على الأفراد مادياً ومعنوياً ما مكنها من مضاعفة ممتلكاتها وبالتالي استطاعت التدخل في تنظيم علاقات الناس وسلوكهم على الأراضي، فضلاً عن تنظيم الشرائع وتنظيم الأمور الدينية للناس. انتهت الفترة الاقطاعية بمحاولات إصلاحية تقاوم نفوذ الكنيسة وتحاول تنظيم الحياة الاقتصادية من خلال فصل الدين عن السياسة.

وظهر الاقتصاد كعلم قائم بذاته تحت مسمى الاقتصاد السياسي، وبحلول القرن السادس عشر أصدر عالم الاجتماع الألماني Masc weber كتابه تحت عنوان "الاخلاقيات البروتستانية وروح الرأسمالية" والذي وُظف فيه القيم الدينية لصالح الاقتصاد وأوضح أن العوامل الأساسية للأخلاقيات هي: الاجتهاد، الانتظام، أولوية ميدان العمل، تأجيل الرغبات -في مرحلة لاحقة-، ومع ترشح الفكر الكلاسيكي في المعاملات الاقتصادية نجد أن الأب الروحي للاقتصاد آدم سميث سار على نفس درب كل من "دافيد هيوم" و"برنارد ماندفيل"، هذا الأخير التي انطلق من مسلمة أساسية أن الانسان تواق ومحِب بطبيعته للهو والراحة، ولذلك فإن جميع الجهود التي يبذلها تتجه نحو تحقيق

منفعته الشخصية، حيث يرى آدم سميث بأن الانسان ينجذب دائما نحو تحقيق رغباته ليثبت ميولاته تجاه الآخرين، فالأنانية هي المحرك الأكثر استعمالا لتحقيق المطالب.

ومن هنا كانت النواة الأساسية للفكر الليبرالي التي تقيد بأن البحث عن المنفعة الفردية يمثل العقلانية ويدفع إلى التصرفات الرشيدة، ويحفز التنافس الذي يكون السوق مكانه أين يتحكم العرض والطلب وليس الأخلاق، وكون القاعدة الأساس للتعامل الاقتصادي هي المال باعتباره محددًا لقيمة التبادل، إلا أنه لا يتوقف عند هذا الحد، بل يتعداه ليصبح هدفا في حد ذاته، وبهذا يبحث الأفراد عن شتى السبل للحصول على أرباح أكبر وهذا ما جعل "كارل ماركس" يؤكد بأن المال هو الذي يفسد الفرد.

ففي الحقبة الكلاسيكية ظهرت نزعة تعظيم الربح على حساب الأخلاق بشكل واضح من خلال آدم سميث ويتجلى هذا خصوصا في كتابه عن "أسباب وطبيعة ثروة الأمم"، وأكد أن للمنظمة هدف أساسي هو إنتاج السلع المادية وحماية رأسمال وتعظيم الربح بكل طريقة ممكنة، وكل هذا بسبب مشاكل أخلاقية وانحراف أخلاقي لا مثل له على غرار ظلم واستغلال الأطفال وسوء معاملة النساء العاملات. وجاءت أفكار "ميلتون فريدمان" الحائز على جائزة نوبل للاقتصاد عام 1973 والذي يرى أن الاخلاق لا دخل لها بالعمل وقد عبر عن تلك في كتابه "الرأسمالية والحرية"، وأوضح أن الدوافع الاقتصادية للمشاريع هي تعظيم الربح لصالح حملة الأسهم أما المسؤولية الاجتماعية فهي ترتبط بدوافع غير اقتصادية وليست طبيعة المشروع الخاص.

وترجع بداية الاهتمام بأخلاقيات الأعمال العمل إلى الثلث الأخير من القرن العشرين حين بدأ يظهر بقوة على السطح عام 1951 ما يسمى بأخلاق القيم عند أصحاب فلسفة القيم من أمثال "ماكس شيلر" (1874-1951) و "رينيه لوست" (1880-1954)، ويرى هؤلاء أن القيمة هي موضوع الميول والرغبات والتقديرَات تؤلف ميدانا مستقلا تماما عن ميدان الوجود، وتؤسس أحكاما خاصة تتعلق بالتقدير مردها

الانفعال ولا ترجع إلى العقل، وهي في جوهرها خلق ومثل أعلى. وقد أكد "Drucker" والذي يعد من رواد الإدارة حالياً على أن اليد الخفية تحول الرذائل الخاصة إلى فضائل عامة، وأنه يتوجب على مدراء المنظمات أن يختاروا أهداف ذات مسؤولية اجتماعية.

6. مبادئ أخلاقيات الأعمال

لا يمكن حصر المبادئ العامة لأخلاقيات العمل أو جمعها في بنود محددة بدقة نظراً لطبيعتها الفلسفية وتداخلها المتعدد.

1.6. المسؤولية والكفاءة

إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملات ويتعززان بفضل تسيير المؤسسة تسييراً قائماً على الديمقراطية والأخلاق، ويقتضيان فصل الكفاءات عن المسؤولية الإدارية، التي تمارس دائماً في خدمة البحث، حيث يقصد بالمسؤولية إلتزام الفرد العامل أمام الجميع بأن ينهض بالأعباء الموكلة إليه بفضل ما في وسعه من قدرات، مع تحمل نتائج قراراته وعواقب تصرفاته، والالتزام بإسداء المشورة والإرشاد للزملاء وبممارسة قدر كاف من الإشراف والمراقبة لتحسين أدائهم والقيام بمسؤولياتهم في إدارة شؤون مهنتهم والحفاظ على التقاليد المهنية والرفع من شأنها، أما الكفاءة فتعني استخدام المعرفة والخبرات والمهارات اللازمة لأداء العمل.

2.6. النزاهة والإخلاص

إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة يعني رفض الفساد بجميع أشكاله، ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير. وهكذا فإن تطور آداب السلوك وأخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسات مثالية. والنزاهة المطلوبة في العمل الوظيفي بشكلين:

- النزاهة في أداء العمل، ويقصد بها القيام بالعمل بكل ما أوتي الموظف أو العامل من قدرات وإمكانيات ومحاولة الوصول إلى أفضل قدر من الأداء وتحقيق المصالح المعتبرة من العمل الوظيفي.

- النزاهة أو التعفف في أداء العمل، ويقصد به أن يعف الموظف أو العامل نفسه عن المغريات التي قد تصاحب العمل الوظيفي من مزايا ومنافع غير مستحقة له، أو هدايا وعائدات مادية يحصل عليها العامل بطرق غير مشروعة.

3.6. الأمانة والمصادقية

تعتبر عن الصدق والصراحة، بمعنى أن المدقق يجب أن يكون صريحا لا يغش ولا يكذب، والتي تعكس جودة الافصاح وقدرته على إنجاز عمله بشكل دقيق وبالوقت المناسب.

4.6. الصدق والدقة في التقارير

وأهمها تقارير الشركات السنوية وما تحتويه من قوائم مالية، هذا أمر قد يترتب على مخالفته الفصل والعقوبات مثل الحبس. هذا الأمر يقابل باستهجان كبير من العامة عند اكتشافه لأنه عمل غير أخلاقي ويضر بمصالح الكثير من الناس الذين يستثمرون في هذه الشركات، حيث أن فئة المستثمرين لا تنحصر فقط على الأثرياء ولكنها تشمل أيضا الأشخاص المعنويين الذين يقومون بشراء الأسهم، هؤلاء المستثمرين يعتمدون على القوائم المالية للشركة في تقدير شراء أو بيع الأسهم.

5.6. عدم وجود تضارب في المصالح

مثل أن تعمل في مؤسسة وتعمل مستشارا لمورديها أو تتقاض هدايا أو أجرا من منافسيها أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل للشركة التي تعمل بها.

6.6. عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة

فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري ولا للشركة أن تخدع مورديها ولا للمتقدم لوظيفة أن يخدع شركة التوظيف ولا للمرؤوس أن يكذب عن رئيسه والعكس.

7.6. السرية

على المدققين الداخليين أن يحترموا قيمة وملكية المعلومات التي يتلقونها أو يطلعون عليها، وعليهم أن لا يفصحوا عن تلك المعلومات بدون الحصول على الأذن أو التفويض المناسب اللازم، وذلك ما لم يكن هناك التزام قانوني أو مهني بالإفصاح عن تلك المعلومات.

8.6. الشفافية

يجب على الموظف أو المسؤول في المؤسسة أن يتحلى بالشفافية الكاملة قولاً وعملاً، فلا يجب أن تحتوي تصريحاته على كلمات متعددة التأويل أو تحتوي على تصريحات أو إحياءات.

ويجب أيضاً على الموظف أن يساعد زملاء المهنة أو العملاء بما يمتلكه من صلاحيات في حدود المشروع له، بحيث لا يقوم بإخفاء بعض التفاصيل مقابل صلاحيات أو منافع خاصة، أو يعقد أداء مهمة من أجل الحصول على خدمات إضافية أو رشاوي مالية.

المحور الثاني:

مصادر أخلاقيات الأعمال ووسائل

تنميتها

1. مصادر أخلاقيات الأعمال

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات العمل كافة في بلورة أخلاقياتها ويرى الباحثون أن هناك أربعة مصادر لأخلاقيات الأعمال:

1.1. المصدر الديني

تعتبر الأديان السماوية المصدر الرئيسي للأخلاق عموماً والتي يستقي منها الإنسان جميع التصرفات وسلوكياته ومنهجه في الحياة ويعد القرآن الكريم والسنة النبوية وأخلاق الصحابة من أهم مصادر الأخلاق للفرد والموظف المسلم في الشريعة الإسلامية والتي توجه سلوكياته سواء في القيام بواجباته الوظيفية أو في تعاملاته مع الآخرين ومن عناصر أركان الأخلاق المهنية في الإسلام نجد:

- الإلتزام بأداء العمل على أكمل وجه .
- المسؤولية في تحمل نتائج القرارات أمام الله والضمير والمجتمع.
- الجزاء على العمل ثواباً أو عقاباً.

2.1. الأنظمة والقوانين والتشريعات

تعد الأنظمة والتشريعات والقوانين المعمول بها من المصادر الأخلاقية فهي تحدد الواجبات الأساسية المطلوب التقيد بها وتنفيذها ويقصد بالتشريعات الدستور والقوانين والأنظمة والتعليمات والتشريعات المهنية مثل قانون العمل والضمان الاجتماعي فكثيراً ما تحدد هذه المصادر أن الإطار القيمي للحكم على ممارسة الأعمال ويشمل العدل والنزاهة والصدق والأمانة والوفاء بالعهد وحفظ السر... الخ.

لذلك فإننا بحاجة إلى مواثيق شرف للمهن كافة ونحتاج لمسودة أخلاقيات للمهن لتشمل القيم وقواعد السلوك المهني والوصف الوظيفي والرواتب والخبرات والاستشارات

ودراسة الأمور التنفيذية ولجان التأديب تأخذ بعين الاعتبار أخلاقيات الأعمال ومستلزماتها وتطبيقاتها ومبادئ الأخلاق.

3.1. البيئة الاجتماعية

لا يمكن تجاهل دور البيئة الاجتماعية وما تحتويه من عادات وتقاليد وأعراف وقيم يكتسبها الفرد العامل من الأسرة والمدرسة والشارع فكلها تشكل مصدرا لتصرفاته وأخلاقياته في العمل، فالعامل ينقل سلوكه الذي ورثه من بيئته إلى المنظمة.

4.1. توجهات نظام سياسي

يقصد بذلك طبيعة النظام السياسي الذي يسير المجتمع وخصائصه وانعكاسات توجهاته على قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية. فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية أما النظام السياسي يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية. أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية والإدارية والشعبية ويميل نحو الاستبداد والظلم فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاأخلاقي على مستوى الأفراد عامة ومستوى الأفراد المهنة الخاصة.

5.1. الإعلام

ساهم الإعلام بشكل كبير في نشر ثقافات مختلفة تحمل في طياته أخلاقيات إيجابية وأخرى سلبية وفي ظل تطور التكنولوجي لوسائل الإعلام تنتشر قيم وأفكار حيثما كنا.

6.1. الخبرة المتراكمة

تعتبر خبرة الفرد عاملا أساسيا في تكوين نظام قيمي وأخلاقي لديه حيث تأخذ سلوكياته بأخلاقيات معينة كما أن هذه الخبرة لا تقصر على الجانب المهني لديه إنما تتجسد أيضا في خبرته الحياتية باختلاف وجهاتها. ومن خلال هذه المصادر يمكن القول

أن المجتمع يكتسب أخلاقيات وفق أطر معينة وضوابط محددة تعكس أخلاقيات الفرد في المجتمع وهذا الأخير يعكس طبيعة الأفراد الذين ينتمون إليه بينما تعتبر العائلة هي الوسيط بين الفرد والمجتمع وكلها عوامل تتفاعل على خلق السلوك الأخلاقي.

2. وسائل تنمية مصادر أخلاقيات الأعمال

يمكن تطوير أخلاقيات الأعمال من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل، نذكر منها ما يلي:

1.2. التعليم

يمكن أن يساعد التعليم في تعزيز الوعي بالأخلاقيات في الأعمال، يمكن أن يتضمن التعليم مناقشة المبادئ الأساسية لأخلاقيات الأعمال والقضايا الأخلاقية الشائعة والتطبيقات العملية لأخلاقيات الأعمال.

2.2. التدريب

يمكن أن يساعد التدريب في تطوير المهارات اللازمة لاتخاذ قرارات أخلاقية، يمكن أن يتضمن التدريب مناقشة الحالات الأخلاقية، وتدريب المشاركين على التفكير النقدي وحل المشكلات.

3.2. القيادة

يمكن للقيادة أن تلعب دوراً مهماً في تعزيز أخلاقيات الأعمال، يمكن للمديرين الأخلاقيين أن يلهموا الآخرين لاتخاذ قرارات أخلاقية.

4.2. الثقافة التنظيمية

يمكن أن تساهم الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات الأعمال، كما يمكن أن تخلق بيئة تشجع على السلوك الأخلاقي.

المحور الثالث:

أخلاقيات المهنة والمدونة الأخلاقية

1. تعريف المدونة الأخلاقية

تعرف المدونة الأخلاقية على أنها وثيقة تصدرها المنظمة أو أية منظمة أخرى، تتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب من سلوكيات في المنظمة.

2. أهمية المدونة الأخلاقية

لقد أصبحت مدونات الأخلاق هي القاعدة وليست الاستثناء في معظم المنظمات، ويرجع ذلك لأهمية هذه الأداة، والتي تتمثل في:

➤ تنامي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الاخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بين تلك الجوانب والجوانب المادية؛

➤ تؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الاخلاقي في العمل الإداري في جميع المستويات التنظيمية؛

➤ تساهم في تطوير مهنة الإدارة، لأنها تخلق قواعد العمل الإداري التي تساهم في حماية سمعة المنظمة ومكانتها؛

➤ تحد من الصراع التنظيمي من خلال خلق نوع من الانسجام والملائمة بين قيم وأهداف الافراد وقيم وأهداف المنظمة؛

➤ تمثل المنظمة عامل وقائي ضد الفساد الاداري في المنظمات من خلال اشتمالها على:

- تعزيز الشفافية أي وضوح الأنظمة والإجراءات داخل المنظمة؛
- اختيار وتعيين الأفراد على أساس الجدارة وليس المحسوبية؛
- توفر معيار للأفراد للشعور بالمسؤولية.

➤ يتم من خلال المدونات الاخلاقية نقل رؤية ورسالة المنظمة وأهدافها إلى المستويات التنظيمية كافة.

ويعتبر إعداد مدونة لأخلاقيات المهنة انشغال دائم في الحياة العملية للعديد من التنظيمات المهنية والمؤسسات والادارات العمومية، خاصة وأن مدونات الأخلاقيات ضلت ولوقت غير قصير حكرا على بعض المهن الحرة كالطب والصيدلة، ثم بدأ نطاقها يتوسع لتصبح ضرورية أكثر فأكثر. لا سيما إذا تعلق الأمر بممارسة وظائف تتمتع بسلطة التأثير أو تسمح بالتمتع لصلاحيات معينة أو بنوع من الاحتكار.

والجدير بالذكر أن الوظيفة العمومية في الجزائر تفتقر عموما إلى مدونة معممة لأخلاقيات المهنة، لكن بالمقابل تتوفر على مجموعة من قواعد السلوك والالتزامات، منها ما هو مقنن في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو النصوص المرتبطة به أو في قانون العقوبات، ومنها ما هو غير مكتوب لكنه مرتبط بالمبادئ العامة للمرفق العام.

3. قواعد السلوك لموظفي القطاع العام

تتمثل هذه القواعد في مجموعة القواعد والالتزامات الأساسية التي تحكم سلوك الموظفين العموميين خلال تأديتهم لمهامهم وحتى خارجها، والتي تتمثل فيما يلي:

- يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز؛
 - يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة، كما يجب أن يتحلى بكل سلوك لائق ومحترم؛
 - يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه؛
 - غير أنه يمكن للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم.
 - كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.
- وفي هذه الحالة، لا يمكن للموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية لمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

➤ يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلالته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أولها صلة مع هذه الإدارة، وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي؛

➤ يجب على الموظف الالتزام بالسرية المهنية، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خير علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة؛

➤ على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها؛

➤ يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه؛

➤ يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه

ومرؤوسيه.

4. مدونة أخلاقيات الطب

- ❖ على الطبيب أن يحسن الاستماع الشكوى المريض ويتفهم معاناته وأن يحسن معاملته، ويرفق به أثناء الفحص. ولا يجوز أن يتعالى على المريض أو ينظر إليه نظرة يستهزئ به أو يسخر منه، مهما كان مستواه العلمي والاجتماعي؛
- ❖ على الطبيب أن يحرص على المساواة في المعاملة بين جميع المرضى، وألا يفرق بينهم في الرعاية الطبية بسبب تباين مراكزهم الأدبية أو الاجتماعية أو بسبب مشاعرهم الشخصية اتجاههم؛

❖ اعتمدت الجمعية العامة للرابطة الطبية العالمية في دورتها الثالثة الميثاق الدولي للأخلاقيات الطب، بلندن: انجلترا أكتوبر 1949؛ وعدلته بسيدي في أستراليا ثم الدورة

35 للجمعية الطبية العالمية أغسطس عام 1968؛ فينسيا: إيطاليا أكتوبر 1983 في الدورة 57 للجمعية للعامة للرابطة المعقودة في جنوب إفريقيا في أكتوبر 2006.

أ. واجبات عامة على الطبيب

➤ يجب على الطبيب ممارسة أحكامه المستقلة وصيانة المعايير العالية التي تقوده ليكون متمكنا؛

➤ على الطبيب احترام رأي المريض سواء قبل الدواء أو رفضه؛

➤ للمريض حق القبول أو الرفض وعلى المريض تقبل رأيه؛

➤ لا يجب على الطبيب أن يتأثر رأيه بالريح أو بالماديات كالرشوة مثلا؛

➤ كما لا يلزمه التعصب في المعاملة أو التمييز بين المرضى بل يعاملهم سواسية؛

➤ على الطبيب أن يكرس أو يجهز طاقم خدمة مكتمل ومجهز بالعتاد الطبي ليحافظ

على كرامة المريض وضمان الاستقبال الجيد للمريض؛

➤ على الطبيب التعامل بشرف مع المريض ومع زملائه ومع كل المتواجدين في طاقم الخدمة الصحي؛

➤ احترام حقوق المرضى وحقوق زملائه واحترام اختياراتهم؛

➤ عدم كتابة ووصف دواء من دون تشخيص الحالة؛

➤ لا يجب على الطبيب أخذ نقود مقابل كتابة نوع معين من الأدوية؛

➤ يجب احترام القوانين المحلية والوطنية.

ب. واجبات الطبيب نحو المرضى

➤ على الطبيب احترام الحياة الإنسانية؛

➤ عليه توفير الرعاية الطبية للمريض والتعامل الجيد معه؛

➤ يجب على الطبيب خلق مساحة من الثقة بينه وبين المريض بحيث يستطيع المريض

الوثوق بالطبيب؛

➤ يجب على الطبيب حفظ المعلومات وحفظها عندما يطلب منه المريض ذلك؛
➤ عليه تقديم الاسعافات الأولية كواجب إنساني، إذا كان المريض بحاجة لها؛
➤ عندما يتعامل الطبيب مع مريض في حالة مزرية، عليه أن يتخذ أسلوب معين للتعامل مع مريضه، كما عليه أن يتعامل مع الحالة بطريقة سوية وعليه أن يعرف إذا كان على دراية بمرضه وحالته.

ج. واجبات الطبيب نحو زملائه

➤ ليس على الطبيب أن يتكلم بشكل سيئ عن زملائه للمريض بهدف جلبه؛
➤ على الطبيب التحاور مع زملائه الأطباء الذين يرعون نفس المريض في حال تطور الحالة المرضية أو ظهور علامات جديدة على المريض يهدف العناية الجيدة والسليمة للمريض والحفاظ على سلامته؛
➤ ألا يتخذ قرارات لوحده وهذا لضمان جو جيد وخلق سلوك راقى وبالتالي عناية أفضل.

5. مدونة أخلاقيات مهنة القضاة

نص القانون الأساسي للقضاة في المادة على متته، أن توضع مدونة لأخلاقيات مهنة القضاء، حتى يدرك القاضي ويلتزم التزاما صريحا بالاستقلالية والحياد والنزاهة والشرعية بما في ذلك واجب تطبيق القانون وواجب العلم به والنطق به في الأجل المعقولة والالتزام بمقتضيات الشرعية.

لذلك فإن مدونة أخلاقيات مهنة القضاء، تشمل ما يأتي:

أ. المبادئ العامة

❖ مبدأ استقلالية السلطة القضائية: يلتزم القاضي بـ:

- القيام بعمله في إطار القانون وعلى النحو الذي يرسخ استقلالية القضاء؛
- حماية الحقوق والحريات الأساسية؛
- الامتناع عن كل نشاط يتعارض وممارسة السلطة القضائية.

- ❖ مبدأ الشرعية: يلتزم القاضي بـ:
- القضاء وفقا للقانون واحترام قرنية البراءة؛
- حماية قيم المجتمع وصيانة كرامة الفرد في إطار القانون.
- ❖ مبدأ المساواة: يلتزم القاضي بـ:
- ضمان المساواة أمام القانون؛
- ضمان تحقيق المساواة بين المتقاضين.
- ب. التزامات القاضي:** يلتزم القاضي بـ:
- ❖ الحفاظ على العهد الذي قطعه على نفسه أثناء تأدية اليمين؛
- ❖ التخلي بمبدأ الحياد والتجرد؛
- ❖ أداء واجباته القضائية بكل نجاعة واثقان وفي الأجال المعقولة؛
- ❖ تحقيق العمل طبقا للقانون؛
- ❖ الحفاظ على السر المهني وألا يعبر عن قناعته أثناء سير الدعوى وقبل التصرف أو الفصل فيها؛
- ❖ العمل أن يكون منطوق حكمه واضحا وقابلا للتنفيذ؛
- ❖ ألا يقبل من أي جهة كانت أي تدخل من شأنه التأثير على عمله القضائي؛
- ❖ عدم ممارسة أي ضغط على أطراف القضية؛
- ❖ الرفع من مستواه العلمي وكفاءته المهنية.
- ج. سلوكات القاضي:** يلتزم القاضي بـ:
- ❖ التحلي بالحكمة والرزانة؛
- ❖ ضمان حق الدفاع للمتقاضي أو محاميه؛
- ❖ نظام الجلسة وآدابها؛

❖ الحفاظ على سرية المداولات وعدم افشائها لأي كان ولأي جهة كانت ولأي سبب كان؛

❖ عدم استعمال منصبه لتحقيق أغراض شخصية؛

❖ عدم قبول هدايا من المتقاضين؛

❖ احترام العاملين تحت سلطته ورؤسائه وزملائه؛

❖ بث روح التضامن والتعاون بين القضاة؛

❖ وقاية نفسه من كل الشبهات وعدم خضوعه للمؤثرات الخارجية حول قضايا معروضة عليه.

6. ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية

يهدف هذا الميثاق إلى تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها، والعمل الجماعي لبناء الثقة بين الأساتذة الطلبة والهيئات الادارية وخاصة بين المؤسسات الجامعية ومحيطها.

ويطبق على الأسرة الجامعية في القطاعين العام والخاص وعلى جميع الفاعلين (الأساتذة/الباحثين الاساتذة المشاركين أو الزائرين، الطلبة، المسؤولين الإداريين في الوزارة وفي المؤسسات الجامعية، الموظفين الإداريين، التقنيين والأعوان).

1.6. الأسس الأخلاقية

تكريسا لمبدأ الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، طبقا لأحكام التعديل الدستوري لسنة 2020 والمنظومة القانونية ذات الصلة، وحرصا منها على الانخراط بفعالية ضمن هذا المسعى، فإنه يجب على الجامعة، من خلال مهامها المتعددة (التدريس والبحث وخدمة المجتمع وتوفير الخدمات والخبرة)، تحديد واحترام قيمها الأخلاقية الأساسية والتي يجب على الأسرة الجامعية تطبيقها وحمايتها.

أ. الحرية الأكاديمية

لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة دون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات، فهي تمارس في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني، تضمن التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه (المادتان 74 و75 من دستور 2020)، فهي الحرية الهادفة إلى المرئية العالمية لمؤسسات التعليم العالي التي تثمر على إنتاج بحثي ينشر في مجلات محكمة معتمدة، ولا ينحاز بمخرجاتها نحو عرض الرأي الشخصي والطرح النضالي.

ب. احترام الحرم الجامعي

تتطلب ممارسة الحريات الأكاديمية الاحترام الأمثل للحرم الجامعي، الذي تلتزم الدولة بضمانه. يساهم كل أفراد الأسرة الجامعية، بسلوكياتهم في تعزيز الحريات الجامعية بحيث يتم ضمان خصوصيتهم وحصانتهم ويمتنعون عن تفضيل أو تشجيع المواقف والممارسات التي قد تنتهك مبادئ وحرية وحقوق الجامعة. بالإضافة إلى ذلك، يجب عليهم الامتناع عن أي نشاط سياسي حزبي داخل كل الفضاءات الجامعية.

ج. وجوب التقيد بالحقبة العلمية والموضوعية والفكر النقدي

يقوم البحث وإمكانية التساؤل في المعرفة التي تنتجها وتنقلها الجامعة على مبادئ أساسية هي البحث عن الحقيقة العلمية والفكر النقدي. كما تتطلب اشتراط الحقيقة العلمية، الكفاءة والملاحظة النقدية للحقائق والتجريب والمواجهة واحترام وجهات النظر، والملاءمة وذكر المراجع، والصرامة الفكرية، والإبداع والابتكار.

د. المسؤولية والكفاءة

إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملان، ويتعززان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائماً على الديمقراطية والأخلاق، ويقتضيان فصل الكفاءات البيداغوجية والعلمية عن المسؤولية الإدارية التي تمارس دائماً في خدمة التعليم والبحث. ويجب أن

تخدم كفاءة الأساتذة وتعزز استقلالية الطلبة كمحترفين ومواطنين في المستقبل، كما ينبغي أن ترافق روح المسؤولية والكرامة، الأساتذة والباحثين أثناء ممارسة وظائفهم وكذلك بعد تقاعدهم.

هـ. النزاهة والأمانة

إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة الناجمتين عن الكفاءة، تقتضيان من أفراد الأسرة الجامعية رفض الفساد بجميع أشكاله، والسراقات العلمية، وجميع حالات تضارب المصالح.

تتجلى النزاهة أيضا في الاستخدام الحكيم للأسرة الجامعية للموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة لها.

و. الاحترام المتبادل

يرتكز احترام الغير على احترام الذات لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي، والتحرش (الأخلاقي أو الجنسي)، التمييز والتحيز.

يتطلب التنوع الموجود مسبقاً في الجامعة وفي المجتمع التقدير وروح الانفتاح والتسامح، وهي الشروط التي لا غنى عنها للعيش معا.

ي. الأخلاقيات الرقمية

إن التطور المتسارع الذي يشهده تنفيذ برامج الرقمنة في جميع مناحي الحياة، يملي على الأسرة الجامعية مواكبة الشروط المؤسسة للأخلاقيات الرقمية داخل القطاع. ولذلك فإنه يتعين على جميع المؤسسات التابعة للقطاع توفير الشروط المادية والمعنوية لضمان الأساسيات التالية:

- إدارة الوصول إلى البيانات بطريقة تضمن منع التجاوزات مع الحفاظ على جودة الخدمة في حدود الموارد المخصصة؛

- تأمين البيانات من خلال حماية الأنظمة الرقمية والبنية التحتية والمستخدمين من الانتهاك والوصول غير المصرح به وغيرها من تهديدات الأمن السيبراني؛
 - ضمان احترام الخصوصية من خلال تعهد المؤسسة الجامعية بحماية سرية وسلامة البيانات الشخصية المتاحة من خلال استخدام وسائل الأمن المادية والمنطقية بحيث لا يتاح لأي طرف ثالث الوصول إلى البيانات الشخصية أو استخدامها لأي غرض كان الا بعد موافقة المستخدم المعني؛
 - حماية حقوق الملكية المادية أو المعنوية للمؤلف والمبتكر في استخدام منتجه؛
 - محاربة التحيز والتمييز الذي يمكن أن يحدث في التقنيات الرقمية، مثل الخوارزميات المتحيزة أو مجموعات البيانات المتحيزة؛
 - توفير وحماية التوقيع الإلكتروني الذي يعتبر سلطة ضمان التبادلات الإلكترونية وما يتطلبه من تحيين للبرمجيات ومن ضمان بقظة تكنولوجية؛
 - المساهمة الفعالة في وضع اطر وآليات للحوكمة الأخلاقية للذكاء الاصطناعي من خلال المشاركة المؤسسية في العمل على مواجهة جميع التحديات الأخلاقية والمعنوية والاجتماعية التي يطرحها الذكاء الاصطناعي كل يوم على الحياة الجامعية والبحثية.
- 2.6. الآداب والقواعد الأخلاقية

1.2.6. حقوق الأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين في القطاعين العام والخاص

والتزاماتهم

أ. الحقوق

يجب أن تضمن مؤسسات التعليم العالي الالتحاق بمهنة الأستاذ الباحث والباحث فقط، على أساس المؤهلات والخبرات الجامعية المطلوبة، كما يجب عليها اتخاذ جميع التدابير القادرة على ضمان أن يكون للأستاذ الباحث والباحث الدائم، الذي يحترم مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية الحق في التدريس وممارسة نشاطه دون أي تدخل.

ولابد أن يعتمد في جميع المسائل المتعلقة بتحديد وتفعيل برامج التعليم والبحث، والأنشطة شبه الجامعية، وتخصيص الموارد في إطار التنظيم المعمول به على آليات شفافة.

ويجب أن يستجيب الأستاذ الباحث أو الباحث الدائم لجميع مستلزمات الاحترام والفعالية إذا ما دعي للقيام بوظائف إدارية.

تعتبر عمليات تقييم وتقدير أنشطة الأستاذ الباحث والباحث الدائم جزءاً لا يتجزأ من مسار منظومة التعليم والبحث في إطار عملية ضمان الجودة، ولابد أن يقتصر التقييم على معايير التقدير الأكاديمية لنشاطات التعليم والبحث، والنشاطات الاحترافية ذات العلاقة بالمؤسسات الجامعية والبحثية.

المحور الرابع:

أخلاقيات الأعمال ووظائف المؤسسة

هناك العديد من القرارات التي تتخذ على مستوى المؤسسات ويفترض ان تستند إلى أسس أخلاقية تعطي انطبعا إيجابيا باحترام المؤسسة والتزامها بمسؤوليتها الأخلاقية.

1. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة الإنتاج

أ. اختيار الموقع

كافة المؤسسات سواء تلك القائمة فعلا أو الجديدة منها، تواجه مشكل اختيار الموقع المناسب، فبالنسبة للمؤسسات القائمة فعلا قد تحتاج إلى إجراء توسعات نتيجة زيادة الطلب على منتجاتها، والتي لا يمكن تلبيتها من خلال التوسع في الموقع الحالي.

2. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة التسويق

تشكل مدونات اخلاقيات المهنة (deontology code) التي تم اعدادها غالبا من قبل الجمعيات المهنية وممارسي المهنة أداة أساسية لضبط الممارسات المتعلقة بمهنة ما، بالإضافة إلى توضيح الممارسات الغير الأخلاقية الواجب تفاديها، وفي كثير من الدول تقوم الهيئات التشريعية باعتماد هذه المدونات في شكل قوانين ومراسيم رسمية مما يعطيها صبغة الالزام ويجعلها مرجعا لفض النزاعات الفضائية المتعلقة بتلك الممارسات. إن ما تحتاجه الشركات وما يمكن أن يقدمه مجتمع البحث في التسويق حاليا هو العمل مع الممارسين على بناء وصياغة ميثاق الأخلاقيات مهنة المسوق، وفي الواقع، فإن معظم المواثيق التي تم اعدادها لحد الآن تتعلق فقط ببعض المهن المتخصصة في التسويق (مثل الإعلان، بحوث التسويق، إدارة المبيعات)، ولكن من دون صياغة ميثاق أخلاقي عالمي لعلاقة الشركات بأسواقها (عملاتها)، وربما يعود ذلك إلى أن مهنة المسوق (Marketer) غير محددة بدقة، فهي تشمل العديد من المهن الفرعية المتعلقة بنشاط التسويق بمفهومه الواسع.

تعتبر مدونة أخلاقيات التسويق التي أعدها الجمعية الأمريكية للتسويق (AMA) مرجعا عالميا لضبط الممارسات التسويقية بالنظر إلى التاريخ الكبير لهذه الجمعية والعدد

الكبير لأعضائها من الممارسين والمدراء والباحثين والطلبة في ميدان التسويق، فهي مؤهلة علميا لوضع مدونة الأخلاقيات مهنة المسوق Marketer. في ديباجة المدونة تؤكد الجمعية على أنها تلتزم بتعزيز أعلى المعايير الأخلاقية المهنية والقيم الأخلاقية لأعضائها (الممارسين والأكاديميين والطلاب)، المعايير الأخلاقية يتم وضعها استنادا إلى قواعد السلوك التي يتم مراقبتها والحفاظ عليها من قبل المجتمع و/ أو المنظمات المهنية، بينما تمثل القيم الأخلاقية مفهوما جماعيا لما تجده المجتمعات مرغوبا ومقبولا أخلاقي (AMA2017)، ونلاحظ هنا أن المدونة تميز بين مفهوم المعايير الأخلاقية المهنية ومفهوم القيم الأخلاقية وتعتبر كلاهما ضروري لضبط الممارسات التسويقية وضمان أخلاقيات التسويق المرغوبة.

أ. المعايير الأخلاقية المهنية **Professional Ethical Norms** حيث يتوجب على المسوقين (AMA,2017):

- **عدم الإضرار:** وهذا يعني الوعي بضرورة تجنب الأفعال الضارة أو الأخطاء، عن طريق تجسيد المعايير الأخلاقية العالية والالتزام بجميع القوانين واللوائح المعمول بها في الخيارات التي نتخذها؛
- **تعزيز الثقة في نظام التسويق:** وهذا يعني السعي بحسن النية والتعامل العادل من أجل المساهمة في فعالية عملية التبادل، وكذلك تجنب الخداع في تصميم المنتجات التسعير، الترويج، والتوزيع؛
- **تبني القيم الأخلاقية:** وهذا يعني بناء العلاقات وتعزيز ثقة المستهلك في سلامة التسويق من خلال التأكيد على هذه القيم الأساسية: الصدق، المسؤولية، الإنصاف، الاحترام، الشفافية والمواطنة.

ب. القيم الأخلاقية **Ethical Values**: والمتمثلة في القيم السنة التالية (AMA2017):

• **الصدق والأمانة (Honesty):** أن تكون المؤسسة صريحة في التعامل مع العملاء

وأصحاب المصلحة، ولتحقيق هذه الغاية، يجب:

- السعي إلى أن تكون اتصالات المؤسسة صادقة في جميع الحالات وفي جميع الأوقات؛

- عرض المنتجات ذات القيمة التي تدعيها المؤسسة في اتصالاتها التسويقية؛

- وقوف المؤسسة وراء منتجاتها إذا فشلت في تقديم فوائدها المنتظرة منها؛

- وفاء المؤسسة بالتزاماتها وعودها الصريحة والضمنية.

• **المسؤولية (Responsibility):** أي قبول المؤسسة لعواقب قراراتها التسويقية،

ولتحقيق هذه الغاية، يتوجب أن:

- تسعى المؤسسة جاهدة لتلبية احتياجات العملاء؛

- تجنب استخدام الإكراه مع جميع أصحاب المصلحة؛

- الإقرار بالحقوق الاجتماعية لأصحاب المصلحة التي تأتي مع زيادة القوة التسويقية والاقتصادية؛

- الالتزام الخاص بالمؤسسة تجاه قطاعات السوق الضعيفة مثل الأطفال، كبار السن،

الأميين، الفقراء، وغيرهم ممن قد يكونون محرومين بشكل كبير؛

- أخذ مسؤولي المؤسسة في الاعتبار، للمسؤولية البيئية للمؤسسة عند صنع القرارات.

• **العدل والإنصاف (Fairness):** لتحقيق التوازن بين احتياجات المشتري ومصالح

البائع، حيث يجب العمل على:

- عرض المنتجات بطريقة واضحة في البيع والإعلان وغيرها من أشكال الاتصالات،

ويشمل ذلك تجنب الترويج الخاطيء والمضلل والمخادع؛

- رفض التلاعبات وتكتيكات المبيعات التي تضر بثقة العملاء؛

- رفض الانخراط في تثبيت الأسعار، الأسعار المفخخة أو أي تلاعب بالأسعار؛

- تجنب المشاركة في تضارب المصالح؛
- حماية المعلومات الخاصة للعملاء والموظفين والشركاء.
- **الاحترام (Respect):** الاعتراف بالكرامة الإنسانية الأساسية لجميع أصحاب المصلحة، وتحقيق هذه الغاية، يجب القيام بما يلي:
 - تقييم الفروق الفردية وتجنب الصور النمطية للعملاء أو تصوير المجموعات الديموغرافية (مثل الجنس أو العرق) بطريقة سلبية أو غير إنسانية؛
 - الاستماع إلى احتياجات العملاء وبذل كل الجهود المعقولة الرصد وتحسين رضاهم باستمرار؛
 - بذل الجهد لفهم ومعاملة المشتريين والموردين والوسطاء والموزعين من جميع الثقافات؛
 - الإقرار بمساهمات الآخرين، مثل الاستشاريين والموظفين وزملاء العمل في انجاح أعمال التسويق؛
 - معاملة الجميع، بما في ذلك منافسينا، بالطريقة التي تود أن نعامل بها.
 - **الشفافية (Transparency):** خلق روح من الانفتاح في عمليات التسويق، يجب تحقيق ما يلي:
 - السعي إلى التواصل بوضوح مع جميع الدوائر الرسمية؛
 - قبول النقد البناء من العملاء وأصحاب المصلحة الآخرين؛
 - شرح واتخاذ الإجراءات المناسبة فيما يتعلق بالمخاطر الهامة للسلعة أو الخدمة، واستبدال المكونات أو أي شيء يمكن أن يؤثر على العملاء أو إدراكهم لقرارتهم الشرائية؛
 - الكشف عن قائمة الأسعار وشروط التمويل والتعديلات المتاحة.

• **المواطنة (Citizenship):** للوفاء بالمسؤوليات الاقتصادية، القانونية الإنسانية،

المجتمعية التي تخدم أصحاب المصلحة، يتوجب العمل على:

- السعي لحماية البيئة عند تنفيذ الحملات التسويقية؛
- خدمة المجتمع من خلال الأعمال التطوعية والتبرعات الخيرية؛
- المساهمة في التحسين الشامل للتسويق وسمعته؛
- حث أعضاء سلسلة التوريد على ضمان أن تكون التجارة عادلة لجميع المشاركين فيها، بما في ذلك المنتجون في البلدان النامية.

قد تكون مدونة الأخلاق ملهمة، تعليمية أو تنظيمية، المدونة الملهمة هي التي تحدد مجموعة من المثل المراد تحقيقها في المهنة أما التعليمية فهي تشكل أداة لتحسين الفهم والوعي ووسيلة للتعامل مع المشكلات الأخلاقية، فيما تعتبر المدونة التنظيمية وسيلة لمعالجة تظلمات الأطراف المتنازعة، وإذا نظرنا إلى مدونة الاخلاقيات للجمعية الأمريكية للتسويق، فإنه يمكن اعتبارها ملهمة لأنها تحدد مجموعة المثل الأخلاقية الواجب على مهني التسويق اتباعها (O'Boyle & Dawson 1992).

أي أن هذه المدونة غير ملزمة قانونا لممارسي التسويق، ولكن الاسترشاد بتوجيهاتها من شأنه أن يجنبهم الكثير من الممارسات التسويقية غير الأخلاقية، والتي تضر بصورهم التجارية وتتسبب لكثير منهم في متاعبات قضائية، لأن معظم الممارسات التسويقية غير الأخلاقية مجرمة قانونيا في كثير من الدول، وفي كثير من الدول يوقع المستهلكون وجمعيات حماية المستهلكين دعاوى قضائية ضد الشركات الممارسة لهذه السلوكيات، وتنتهي غالبية هذه القضايا بتغريم الشركات ودفع تعويضات للمتضررين، مع تغطية اعلامية للقضايا مما يضر بصورة المؤسسات وسمعته.

تمثل وظيفة التسويق نشاطا حيويا واستراتيجيا بالنسبة للكثير من المؤسسات الصناعية والخدمية، خاصة مع تنامي حدة المنافسة بسبب الانفتاح التجاري المتواصل

على نطاق عالمي، ونظرا لارتباط هذا النشاط بالعالم الخارجي عموما وبالمستهلكين خصوصا، فإنه يخضع لتقييم ورقابة من طرف الكثيرين من أصحاب المصلحة وخاصة العملاء، وتتوافق أنشطة التسويق مع الكثير من الممارسات التسويقية غير الأخلاقية التي يتسبب فيها المكفون بهذا النشاط على مستوى المؤسسة، ويمثل التزام المؤسسة بأخلاقيات التسويق أحد الحلول الهامة التي يمكنها التقليل من هذه الممارسات غير الأخلاقية والضارة للمؤسسة.

3. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة إدارة الموارد البشرية

إن الأداء الحقيقي ينظر إليه على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة دون تجاهل إحداها، إذ تمثل أخلاقيات الأعمال أهم هذه العوامل باعتبارها قلب تقييم الأداءات (الوظيفي والتنظيمي)، حيث ترتبط أخلاقيات الأعمال بكل من مسيري المنظمات والأفراد العاملين على حد سواء، وخاصة عند إعداد عمليات تقييم الأداء، هذا الأخير لا يمكن أن يكون دقيقا، عادلا ومعقولا دون صياغة سليمة لأخلاقيات الأعمال في المنظمة من خلال تحديد المسؤوليات، الحقوق والواجبات الأساسية لكل فرد، إذ يتم النظر لهذه الأخلاقيات من زاوية الواجبات والالتزامات.

ترتبط أخلاقيات الأعمال بأداء الأفراد من خلال القيم التي يمكن أن تكون موروثات الأفراد أنفسهم أو من منظماتهم، حيث أن علاقة الأخلاقيات بالقيم تقتصر في كون هذه الأخيرة تعتبر كجزء من الأولى، إذ أن القيم تعبر عن مجموعة قواعد ومعايير للسلوك تمكن الفرد والمنطقة من التمييز بين الصواب والخطأ وبين ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه.

إن أداء العامل يكون منسجما ومنسقا مع قيمه، فعلى سبيل المثال فإن الأفراد الذين يحملون قيم الاستقلالية في العمل سيعملون على نحو تحقيق تلك الاستقلالية، وإذا عجزوا عن تحقيق الحافز المادي ذي القيمة لديهم وذلك من خلال العمل، فإن نوعية

الأداء سوف تتخفف، وحين تكون قيم الفرد شبيهة بقيم الآخرين في نفس مجموعة العمل فإن ذلك يدفعه للتفاعل معهم في عدة طرق إيجابية، وبالتالي سوف يرتفع ويتحسن أدائه، وفي المقابل فإن الفرد الذي يرى أنه على خلاف في القيم مع مجموعته يتصرف بنحو مختلف ودائماً يؤدي هذا الشعور بالاختلاف إلى الصراع، وحين يقع الصراع يقل الانجذاب نحو المجموعة.

4. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة المحاسبة

تتمثل قواعد السلوك الأخلاقي للمحاسبين المهنيين والتي تطبق على جميع المحاسبين المهنيين في الممارسة العامة وفي الأعمال وتتمثل في:

أ. النزاهة: يفرض هذا المبدأ التزاماً على كافة المحاسبين المهنيين بأن يتصرفوا بالاستقامة والأمانة في علاقاتهم المهنية والتجارية، وتعني النزاهة ضمن التعامل العامل والصدق، ولذا يجب ألا يكون للمحاسب المهني علاقة مع التقارير والقوائم أو البلاغات أو المعلومات الأخرى.

ب. الموضوعية: يفرض هذا المبدأ التزاماً على جميع المحاسبين المهنيين بأن لا يتهاونوا في حكمهم المهني والتجاري بسبب التحيز أو تضارب المصالح أو التأثير غير المفرد للآخرين.

ج. الكفاءة والعناية المهنية: حيث يجب المحافظة على المعرفة والمهارات المهنية بالمستوى المطلوب لضمان حصول العملاء أو أصحاب العمل على الخدمة المهنية الكفوءة، وتأدية المهام بكل اجتهاد وعناية وفقاً للمعايير الفنية والمهنية المعمول بها عند تقديم الخدمات المهنية.

د. السرية: إن مبدأ السرية يفرض التزاماً على المحاسبين المهنيين للامتناع عن:

✓ الكشف عن معلومات سرية خارج الشركة أو رب العمل والتي يتم الحصول عليها نتيجة العلاقات المهنية أو التجارية دون تفويض محدد وصحيح، إلا إذا كان هناك حق أو واجب قانوني أو مهني بالكشف عنها؛

✓ استعمال المعلومات السرية التي يتم الحصول عليها نتيجة العلاقات المهنية والتجارية لمصلحتهم الشخصية أو مصلحة أطراف ثالثة.

ويمكن للمحاسبين المهنيين الإفصاح عن المعلومات السرية:

- يسمح بالإفصاح بقوة القانون ويكون مفوضاً به من قبل العميل أو صاحب العمل؛
- الإفصاح مطلوب بقوة القانون، على سبيل المثال:

✓ إعداد الوثائق أو تقديم أدلة أخرى في سياق الإجراءات القانونية.

✓ الإفصاح للسلطات العامة المختصة عن تعديلات القانون التي تظهر.

هـ. **السلوك المهني:** يفرض هذا المبدأ للتقيد بالقوانين والأنظمة ذات الصلة وتجنب أي عمل قد يسيء إلى سمعة المهنة. وهذا يتضمن الأعمال التي يعتبرها طرف ثالث عاقل ومطلع، لديه معرفة بجميع المعلومات ذات الصلة، أنها تؤثر بشكل سلبي على السمعة الجيدة للمهنة. وعند تسويق وترويج أنفسهم وأعمالهم، وينبغي أن لا يسيء المحاسبون المهنيون إلى سمعة المهنة، بل يجب أن يكونوا أمناء صادقين.

المحور الخامس:

أخلاقيات الأعمال والوظائف الإدارية

إن كل نشاط من نشاطات المؤسسة يرأسه مدير ويعمل معه طاقم يشكلون فريق عمل فإنهم يمارسون عمليات إدارية يومية ويتخذون العديد من القرارات المتفاوتة في أهميتها والتي لا تخلو من التأثيرات على العاملين وعلى مصلحة المؤسسة وبالتالي يجب مراعاة البعد الأخلاقي لها.

1. أخلاقيات الأعمال في وظيفة التخطيط

مع تزايد أهمية وظيفة التخطيط في منظمات الأعمال المعاصرة، تزايد الاهتمام بتوفير كفاءة وجود عملية التخطيط بما يضمن توفر أساس منين لبقية الوظائف الادارية الأخرى، وكان من مظاهر هذا الاهتمام التركيز على المفاهيم الأخلاقية والقيمية في عملية التخطيط، فأداء عملية التخطيط بكفاءة وفعالية يتم من خلال أطر أخلاقية تضبط المفاهيم والممارسات والأدوات الخاصة بوظيفة التخطيط، فضلا عن أطر أخلاقية توجه فكر وتصرفات الممارسين لعملية التخطيط.

2. أخلاقيات الأعمال في وظيفة التنظيم

على ضوء تركيبية وخصائص التنظيم يكون المناخ التنظيمي مهياً لممارسات أخلاقية أو لا أخلاقية، فعند التعامل مع التنظيم بأبعاده المختلفة ككيان مؤسسي من جانب وكوظيفة إدارية من جانب آخر تتراد أهمية الأسس والمبادئ الأخلاقية في بناء هذا التنظيم، وتتجسد الأخلاقيات في أسلوب توزيع الأدوار والمهام وممارسة الصلاحيات والنفوذ وكذا بالاهتمام بالتنظيم غير الرسمي حيث يمكن أن يزداد في إطار هذا التنظيم فرص المحسوبية والوساطة.

3. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة التوجيه

تعتبر وظيفة التوجيه ذات أهمية كبيرة في منظمات الأعمال ويدخل في إطار هذه الوظيفة القيادة وأساليبها وكذلك أساليب التحفيز المستخدمة من قبل المنظمات، وفي كلا هذين البعدين تتجسد العديد من السلوكيات الأخلاقية في المنظمة.

ففي القيادة تجد أن ما يعزز نظرة العاملين للقائد، اعتماده في تأدية دوره على مصادر قانونية وتشريعية في عملية التنسيق ورفع الروح المعنوية لدى العمال وزيادة رضاهم عن العمل والمنظمة واستخدام القوة القائمة على الخبرة والتجربة وليس تلك السلطة التعسفية، وتزداد قدرة القائد على الاقناع والتأثير والتوجيه كلما غلب على طبعه البعد الأخلاقي.

أما فيما يخص التحفيز فمن الضروري أن تعني قيادة المنظمة لمدى أهمية نظام الأجر والدور الذي تلعبه إذا كان هذا النظام مبني على مبادئ تجعله يتصف بالتجديد والديناميكية وأخذ الجوانب الأخلاقية بعين الاعتبار عند القيام بالتحفيز.

4. أخلاقيات الأعمال في إطار وظيفة الرقابة

يجب أن تشمل الأنشطة الرقابية إجراءات متعددة يرتبط بعضها بالجوانب الفنية ويرتبط البعض الآخر بالجوانب السلوكية وبهذا فإن مؤشرات الرقابة يعتمد عليها في إحقاق الحقوق وتحميل المسؤوليات. لذلك يفترض أن تكون دقيقة وشاملة، ويفترض بالنظام الرقابي أن ينمي جوانب الاستقلالية والحرية وأن يكون بعيدا في إجراءاته عن القهر والخوف والاستبداد.

المحور السادس:
مدخل للفساد الإداري

يعتبر موضوع الفساد الاداري معقد ومتشعب الجوانب، يختلف الباحثون حول كيفية تشخيصه وتحليله واقتراح الحلول المناسبة لمحاربتة، والحد من آثاره، وأصبح من أولويات الحكومات محاربة الفساد الإداري عن طريق وضع استراتيجيات يتم تحديثها بشكل مستمر.

1. مفاهيم أساسية حول الفساد

1.1. مفهوم الفساد لغة

عرفت معاجم اللغة والمتخصصين الفساد بأنه تحول الشيء من حالته الطبيعية إلى حالة متفسخة. وجاء لفظ الفساد في اللغة العربية بمعنى التلف والعطب والقحط أو القتل أو أخذ المال من دون وجه حق.

والفساد في اللغة هو مصدر الفعل الثلاثي الماضي فسد وهو نقيض الإصلاح، والفساد لغة البطلان فيقال الرجل أفسد الرجل الشيء أو جعله فاسداً، وفسد الرجل جاوز الصواب والحكمة وتفاسد القوم: تدابروا وقطعوا أرحامهم، والمفسدة خلاف المصلحة وهي الضرر.

ويعرف معجم أوكسفورد الانجليزي الفساد بأنه إنحراف أو تدمير النزاهة في أداء الوظائف العامة من خلال الرشوة والمحاباة.

أما الفساد في القرآن الكريم فقد جاء في مواضع كثيرة وقد فسر العلماء اللفظ القرآني " الفساد " على عدة أوجه منها:

- الفساد يعني العصيان كما في قوله " إذا قيل لهم لا تفسدوا في الأرض قالوا إنما نحن مصلحون إلا أنهم هو المفسدون ولكن لا يشعرون " .

- الفساد يعني الهلاك كما في قوله تعالى: " وقال موسى لأخيه هارون اخلفيني في قومي وأصلح ولا تتبع سبيل المفسدين " .

2.1. مفهوم الفساد اصطلاحاً

تعددت تعريفات الفساد بتعدد جوانبه المتعلقة به واتجاهاتها المختلفة فاختلاف التعريف باختلاف النظرة الذي ينظر بها إلى الفساد.

وضع البنك الدولي عدة تعريفات للفساد، آخرها: " الفساد هو إساءة استعمال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة، فالفساد يحدث عادة عندما يقوم موظف بقبول أو طلب أو ابتزاز رشوة، لتسهيل عقد وإجراءات مناقصة عامة، كما يتم عندما يعرض وكلاء أو وسطاء الشركات بتقديم رشوة للاستفادة من سياسات أو إجراءات عامة للتغلب على منافسته وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين النافذة، كما يمكن للفساد أن يحصل عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة " .

كما عرفته منظمة الشفافية الدولية بأنه " كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسه أو لجماعته " .

3.1. أنواع الفساد

يتخذ الفساد عدة أنماط كما يلي:

أ. الفساد السياسي:

ويشمل فساد الزعماء، فساد التشريع والتنفيذ والقضاء وفساد الأحزاب السياسية وقضايا التمويل، ويشير إلى مخالفات القواعد والأحكام التي تنظم عمل النسق السياسي.

ب. الفساد الاجتماعي:

ويشمل فضائح كبار مسؤولي الدولة الأخلاقية، بروز شبكات تجارة الدقيق الأبيض، استغلال الأطفال والتجارة بهم.

ج. الفساد الإداري:

ويتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الادارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفة في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية، ويشمل الرشوة والمحاباة والمحسوبية والاحتيال.

د. الفساد المالي:

ويتمثل بمجمل الانحرافات المالية ومخالفات القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في الدولة ومؤسساتها ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية.

4.1. أسباب ظهور وتفشي الفساد

هناك العديد من الأسباب التي أدت إلى تفشي ظاهرة الفساد، نوجرها فيما يلي:

- أسباب ذاتية: مرتبطة بشخصية الموظف أو القائد ورغباته الذاتية، ومستواه الثقافي والتعليمي.

- أسباب اجتماعية: متمثلة في العادات والتقاليد والأعراف السائدة والضغطات الاجتماعية والتي توفر المناخ الملائم لانتشار مظاهر المحسوبية، الرشوة، استقلال النفوذ... الخ.

- أسباب تنظيمية: ضخامة الجهاز الإداري من خلال التوسيع والتقسيم الإداري وزيادة عدد الموظفين يخلق إجراءات إدارية معقدة في التنفيذ بسبب كثرة وعدم وضوح التعليمات وغياب المعايير الدقيقة لقياس الأداء وضعف أخلاقية الادارية، تشجيع الموظفين على الممارسات والتصرفات التي تحقق المنافع الخاصة وخصوصا في ظل البيروقراطية وضعف أو انعدام الرقابة على الأجهزة الحكومية.

- أسباب تشريعية: أهمها عدم استقلالية القضاء، فاستقلاليتها مبدأ هام يستمد أهميته من وجود سلطة قضائية مستقلة نزيهة تمارس عملها بشكل عادل وتملك سلطة رادعة تمارسها على عموم المجتمع دون تمييز وإشاعة العمل بين أفراد المجتمع.

- أسباب سياسية: ضعف الممارسة الديمقراطية وشيوع حالة الاستبداد السياسي والدكتاتورية، وتتمثل في الولاء السياسي في تعيين الموظفين السامين والقياديين الإداريين من الدرجة العليا، مما يفتح أبواب المحسوبية السياسية وغياب أجهزة الرقابة والمحاسبة، وعدم وجود مؤسسات ومنظمات مستقلة تعن بمكافحة الفساد.

- أسباب اقتصادية: حينما يكون هناك تفاوت صارخ في توزيع الثروة القومية بين أفراد المجتمع الواحد ولا توجد في نفس الوقت مساع قوية للتقليل من هذا التفاوت من قبل النظام الحاكم وكبار المسؤولين، هنا ينشأ الفساد والانحراف.

5.1. التطور التاريخي للفساد

يمتد الحديث عن الفساد سواء المالي أو الإداري أو الأخلاقي إلى أعماق التاريخ، وحتى يومنا هذا استمرت الدراسات والأبحاث حول هذه الظاهرة، فارتبط الفساد بانحراف السلوك الإنساني عن الطريق الصحيح للفطرة الإنسانية والتخلي عن المثل الأخلاقية. فقد وجدت ظاهرة الفساد منذ القدم، وكانت بدايتها مع قصة هابيل وقابيل، وتطورت مع زيادة وتنوع الموارد والثروات ونمو عدد السكان في العالم ومحاولاتهم المستمرة لامتلاك ما لا يملكون وبشتى الطرق سواء السليمة أو غيرها.

وكانت أول قطعة نقدية مزورة هي القطعة النقدية الذهبية التي سبها يوليكراش حاكم جزيرة ساموس اليونانية سنة 353 قبل الميلاد، وكانت مصنوعة من الرصاص ومغطاة بقشرة رقيقة من الذهب، وقد أشارت كل من الحضارة الآشورية والفرعونية إلى الفساد بعدة صور منها تعاطي الرشوة وسرقة الحلي والذهب. وتحدث المصلحون والمفكرون والفلاسفة عن الفساد منذ أيام "حمورابي" الذي تنص شريعته على عقوبات

في حق مرتكبي السرقة والتزوير وغيرها من ممارسات الفساد، ولم يكن موضوع الفساد ومكافحته غائبا في الشريعة الاسلامية فقد حظي هذا الموضوع باهتمام كبير، فقد تناوله القرآن الكريم في 50 آية تنهى عنه وتحذر منه وتحدد أجزائه في مناسبات مختلفة وتندد بالفساد وتبين خطورته وعاقبته الوخيمة.

ومع الانفتاح الاقتصادي والعولمة وحرية التجارة وحرية حركة رؤوس الأموال والجريمة المنظمة انتشر الفساد في جميع أنحاء العالم وتعددت أشكاله وظواهره بالشكل التي جعله قضية عالمية، ففي الآونة الأخيرة انهارت بعض الشركات العملاقة لشركة Enron للطاقة وشركة Anderson Arthur لتدقيق الحسابات، وحصلت اختلاسات كبيرة في شركة World Com للاتصالات وشركة Parmalate الأوروبية للأغذية، حيث رجع هذا الانهيار إلى التلاعب والتزوير والاختلاسات والكذب وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة، كما ساهم الاحتيال والتكتم على المعلومات والتدليس إلى تفجير أزمة مالية واقتصادية عالمية أثرت وبشكل مباشر على اقتصاديات دول العالم ككل.

2. تعريف الفساد الإداري

يعرف Joseph Nay الفساد الإداري بأنه " السلوك المخالف للتعليمات والواجب الرسمي للحصول على المصلحة الشخصية، ويدفع هذا السلوك إلى استعمال الرشوة لمنع موضوعية شخص معين، كما يشمل سوء استخدام المال العام كالتوزيع غير العادل وغير القانوني للموارد العامة بهدف تحقيق مكاسب شخصية".

كما يعرف أنه إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص، ويحدث الفساد عادة عندما يقوم موظف بقبول أو طلب رشوة لتسهيل عقد، أو إجراء طرح لمناقصة عامة. كما يمكن للفساد أن يحدث عن طريق استغلال الوظيفة العامة

من دون اللجوء إلى الرشوة، وذلك بتعيين الأقارب ضمن منطقة المحسوبية والمنسوبية أو سرقة أموال الدولة مباشرة.

ويعرف أيضا بأنه " انحراف أخلاقي لبعض المسؤولين العموميين، ويعتبر هذا التعريف من أشمل التعاريف المقدمة للفساد الإداري على أساس أن باقي أنواع الفساد الأخرى سواء الاقتصادي أو السياسي أو القانوني هي نتاج فساد أخلاقي قيمى اجتماعي، غير أنه لا يمكن الاعتماد على الجانب الأخلاقي فقط في تعريف الفساد الإداري بأنه يبقى غير قادر على تفسير بعض مظاهر وأشكال الفساد الأخرى، وهذا ما دفع إلى ضرورة البحث عن معايير أخرى لتعريفه خاصة وأن البعد الأخلاقي يختلف من مجتمع لآخر.

ويعرف أيضا أنه يتعلق الفساد الإداري بسلوك الموظف العام، من استخدام الموارد العامة لتحقيق مصالح أو أغراض شخصية، أو التغاضي عن أنشطة غير قانونية أو الاختلاس أو الرشوة.

3. المناهج الفكرية التي تعرضت لدراسة الفساد الإداري

من أهم المناهج الفكرية التي تعرضت لدراسة الفساد الإداري هي:

أ. المنهج القيمي

يعتمد هذا المنهج على النظام في تحديده لمفهوم الفساد الإداري، وعلى هذا النحو فقد عرف الفساد الإداري على أنه القصور القيمي عند الأفراد الذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة والتي تخدم المصلحة العامة. ويؤخذ على هذا المنهج أنه لم يحدد مستوى النظام القيمي الذي قد يتم الانحراف عنه، ومن أهم ما يؤخذ عليه أيضا هو عدم ثبات مفهوم القيم ونسبته وصعوبة التحقق منه.

ب. منهج المعدلين الوظيفيين

برز هذا المنهج لتوضيح مفهوم الفساد الإداري، نتيجة للانتقادات التي قرص لها المنهج القيمي، ويؤكد أغلب المؤلفين والمنظرين في هذا المنهج على أن الفساد الإداري هو السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية محاباة اعتبارات خاصة كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية أو ارتكاب مخالفات ضد القوانين لاعتبارات شخصية.

ويؤخذ على هذا المنهج أن حدوث ظاهرة الفساد الإداري، ليست بالضرورة تكون مرتبطة بحوافز غير مشروعة تقدم من طرف أطراف أخرى فقط، بل قد يكون السبب في حدوثها اندفاعات ذاتية عند الموظفين تكون لمصالحهم.

وإن ظاهرة الفساد الإداري قد لا يعود سببها الرئيسي إلى قصور ونواتق في قواعد العمل الملتزمة في الأجهزة الإدارية، وإنما قد تعزى لأسباب أخرى مثل الجوانب القيمية عند الموظفين.

ج. منهج اللامعدين

يعتبر هذا المنهج من المناهج المعاصرة لتوضيح مفهوم الفساد الإداري حيث اعتمد على المنهج القيمي أيضا في وضع بعض المفاهيم، معتبرا من غير الممكن إهمال المنهج القيمي، إذ يرتكز مؤدي هذا المنهج في مفاهيمهم على اعتبار أن الفساد الإداري ظاهرة لا تقتصر على الممارسات الفردية، بل تعتمد على أكثر من ذلك، فتأخذ طابعا نظاميا يسعى لتكريس النفس والاستمرار، وليس التفاني الذاتي مع حركة تقدم المجتمع.

4. أنواع الفساد الإداري

أ. حسب معيار الحجم

نميز في هذه الحالة بين نوعين:

- الفساد الكبير:

وهو الفساد الذي يقوم به كبار الموظفين في الدولة وذلك بغرض تحقيق مصالح مالية أو اجتماعية كبيرة، ويعد هذا النوع من أهم أنواع الفساد وأخطرها على الإطلاق، لأنه يكبد خزانة الدولة مبالغ مالية غاية في الضخامة، نظرا لكونه فسادا ضاربا في الدرجات الوظيفية العليا من الموظفين من رؤساء الدول والوزراء والمحافظين والمسؤولين الكبار في الدولة، ويختلف عن الفساد الصغير بضخامة الرشاوي المستخدمة فيه. ولا يمكن أن يتم إلا بتوريط مسؤولين في مراتب عليا، حيث يكون حجم العمليات التي تقع ضمنه كبيرة وتخرج عن سلطة الموظفين الصغار، مثل عمليات توريد السلع والمعدات مرتفعة الثمن ومشاريع البنية التحتية والمعدات العسكرية. وهذا النوع من الفساد والذي يتشكل من رأس المال والسلطة أطلق عليه الفقه الغربي تسمية "جرائم الصفوة" و"جرائم ذوي الباقات البيضاء" وذلك لأنها ترتكب من أفراد يحتلون مكانة اجتماعية عالية يشغلون مناصبهم وسلطاتهم لخرق القوانين النافذة والتنظيمات.

- الفساد الصغير:

وهو الفساد الذي يصدر من صغار الموظفين ويتمثل في شكل أداء الوظائف والخدمات الروتينية المقدمة منهم، حيث يمارس هذا الفساد من جانب فرد واحد دون ان يكون هناك تنسيق مع الآخرين غالبا، وينتشر هذا الفساد بين الموظفين في القطاعات المختلفة. ويرجع ذلك إلى حاجتهم الاقتصادية المادية نظرا لعدم حاجة ما يتقاضونه من رواتب، مما يظهر هذا الفساد في صورة تقاضي صغار الموظفين الرشوة عن أي خدمة يقدمونها للمواطنين كمقابل لتأدية هذه الخدمة بشكل سريع لتجنب ما تمر به من مراحل روتينية معقدة وطول إجراءات أو لكونها مخالفة للنظام والقانون.

ب. حسب معيار الانتشار

- الفساد المحلي:

يقصد به ما ينتشر من مظاهر الفساد داخل البلد الواحد، ولا ينتأى عن كونه فساد صغار الموظفين والافراد ذوي المناصب الصغيرة في المجتمع، ممن لا يرتبطون في مخالقاتهم بشركات أجنبية تابعة لدولة أخرى، وعلى الرغم من أن الفساد ظاهرة عالمية منتشرة بشكل واسع، إلا أن ذلك لا يخفف من حدة خصوصيتها وكثافتها في بعض المجتمعات.

- الفساد الدولي:

وهو الفساد الذي يأخذ أبعادا واسعة وكبيرة تصل إلى نطاق عالمي ضمن نظام يعرف بالاقتصاد الحر، وقد تترابط الشركات المحلية والدولية والقيادة السياسية فتأخذ شكل المنافع الذاتية المتبادلة يصعب التفريق بينهما. وفي هذا النوع تكمن الخطورة العظمى على المدى الواسع، وقد يأخذ أشكالا مختلفة فقد يكون في صورة رشاي ومدفوعات غير مشروعة في إطار التجارة والمساعدات الأجنبية وتدفقات الاستثمار بين الدول أو في صورة مزايا تفضيلية في فرص التجارة أو التحيز لصالح اقتراحات استثمارية معينة أو استبعاد بعض العملات من نطاق المعاملات الدولية بالخداع وقد يظهر في صور أكثر خطورة على المجتمعات مثل الاتجار بالمخدرات والانسان والسلاح الأبيض وغسيل الاموال.

ج. الفساد من حيث القطاع

يقسم الباحثون في الشؤون الاقتصادية الفساد إلى قسمين:

- فساد القطاع العام:

لقد وجد قطاع الحكومة لكي يبقى، وإن بقائه مرهون بأدائه وفعالته، وتحقيق الأهداف التي وجد من أجلها أصلا لخدمة المجتمع وأفراده، ولكن الشكوى كانت ولا زالت

من الفساد والهدر الغالب على مؤسسات الدولة حتى إن من هم في السلطة يعانون من هذه الظاهرة، وهذا ما يظهر واضحا في خطبهم وتصريحاتهم الداعية للإصلاح ومحاربة الفساد، إذ يبدو أن القطاع العام يعد مرتعا خصبا للانحرافات الادارية والسرقات المالية، لأن الحافز الفردي عائب والمصلحة الشخصية للقائمين على النشاط الاقتصادي غير متوفرة. فيكون التعويض دائما هو ذلك النمط من توظيف العام لصالح الخاص وتحويل المواقع إلى دكاكين يجلب أصحابها المنافع ويستغلون المواقع من أجل أهداف لا علاقة لها بأن تريح المنشآت والشركات العامة أو تخسر ما دامت الدولة هي المالك الوحيد القادر على تعويض الخسائر وتغطية السرقات بل وربما التستر على فساد الكبار أحيانا، ولا بد من الإشارة إلى أن نفقات القطاع الحكومي أكثر من نفقات القطاع الخاص، لأن مؤسسات الدولة تدفع التزاماتها المالية القانونية تجاه المجتمع، بينما القطاع الخاص متحرر من كل هذه الالتزامات ويتهرب على الأغلب من دفع كامل الضرائب المستحقة عليه.

- فساد القطاع الخاص:

أشار تقرير منظمة الشفافية العالمية إلى أن الشركات الأمريكية هي التي تمارس أعمالا غير مشروعة، تليها الشركات الفرنسية والصينية والألمانية، كما يشير التقرير إلى أن عددا كبيرا من كبار الموظفين في أكثر من 136 دولة يتقاضون مرتبات منتظمة مقابل تقديم خدمات لتلك الشركات، وتزداد هذه الدول في شرق آسيا وأمريكا اللاتينية.

د. الفساد طبقا للمجال الذي نشأ فيه (ينتشر فيه أو نشاطه):

يعتبر هذا المعيار من أهم المعايير التي يتم الاستناد عليها لتحديد أنواع الفساد،

ويقسم عليه إلى:

- الفساد المالي:

ويتمثل في جمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل المالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية، وتتوغل مظاهر الفساد المالي لتشمل غسيل الأموال، التهرب الضريبي وتزييف العملة النقدية... الخ.

- الفساد الإداري:

يتعلق الفساد الإداري بمظاهر الانحرافات الإدارية أو التنظيمية وهو تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف خلال تأديته لمهام وظيفته الرسمية ضمن منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية، ويتم داخل الإدارات والوحدات الحكومية من قبل صغار موظفي الحكومة.

- الفساد السياسي:

تتعلق بالانحرافات المالية ومخالفات القواعد والأحكام التي تنظم عمل النسق السياسي، ويقوم هذا الفساد على أساس سلب الحريات وعدم المشاركة بالقرار والتفرد بالسلطة وعدم احترام الرأي الآخر والعنف في مواجهة المواقف. ويعد الفساد السياسي أحد أخطر أنواع الفساد على قمة الهرم.

- الفساد الأخلاقي:

هو ذلك الفساد الذي يؤدي بالمرء إلى الانحطاط في سلوكياته بصورة تجعله لا تحكم عقله، التي ميزه الله به عن غيره من المخلوقات، فيستسلم لثرواته ورغباته فينحط بذلك إلى أقل الدرجات والمراتب، وينتج عن ذلك السلوكيات المخالفة للآداب.

- الفساد الثقافي:

ويقصد به خروج جماعة عن الثوابت العامة لدى الأمة، مما يفك هويتها وإرثها الثقافي، وهو عكس الأنواع الأخرى من الفساد يصعب الإجماع عن إدانته أي سن تشريعات تجرمه.

- الفساد الاجتماعي:

هو الفساد الذي يصيب المؤسسات الاجتماعية التي أوكل لها المجتمع تربية الفرد وتنشئته كالأُسرة والمدرسة والجامعات ومؤسسات العمل، كما أن التنشئة الفاسدة تؤدي حتماً إلى فساد اجتماعي مستقبلي يتمثل في عدم تقبله الولاء الوظيفي وعدم احترام الرؤساء وعدم تنفيذ الأوامر والاخلال بالأمن العام.

5. العلاقة بين الفساد الإداري والمالي

يرتبط الفساد الإداري بالفساد المالي بشكل كبير ويعتبر جزء منه، فالدافع في الكثير من الأحيان يكون تحصيل أموال غير مشروعة، كما أن تأثيره عادة على الجانب المالي سواء بشكل مباشر (استهداف الأموال أو غير مباشر استهداف مادي عيني) والذي يتم عن طريق الفساد في العمليات الإدارية.

المحور السابع:

أبعاد الفساد الإداري والمالي وطرق محاربه

1. أسباب تفشي ظاهرة الفساد الاداري والمالي

1.1. مفهوم الفساد المالي

تعتبر ظاهرة الفساد المالي ظاهرة عالمية واسعة الانتشار ذات جذور عميقة تأخذ أبعادا واسعة وتتداخل فيها عدة عوامل، فهي تعترض عملية التطور والبناء في المجتمعات والبلدان على المستويين العام والخاص، لأنها تهدف إلى تغليب المصلحة الفردية على المصالح العامة بطرق غير مشروعة، وأصبحت تهدد جميع مجالات الحياة ولا يمكن القضاء عليها إلا من خلال تضافر كل الجهود الرامية إلى تجفيف منابعها وتشخيص مسبباتها ومحاولة علاجها بصورة جذرية، وقد عرف الفساد المالي بأنه " تلك الانحرافات المالية المبنية على مخالفة القوانين والأنظمة ومختلف الأحكام المعتمدة في أي مؤسسة أو تنظيم كالاختلاسات، التهرب الضريبي... الخ .

2.1. أسباب تفشي ظاهرة الفساد الاداري والمالي

هناك العديد من الأسباب التي أدت إلى انتشار ظاهرة الفساد المالي والإداري، وحتى وإن لم يتمكن المختصون من حصر هذه الأسباب بصورة كاملة لتعدد واختلافها تبعا لطبيعة المجتمع والمنظمة والمحيط العام، ولعل أهم هذه الأسباب ما يلي:

أ. الأسباب الادارية والتنظيمية: تتلخص أهمها في:

❖ ضعف النظام الرقابي واستغلال العلاقات مع المسؤولين في المناصب العليا وضعف القيادات الإدارية وعدم نزاهتها والذي يجعل الممارسات الفاسدة روتينا ساريا يمر دون مساءلة أو حساب؛

❖ العمل بالكثير من السرية وعدم الوضوح وقلة الشفافية خصوصا إذا كان للمنظمة موارد كثيرة وبعيدة عن الرقابة الشعبية والإعلامية؛

❖ عدم وضوح الصلاحيات وسوء توزيع السلطات والمسؤوليات وعدم تناسب الهيكل التنظيمي مع طبيعة العمل وعدم وجود وصف وظيفي واضح؛

❖ عدم وضوح التعليمات وغياب قواعد العمل والاجراءات المكتوبة ومدونات سلوك الموظفين في قطاعات العمل المتنوعة؛

❖ المركزية والبيروقراطية المفرطة وعدم توزيع المهام والصلاحيات والمسؤوليات بعدالة وتخلف الاجراءات الادارية وعدم مواكبتها لروح العصر وحاجات المجتمع؛

❖ ضعف سياسات التوظيف وفسادها وعدم اعتماد معايير موضوعية للكفاءة والنزاهة عند تعيين الموظفين والمسؤولين في الوظائف العليا؛

❖ عدم الاستقرار الوظيفي في الادارات العليا أي شعور الموظف أن منصبه فرصة يجب استغلالها قبل تنحيه منه.

ب. الاسباب القانونية والتشريعية: تتمثل في:

❖ القوانين التعسفية التي تدفع الأفراد لتجاوزها والتحايل عليها وعدم احترامها وخرقها باستمرار؛

❖ التغيير المستمر للقوانين بغرض خدمة مصالح فئات متنفذة وشخصيات سياسية كبيرة؛

❖ الثنائية في تفسير القوانين والغموض في نصوصها بحيث تقبل التأويل للنفاذ من خلالها لتمرير مواقف معينة أو تحصيل منافع خاصة.

ج. المتغيرات الاجتماعية والثقافية: وهي التي تؤثر على سلوك العاملين في الأجهزة الادارية للدولة وتساهم في ممارسة الفساد فيها نذكر منها:

❖ الالتزام بالأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع التي تدفع للتحيز للأقارب وحب المظاهر والحث على استعمال الوساطة واستغلال النفوذ والعلاقات الشخصية والارسمية في التأثير على المعاملات الرسمية بما يتعارض مع القوانين؛

❖ توظيف الانتماءات الجهوية والعشائرية والطائفية في الضغط على الإداريين لتحقيق مزايا بغير وجه حق كالتعيين ومنح الرخص والوكالات والمقاولات؛

❖ التأثير السلبي لبعض العادات الاجتماعية على سلوك الإداريين كالإسراف في الانفاق والهدر في الموارد وعدم الحفاظ والاهتمام بممتلكات الدولة.

2. مظاهر وأنماط الفساد الإداري والمالي

1.2. الانحرافات التنظيمية: تتمثل أهمها في:

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

2.2. الانحرافات السلوكية: من أهمها:

أ. استغلال المنصب العام (سوء استغلال السلطة): يسعى أصحاب المناصب العامة وخاصة في الدول النامية إلى استقلال مناصبهم لتحقيق مكاسب مادية خاصة، وبذلك يقومون بإساءة استخدام السلطة من خلال الغش والإسراف في استخدام أموال الدولة واستغلالها والإضرار بالثقة التي منحتها لهم الدولة.

ب. المحاباة والمحسوبية: تعتبر المحسوبية من أكثر المظاهر خطورة والأصعب علاجاً فهي تنتج عن استغلال المنصب الحكومي للاستفادة الشخصية لمصلحة الفرد ومحاسبه دون وجه حق بل على أساس الصلة. وتتمثل برعاية الأقارب والمعارف وتفضيلهم في مجال التعيين أو إبرام العقود وبذلك تستغل الموارد وتشغل المناصب من قبل غير المؤهلين مما يؤدي إلى آثار سلبية عديدة تنعكس على المجتمعات. أما المحاباة فهي تساهل الموظف مع أقاربه ومعارفه على حساب الأنظمة والتعليمات التي تحكم سير عمله، أو أن يعطيهم الأولوية في إنهاء معاملاتهم والاستفادة من خدمات دائرته قبل غيرهم.

ج. الواسطة: هنا لا بد أن نفرق بين الواسطة على أنها إدخال طرف ثالث له إمكانيات اجتماعية للتأثير في نتيجة العلاقات الاجتماعية بين طرفي علاقة اجتماعية في موقف

معين، كما عرفت أنها الشفاعة لدى مسؤولي أو ولي أمر لرفع مظلمة، أو التوصل إلى حق، وبين الوساطة التي يقصد بها تدخل شخص ذو مركز أو وظيفة مهمة لصالح من لا يستحق التعيين أو إحالة عقد أو صفقة أو اشغال منصب ... الخ، دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتقاء الحزبي رغم كونه غير كفؤ أو مستحق.

3.2. الانحرافات المالية

أ. **الإسراف في المال العام:** أي التبذير في نفقات الدولة من خلال الانفاق غير المبرر أو منح التراخيص والاعفاءات الضريبية والجمركية لأشخاص أو شركات غير مؤهلة لذلك بهدف إرضاء من هم في السلطة أو لتحقيق مصالح متبادلة، مثل ارتفاع تكاليف تأدية الخدمات عن الحد الأدنى المقرر لها كالخدمات الصحية والتعليمية، شراء السيارات الحكومية الفاخرة والبذخ في الانفاق على مظاهر الحكم والاحتفالات العامة.

ب. **التهرب الضريبي والجمركي:** يتم التهرب الضريبي من خلال تمكن المكلف كلياً أو جزئياً من التخلص من تأدية الضرائب المستحقة عليه وذلك عبر ممارسة الغش والتزوير في القيود ومخالفة القوانين والأنظمة الضريبية المعتمدة. فالتهرب الضريبي يتضمن غشا وتحايلاً على التشريعات الضريبية المنظمة لفرض الضريبة والذي يتم عادة بالتواطؤ مع موظفي مصالح الضرائب الباحثين عن مكاسب غير مشروعة، وذلك مثلاً من خلال عدم الإعلان عن النشاط أي الدخل الخاضع للضريبة أو تفسير القانون تفسير خاطئ عن قصد حتى يمكن للمتهرب أن يتحمل أقل قدر ممكن من الضرائب مقابل منحه رشوة لأفراد السلطة الضريبية.

ج. **غسل الأموال:** هو عملية تحويل شكل الأموال أو العوائد التي تم الحصول عليها من جرائم اقتصادية أو استخدامها بما يساعد على إخفاء مصدرها أو أصلها. ويعتبر غسل

الأموال من أشهر ممارسات الفساد الدولي الشائعة وهو فساد يتقاطع مع الأنظمة والقوانين المتعلقة بنظام العدالة وحقوق الملكية... إلخ.

4.2. الانحرافات الجنائية: أهمها:

أ. الرشوة: هي الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من أجل تنفيذ عمل مخالف لأصول المهنة، وهي ليست ظاهرة عابرة أو عرضية، إنما ظاهرة مؤثرة من الناحية الاقتصادية بمتغيرات الاقتصاد الكلي ونتائجها مؤذية، ويتحمل المجتمع من جرائها كلفة إضافية تتمثل في تكاليف تداول السلعة أو الخدمة على نحو يؤدي إلى سوء تخصيص الموارد وتدهور مستويات الكفاءة الانتاجية والتوزيعية. وتتواجد في أنظمة التدخل الحكومي وهي أكثر ظهورا في نظام المنافسة الاحتكارية، لأن الاحتكار يجبر المستهلك على تغيير أولويات سلوكه الاقتصادي فيدفع سعرا أعلى من سعر التكلفة ولكن هذا السعر لا يذهب إلى المنتجين بل إلى طرف وسيط في التبادل ناتج عن تصرفه تزايد الحاجة للسلعة أو الخدمة في السوق في ظل ظروف الندرة فيضطر الباحث عن السلعة أو الخدمة إلى ترتيب أوضاعه بشكل يحصل فيه على ما يريد مقابل الزيادة التي يدفعها بالضرورة لطرف قرر نوع علاقة التبادل.

ب. الاختلاس أو نهب المال العمومي: استخدام الصلاحيات الممنوحة للشخص أو الاحتيال أو استغلال الموقع الوظيفي للتصرف بأموال الدولة بشكل سري من غير وجه حق، ويعني الاختلاس قانونيا: أن يتصرف الموظف العمومي في المال الذي وجد تحت يده وفي حيازته بسبب وظيفته على اعتبار أنه مملوك له، علما بأن ملكيته هنا ناقصة، كأن يأخذ أو يطلب أي موظف له شأن في تحصيل الضرائب أو الرسوم أو العوائد أو الغرامات ما ليس مستحقا أو يزيد على المستحق مع علمه بذلك، أو كل موظف مسؤول عن توزيع سلعة أو عهد إليه بتوزيعها فأخل فعلا وعمدا بنظام توزيعها.

3. آثار الفساد الإداري والمالي

يمكن حصر الآثار الناجمة عن الفساد الإداري والمالي فيما يلي:

أ. الآثار الاقتصادية

- سوء توزيع الموارد: موارد تستخدم في الفساد بدلاً من استخدامها في وسائل إنتاجية، شركات تبدد الوقت والموارد في تجنيد موظفين بغرض إنشاء علاقات مع مسؤولين، الانفاق على الرشاوى، مسؤولون يتخذون قرارات استثمارية غير محايدة ومنحازة إلى جانب بعينه لا تخدم الصالح العام، بينما يتحمل دافعو الضرائب التكلفة ويتخذون قرارات استثمارية غير محايدة ومنحازة إلى جانب بعينه لا تخدم الصالح العام، بينما يتحمل دافعو الضرائب التكلفة.

- خفض معدلات الاستثمار: إشاعة عدم الطمأنينة بين المستثمرين الأجانب والمحلية نتيجة التكاليف غير المتوقعة، فانتشار الفساد يرسل إشارة إلى المستثمرين تفيد بضعف سيادة القانون، وبالتالي عدم ضمان حقوق الملكية في الدولة، مما يجعل من الاستثمار مخاطرة غير مأمونة العواقب، فاستثمار منخفض يعني نمو منخفض.

- تدني مستويات المنافسة والكفاءة والابتكار: المدفوعات غير القانونية (الرشوة) تعني أن الشركات ذات الأفضلية لا تتنافس في ظل مؤشرات واحدة، في الوقت الذي تواجه الشركات الجديدة عراقيل كبيرة للدخول إلى تلك الأسواق، وينتهي الأمر بالمستهلك إلى دفع سعر أعلى مقابل جودة أقل.

- زيادة حدة الفقر وسوء توزيع الدخل: يؤدي الفساد إلى إثراء القلة على حساب الكثرة مما يساعد على تعميق الفجوة بين من يملكون ومن لا يملكون وتصبح الخدمات العامة مسألة خاضعة للبيع والشراء، مما يؤدي إلى خلق حالة من التمييز والطبقية وعدم العدالة داخل المجتمع.

- **تفاقم عجز الموازنة العامة:** يعمل الفساد على التقليل من الإيرادات العامة وذلك من خلال التهرب الضريبي غير المشروع أو الحصول على إعفاءات ضريبية غير مشروعة، كما يزيد من تكلفة بناء وتشغيل المشاريع العامة، مما يؤثر سلبا على الموازنة العامة للدولة حيث نقل الإيرادات الضريبية نتيجة للتهرب فتضعف بذلك قدرة الحكومة على تمويل الاستثمارات اللازمة للتنمية.

ب. الآثار الاجتماعية

- **الإخلال بمبدأ العدالة الاجتماعية:** يؤدي الفساد الإداري والمالي إلى نشوء فئة في المجتمع ثرية نتيجة معاملاتها غير المشروعة واكسابها أموال مختلفة المصادر بطرق ملتوية وازدياد الفقر للفئات الأخرى ويخلق تمييز طبقي بين شرائح المجتمع، كما يزيد من نسبة المهمشين سياسيا واجتماعيا وكذا اقتصاديا، بإضعاف مستوى معيشتهم وبالتالي تعميق الفجوة بين الفقراء والأغنياء.

- **تغليب المصلحة الشخصية على المصالح العامة:** عدم الاهتمام بأمور المواطنين أو توفير خدماتهم، كما يقود إلى تقليص فرص العمل وتفشي البطالة وتآزم الظروف الاجتماعية من شأنه فتح المجال للتنمر الشعبي العام واللجوء إلى الاضرابات والتظاهرات وأحيانا إلى زعزعة أمن البلاد.

- **عدم الاكتراث بالقانون وعدم احترامه من قبل الأفراد:** وذلك بشعور شريحة من المجتمع بالظلم وحرمانها من حقوقها، ما ينعكس سلبا على ثقة المواطنين في الأجهزة الحكومية، كما يؤدي الفساد إلى تعمد بعض الأفراد على عدم احترام القانون كعدم دفع الضرائب والتهرب الضريبي وعدم الاهتمام بالمرافق العامة ما يخلق التمرد والعنف الاجتماعي.

- انهيار القيم الأخلاقية: يقوم الفساد على إضعاف الوازع الديني وزعزعة القيم الأخلاقية القائمة في المجتمع: الأمانة، الصدق، الإخلاص، العمل والمساواة وتكافؤ الفرص، وكذا أخلاقيات المهنة لدى الموظفين وعدم المسؤولية.

ج. الآثار السياسية

- إن عدم الاستقرار السياسي والمتمثل في انتشار الفساد في الدول المرتبطة بالقروض الخارجية، فهي تكون ملزمة بتنفيذ شرط جزاء، وفي حين الإخلال به يؤثر على الدولة بفقدان سيادتها من خلال تحكم وتدخل الدولة المقرضة بسيادة تلك الدول، كما يقوم المفسدون باستخدام القروض في المشاريع التي لا علاقة لها بالتنمية، أو توجيهها إلى حسابات خاصة.

- كما يعمل الفساد على ضعف قوة الدولة ويجعلها أكثر انكشافا أمام القوى الخارجية، كما يقلل من قدرتها على المساومة مع الشركات الدولية، ويعطي فرصة التعامل لهذه الشركات بعقود غير متوازنة مع كبار المسؤولين في تلك الدول، كما أن في حالة عدم استمرار نظام الحكم، لا يكون من مصلحة الدول الأخرى أن تقيم معها علاقات طويلة المدى. بالتالي الإساءة إلى سمعة الدولة وتقليل فرص حصولها على المساعدات المالية لتسريع عملية التنمية.

4. طرق محاربة الفساد الإداري والمالي

أ. المحاسبة: تتمثل في خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية، والمحاسبة على نتائج أعمالهم، وذلك يعني خضوع المسؤولين الذين يشغلون قمة الهرم الوظيفي كامل المسؤولية أمام السلطة التشريعية التي تتولى الرقابة على أعمالهم، ومن ثم خضوعهم للمحاسبة.

ب. تدوير الوظيفة العامة: بحيث لا يبقى الموظف العام لأكثر من أربع سنوات في موقعه القيادي، ومع أن هذا يعتبر في الأنظمة الديمقراطية من الآليات الناجحة والمجربة

لحد من الفساد، باعتبار أن الموظف الذي يبقى أكثر من أربع سنوات في موقعه، يكون قد أوجد شبكة مصالح هائلة ومتينة تمنع إمكانية الإصلاح.

ج. المساءلة: تعد المساءلة دور المسؤولين المنتجين أو المعينين على الوظائف العامة، وإلزامهم بتقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم، ومدى قدرتهم على تنفيذها، وحق المواطنين في الحصول على المعلومات الوافية عن أعمال الإدارات العامة، للتأكد من اتفاق عملهم بدعم قيم الديمقراطية، مما يزيد من دعم المواطنين لهم.

د. الشفافية: تعبر الشفافية عن الوضوح وهي عكس السرية، فهي تعبر عن التواصل بين الحكومة والشعب، مما يتيح الفرصة لتمكين الناس من الاطلاع على كيفية إدارة شؤون الدولة، والوضوح داخل منظمات ومؤسسات المجتمع المدني.

هـ. ضمان استقلالية الهيئات الرقابية: من خلال إعطائها تفويضا واضحا وقاطعا من البرلمان لمراقبة أداء الأجهزة التنفيذية، وإصدار تشريعات تضمن حمايتها من تدخل الأجهزة الأمنية والتنفيذية مع توفير الموارد المادية والفنية اللازمة لتمكينها من أداء دورها بفاعلية وإعطائها القدرة على الحصول على المعلومات اللازمة لأداء مهامها.

و. ضمان استقلالية الجهاز القضائي ونزاهته وتوفير محيط بعيد عن الضغوط والتدخلات من أجل تحقيق الصرامة في التطبيق. والفصل بين السلطات الثلاث للدولة، وهذا بتقسيم السلطة بطريقة أفقية إلى ثلاث أجزاء مستقلة وبطريقة رأسية حيث تقسم السلطة إلى مركزية ومحلية.

ح. التوعية والاعلام: إن الإعلام يعتبر من أهم أدوات ضبط المجتمعات وحمايتها من الفساد من خلال العمل على غرس القيم الاخلاقية بما فيها الممارسات الاجتماعية السليمة وتقنيات العمل القانونية. تنمية الروح الاجتماعية من أجل التخلص من الأنانية وحب الذات والنزعة الفردية الموجودة لدى كل فرد. كذلك زيادة الوعي بمخاطر الفساد باعتماد مختلف وسائل الاعلام والتوعية المتاحة.

المحور الثامن:

مؤشرات الفساد والحوكمة

1. مؤشرات الفساد

1.1. مؤشر مدركات الفساد CPI

هو مؤشر سنوي تصدره منظمة الشفافية الدولية منذ عام 1995، ويقاس مدى إدراك مستوى الفساد في القطاع العام في مختلف دول العالم. يتم تقييم الدول على مقياس من 0 إلى 100 (0 شديد الفساد، 100 شديد النزاهة). لا يقاس هذا المؤشر الفساد بشكل مباشر بل يعتمد على تصورات الخبراء ورجال الأعمال حول الفساد في كل بلد، وتشمل مصادر البيانات تقارير من منظمات مثل البنك الدولي والمنتدى الاقتصادي العالمي ووحدات أبحاث مستقلة. يعطي صورة عن مستوى الشفافية والنزاهة في إدارة الشأن العام ويستخدم من قبل المستثمرين لتقييم المخاطر، الحكومات لتحديد نقاط الضعف والمنظمات لمتابعة الإصلاحات. يركز هذا المؤشر على الفساد في القطاع العام بما في ذلك الرشوة، اختلاس الأموال العامة، استغلال المناصب العامة لتحقيق مكاسب شخصية، غياب الشفافية والمساءلة والتأثير السياسي غير المشروع.

رغم فوائد مؤشر "مدركات الفساد" إلا أنه يواجه بعض الانتقادات أهمها:

- قياس الإدراك فقط وليس الواقع الفعلي.
- قد يتأثر بالتحيز الإعلامي أو الصورة النمطية.
- لا يشمل القطاع الخاص أو الجرائم الاقتصادية الكبرى.

2.1. مقياس الفساد العالمي GCB

هو استطلاع للرأي العام تنشره منظمة الشفافية الدولية لقياس تجربة المواطنين ومواقفهم تجاه الفساد في حياتهم اليومية.

يهدف هذا المقياس إلى معرفة تجربة الأفراد الشخصية مع الفساد (مثل هل دفعت رشوة؟)، قياس مستوى الثقة بالمؤسسات (مثل الشرطة، القضاء، البرلمان، الأحزاب)،

تقييم رغبة المواطنين في محاربة الفساد، معرفة مدى فعالية جهود مكافحة الفساد في كل بلد.

بالنسبة لمصدر بياناته فهو يعتمد على استطلاعات الرأي الميدانية التي تجرى مع آلاف المواطنين في أكثر من 100 دولة، ويتم اختيار العينات بطريقة تمثيلية إحصائياً (عادة مقابلات مباشرة أو عن طريق الهاتف).

مقياس الفساد العالمي لا يعطي "درجة" أو ترتيباً عالمياً مثل مؤشر مدركات الفساد بل يقدم نسب مئوية لعدد الأشخاص الذين:

- واجهوا فساد بشكل مباشر؛
- يعتقدون أن الفساد يتزايد أو يتراجع؛
- دفعوا رشواي في مجالات مثل الصحة والتعليم؛
- يثقون أو لا يثقون في المؤسسات.

3.1. مؤشر دافعي الرشوة BPI

يركز هذا المؤشر على الرشاوى الدولية التي تدفع من قبل القطاع الخاص عند ممارسته للأعمال التجارية في الخارج، أي أنه يبين مدى استخدام الشركات العالمية للرشوة كوسيلة للدخول إلى الأسواق في غير بلدانها الأصلية، يغطي المؤشر جميع البلدان الرئيسية مثل مجموعة العشرين ويتم من خلال هذا المؤشر تصنيف البلدان واحتساب النقاط التي تحرزها على مقياس من 0-10، بحيث تمثل الدرجة 10 الرأي القائل بأن الشركات في تلك الدولة لم تكن منخرطة تماماً في الرشوة عند ممارستها الأعمال التجارية في الخارج، في حين تشير الدرجة 0 إلى ممارسة الرشوة بشكل دائم عند قيام شركات تلك الدولة بالأعمال التجارية في الخارج.

بالنسبة لبيانات هذا المؤشر يتحصل عليها من خلال سؤال كبار المدراء التنفيذيين في الشركات المستهدفة حول احتمال قيام الشركات الأجنبية في هذه البلدان التي لديهم معاملات تجارية معها بالتعامل بالرشوة عند ممارسة الأعمال التجارية في بلدانهم.

4.1. مؤشر ضبط الفساد للبنك الدولي

هو أحد مؤشرات الحوكمة العالمية الصادرة عن البنك الدولي ويقاس مدى قدرة الحكومات على مكافحة الفساد في القطاعين العام والخاص ومدى نجاحها في رد استغلال السلطة لتحقيق مكاسب شخصية.

يركز هذا المؤشر على تقييم:

- وجود الرشوة وانتشارها؛
 - فعالية هيئات مكافحة الفساد؛
 - مدى التزام المسؤولين العاميين بالنزاهة؛
 - قدرة القضاء على محاسبة الفاسدين؛
 - سيادة القانون على الفئات النافذة؛
 - ثقة المواطنين والشركات في مؤسسات الدولة وقدرتها على مكافحة الفساد.
- تتراوح قيمة المؤشر بين (-2.5 إلى +2.5)، النتائج المرتفعة تعنى مستوى منخفض للفساد والنتائج المرتفعة تعنى مستوى مرتفع للفساد.

يتم احتساب هذا المؤشر استنادا على أكثر من 30 مصدرا أهمها منظمة الشفافية الدولية المنتدى الاقتصادي العالمي، Freedom House، وحدة الاستخبارات الاقتصادية وغيرها.

2. مؤشرات قياس مكافحة الفساد استنادا إلى مبادئ الحوكمة

1.2. مفاهيم أساسية حول الحوكمة

أ/ مفهوم الحوكمة وأهميتها

تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) على أنها: "مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة الشركة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين".

وتعرفها مؤسسة التمويل الدولية (IFC) على أنها "النظام التي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها".

وتهدف الحوكمة إلى تحقيق عدد من الأهداف:

أ. **الشفافية:** تعتبر الشفافية من المفاهيم الحديثة والمتطورة في الحوكمة والتي يجب على الإدارة الواعية الأخذ بها لما لها من أهمية على الشركة والأطراف المعنية بها. وتعني الشفافية الانفتاح والتخلي عن الغموض والسرية والتضليل وجعل كل شيء قابلا للتحقق والرؤية السليمة.

ب. **المساءلة:** يحق للمساهمين مسائلة الإدارة التنفيذية عن أدائها وهذا حق يضمنه القانون وأنظمة الحوكمة لهم، كما تضمن المساءلة مسؤولية الإدارة التنفيذية أمام مجلس الإدارة ومسؤولية المجلس أمام المساهمين.

ج. **المسؤولية:** تهدف أنظمة الحوكمة إلى رفع الحس بالمسؤولية لدى الإدارة وأن يتصرف كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بدرجة عالية من الأخلاق المهنية. كما تقر المسؤولية بالحقوق القانونية للمساهمين وتشجيع التعاون بين الشركة والمساهمين في العديد من الأمور التي تخص المؤسسة.

د. **المساواة:** والمقصود هنا المساواة بين صغار المستثمرين وكبارهم، وبين المستثمرين المحليين والأجانب على حد سواء. فعلى سبيل المثال، فإن مالك السهم الواحد يمتلك

الحقوق نفسها التي يمتلكها مالك المليون سهم كالتصويت والمشاركة في الجمعية العمومية ومساءلة مجلس الادارة وحصصة من توزيع الأرباح...الخ.

ب/ مبادئ الحوكمة

تم وضع مبادئ الحوكمة من طرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وهي

سنة مبادئ يعتبر أولها إطارا عاما وضروريا لتطبيق المبادئ الخمسة الأخرى:

أ. **ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات:** من أهم العناصر التي يجب توفرها في أي دولة ضمان تطبيق فعال لقواعد الحوكمة ويعكس ضرورة توفر إطار فعال من القوانين والتشريعات والأسواق المالية الفعالة، ورفع القيود عن نقل رؤوس الاموال، ووجود نظام مؤسستي فعال يضمن تشريع وتطبيق البنية السوقية اللازمة، ويجب أن يكون هذا الاطار ذا تأثير على الاداء الاقتصادي الشامل ونزاهة الأسواق ويشجع على قيام أسواق تتصف بالشفافية والفعالية.

ب. **ضمان حقوق المساهمين:** إن أهم ما أكدت عليه قواعد الحوكمة هو حقوق المساهمين وأبرزها:

- ضمان وجود طرق مضمونة لتسجيل ملكية الأسهم؛
- إمكانية تحويل ملكية الأسهم؛
- الحصول على المعلومات اللازمة عن الشركة في الوقت المناسب وعلى أساس منتظم؛
- المشاركة في التصويت في الجمعية العامة للشركة؛
- المشاركة في أرباح الشركة.

ج. **المعاملة المتساوية للمساهمين:** ينبغي على إطار حوكمة الشركات أن يضمن معاملة متساوية لكافة المساهمين، بما في ذلك مساهمو الأقلية والمساهمون الأجانب. كما ينبغي أن يكون لكافة الأسهم الحقوق نفسها، ضمن صنف معين من الأسهم، وينبغي

أن يحصل كافة المساهمين على تعويض مناسب عند تعرض حقوقهم للانتهاك. وأخيراً، يجب حماية مساهمي الأقلية من إساءة الاستغلال من قبل أصحاب النسب الحاكمة.

د. دور أصحاب المصالح: إن المساهمين، مجلس الإدارة والادارة التنفيذية هم أصحاب المصالح الرئيسيون في الشركة. وفي هذا السياق ينبغي على إطار حوكمة الشركات أن يعترف بحق أصحاب المصالح التي ينشئها القانون وأن يعمل على تشجيع التعاون النشط بين الشركات وأصحاب المصالح في خلق الثروة، فرص العمل واستدامة المؤسسات.

هـ. الإفصاح والشفافية: ينبغي في إطار حوكمة الشركات أن يضمن القيام بالإفصاح السليم في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات الهامة والمتعلقة بالشركة بما في ذلك المركز المالي للشركة وحقوق الملكية وحوكمة الشركات.

و. مسؤولية مجلس الإدارة: ينبغي في إطار حوكمة الشركات أن يضمن التوجيه والإرشاد الاستراتيجي للمؤسسة، والرقابة الفعالة لمجلس الادارة على المجلس ومحاسبة مجلس الإدارة على مسؤوليته أمام الشركة والمساهمين.

2.2. مؤشرات قياس مكافحة الفساد

أ/ المقياس العالمي للبيانات المفتوحة لشبكة الأنترنت العالمية "بارومتر البيانات المفتوحة"

هو أداة دولية تقيس مدى توفر البيانات الحكومية المفتوحة وجودتها وقابليتها للاستخدام في مختلف بلدان العالم، يتم تطويره من قبل مؤسسات مثل مؤسسة الويب ومبادرة البيانات المفتوحة، ويهدف إلى تقييم مدى تقدم الحكومات في إتاحة البيانات العامة للمواطنين بشفافية وقابلية لإعادة الاستخدام.

تقوم مؤسسات مثل Open Knowledge Foundation بإعداد هذا المؤشر سنوياً بناء على مساهمات في المجتمع المدني، الباحثين والنشطاء في كل بلد.

يهدف هذا المقياس إلى:

- تشجيع الشفافية: من خلال إظهار ما إذا كانت البيانات الحكومية متاحة فعلا.
- تقرير المساءلة: لأن الوصول إلى البيانات يعزز من قدرة المواطنين والمجتمع المدني على مراقبة أداء الحكومات.
- تحفيز الابتكار: البيانات المفتوحة تستخدم لتطوير تطبيقات وخدمات رقمية جديدة.
- المقارنة بين الدول: لتحديد الفجوات وتحفيز الدول على تحسين سياساتها في مجال الشفافية الرقمية.

ب/ مؤشر حوكمة الموارد لمعهد حوكمة الموارد الطبيعية RGT

هو أداة دولية مهمة طوّرها معهد حوكمة الموارد الطبيعية، ويستخدم لتقسيم كيفية إدارة الحكومات للثروات الطبيعية مثل: النفط، الغاز، المعادن. فهو مؤشر مركب بقيس مدى جودة الحوكمة في قطاع النفط والغاز والمعادن في مختلف دول العالم، ويجب على سؤال رئيسي: هل تدير الدولة مواردها الطبيعية بشفافية وعدالة وكفاءة؟.

يتكون المؤشر من ثلاث ركائز رئيسية:

❖ الإطار المؤسسي والقانوني:

- هل توجد قوانين واضحة لتنظيم القطاع؟
- ما مدى قوة المؤسسات المسؤولة عن إدارة الموارد؟

❖ شفافية الممارسات:

- هل تنشر الدولة معلومات دقيقة عن الإيرادات، العقود، الإنتاج والضرائب؟
- هل البيانات متاحة للجمهور؟

❖ إدارة العائدات:

- كيف تستخدم الأموال التي تأتي من الموارد الطبيعية؟
- هل تدار بطريقة تخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟

ج/ مؤشر برنامج الدفاع والأمن الصادر عن منظمة الشفافية الدولية - فرع المملكة المتحدة -

يعتبر هذا المؤشر أول مؤشر متخصص في قياس كيفية قيام الحكومات بمنع ومكافحة الفساد في مجال الدفاع، حيث بين هذا المؤشر أن الدول ذات الأدوات الرقابية الضعيفة على هذا القطاع تتضمن ثلثي كبار مستوردي الأسلحة ونصف كبار الدول المصدرة للأسلحة في العالم.

يقيس هذا المؤشر مدى توفر الأدوات والآليات الفاعلة لمنع الفساد في قطاع الدفاع كالرقابة البرلمانية القوية، التمكن من إجراء المساءلة ووصول الجمهور الى المعلومات المتعلقة بالموازنات والمشتريات الدفاعية.

د/ مؤشر الشفافية في تقارير الشركات TRAC

هو أداة تستخدم لقياس مدى التزام الشركات الكبرى بالكشف عن المعلومات المالية وغير المالية المهمة، خاصة تلك المتعلقة بالضرائب، مكافحة الفساد، حقوق الانسان والحوكمة.

يعتبر مؤشر دولي، تعده عادة منظمات مثل Transparency International أو Networks Tasc Justice أو مؤسسة التمويل الدولية (IFC) ويقيس مدى التزام الشركات بالكشف عن:

- المعلومات المالية: الإيرادات، الأرباح، الضرائب المدفوعة لكل بلد تعمل فيه الشركة
- الهيكل المؤسسي: الملكية، أسماء الشركات التابعة والبلدان المسجلة فيها.
- سياسات مكافحة الفساد والرشوة: هل لدى الشركة سياسات معلنة؟ هل تنشر إجراءاتها التأديبية؟
- المعلومات غير المالية: حقوق العمال، التأثير البيئي، حقوق الانسان، المساواة بين الجنسين.

يقاس المؤشر من خلال تقييم عدد من أكبر الشركات العالمية وفق نظام نقاط

(0-100)، ويتم ترتيب الشركات بناء على:

- كمية وتوعية المعلومات المكشوفة؛

- اتساق التقارير مع المعايير العالمية مثل:

✓ معايير GRI (Global Reporting Initiative)؛

✓ مبادرة الشفافية في الصناعات الاستخراجية (EITI)؛

✓ مبادئ الأمم المتحدة الإفصاح.

المحور التاسع:

أخلاقيات الأعمال والحوكمة والمسؤولية
الاجتماعية

1. آليات الحوكمة لمكافحة الفساد

1.1. الآليات الداخلية للحوكمة في مكافحة الفساد

وذلك من خلال:

- ❖ تشكيل لجان تدقيق داخلية لكل المؤسسات (عامة وخاصة) والعمل على استقلاليتها؛
- ❖ ضمان استقلالية كل من المدقق الداخلي والخارجي؛
- ❖ التطبيق السليم لقواعد الحوكمة على أرض الواقع في شكل ممارسات النزاهة والشفافية في إعداد القوائم المالية للمؤسسة؛
- ❖ مراجعة الكشوفات المالية قبل تقديمها إلى مجلس الإدارة؛
- ❖ تشكيل لجنة مكافآت لجذب المهنيين من ذوي الكفاءات العالية، هدفها تحديد الرواتب والحوافز والمزايا الخاصة ومراجعتها بصفة دورية؛
- ❖ تشكيل لجنة تعيينات تعمل بشفافية تامة في تعيين الكفاءات وتقييمهم.

2.1. الآليات الخارجية للحوكمة في مكافحة الفساد

- ❖ منافسة سوق المنتجات (الخدمات) وسوق العمل الإداري، فالمنافسة تهذب سلوك الإدارة؛
- ❖ الاندماجات والاككتسابات: وهي من الأدوات التقليدية لإعادة الهيكلة في قطاع الشركات في أنحاء العالم، حيث غالبا ما يتم الاستغناء عن خدمات الإدارات ذات الأداء المنخفض عندما تحصل عملية الاككتساب والاندماج؛
- ❖ التدقيق الخارجي: يؤدي المدقق الخارجي دورا مهما في المساعدة على تحسين نوعية الكشوفات المالية، بالتالي فإن اختيار المدققين الأكفاء والمتخصصين في حقل الصناعة أمر مهم جدا؛

❖ التشريع والقوانين: غالبا ما تؤثر وتشكل هذه الآليات على التفاعلات التي تجرى بين الفاعلين الذين يشتركون بشكل مباشر في عملية الحوكمة، فلقد أثرت بعض التشريعات على الفاعلين الأساسيين في عملية الحوكمة، ليس فيما يتصل بدورهم ووظيفتهم في هذه العملية، بل على كيفية تفاعلهم مع بعضهم.

2. المسؤولية الاجتماعية

1.2. مفهوم المسؤولية الاجتماعية

هناك العديد من التعريفات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث تختلف باختلاف وجهات نظر الباحثين والدارسين حول تحديد مفهوم دقيق وواضح حول شكل هذه المسؤولية الاجتماعية.

يعرف DRUCKER المسؤولية الاجتماعية على أنها " التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه ".

أما HOLMS اعتبرها " التزاما على المؤسسة تجاه المجتمع التي تعمل به وذلك عن طريق المساهمة في مجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية، مكافحة التلوث، خلق فرص عمل وحل مشكلات الإسكان والمواصلات ".

ويعرفها المنتدى الدولي لقادة الأعمال: " ممارسات الأعمال التجارية المتسمة بالانفتاح والشفافية القائمة على مبادئ أخلاقية واحترام الموظفين والمجتمع والبيئة ".

2.2. أهمية المسؤولية الاجتماعية

أ. بالنسبة للمؤسسة

❖ تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال وخاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة من وجود المؤسسة؛

❖ من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف؛

❖ تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع.

ب. بالنسبة للمجتمع

❖ الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛

❖ تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع؛

❖ ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح؛

❖ الارتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة التثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.

ج. بالنسبة للدولة

❖ تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهمتها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية.

❖ يؤدي الالتزام بالمسؤولية البيئية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية؛

❖ المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات التي تعد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعا بعيدا عن تحمل المسؤولية الاقتصادية الخاصة دورها في هذا الإطار.

3.2. أبعاد المسؤولية الاجتماعية

من بين الرواد الباحثين والإداريين الاجتماعيين الذين ركزوا على البعد الاجتماعي للمؤسسات تجد Carol الذي قدم نموذجا من أكثر النماذج شهرة، حيث يعتمد هذا النموذج في مجال المسؤولية الاجتماعية على أربعة أبعاد رئيسية:

أ. **المسؤولية الاقتصادية:** تتضمن فكرة المسؤولية الاقتصادية هي التركيز على تحقيق الأرباح للمالكين والإدارة والعاملين والمساهمين فيها، كما أن Drucker عبر عن ذلك بقوله أن: "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تتمثل أولا بتحقيق الأرباح الاقتصادية التي تمكنها من تغطية التكاليف المستقبلية"، لأنها إذا لم تستطع المؤسسة تحقيق هذه الأرباح فإنها لم تتمكن من تلبية أية مسؤوليات اجتماعية أخرى، لهذا فإن المسؤولية الاجتماعية تركز على بعدين اقتصادي واجتماعي، ويرى الباحثون أن كلا من البعدين مهم ولا تستطيع أن تركز على واحد وتهمل الآخر بل يجب أن يكونان في توازي مع بعض حتى تتحقق المسؤولية الاجتماعية إضافة إلى تحقيق الربح لباقي الأطراف التي تتأثر بقرارات المؤسسة كتقديم منتجات للمستهلكين بأسعار مناسبة ووظائف بأجور عادلة للعاملين.

ب. **المسؤولية القانونية:** هناك من يرى أن المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام وواجب قانوني، أي أن المؤسسات عند ممارستها لأنشطتها ووظائفها المختلفة يجب أن تكون متفقة ومتطابقة مع منظومة القوانين والتشريعات النافذة إلى جانب سعي هذه المؤسسات إلى تحقيق أهداف الربحية.

ج. **المسؤولية الأخلاقية:** تتمثل المسؤولية الأخلاقية في ضرورة التزام المؤسسات عند قيامها بوظائفها ومهامها باتباع الأسس والقواعد التي تتفق مع منظومة القيم والضوابط، العادات والتقاليد واحترام الثقافات الأساسية والفرعية دون إلحاق أي ضرر بالمجتمع ومكوناته.

د. **المسؤولية الاجتماعية:** والمبدأ الأساسي في هذا البعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية هو البحث بشكل دائم عن الأساليب والطرق التي تساعد في تحسين نوعية الحياة للعاملين

ولأفراد المجتمع وذلك من خلال إسهاماتها الطوعية بأموالها وبرامجها لصالح المجتمع وذلك عبر دعم برامج التنمية المحلية، وهذا ما يساهم في ضمان بقاء المؤسسة وازدهارها وتطورها وتحسين صورتها أمام المجتمع.

4.2. العلاقة بين الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية

تكمن أهمية الحوكمة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تطبيق مبادئ الحوكمة في المجال الاجتماعي، مما يترتب عليه زيادة في كفاءة استخدام المؤسسات لموادها في المجال الاجتماعي وتعظيم قيمتها وتدعيم قدرتها التنافسية ويساعدها على النمو والتوسع والاستدامة.

يشير كل من Marsiglia & Falautano إلى أن المبادرات الجيدة للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية تتقدم بشكل تدريجي من شكل "خيري" من رأسمالية الشركات إلى استراتيجيات أصيلة تهدف إلى استعادة ثقة العمال والمجتمع بشكل عام وتعزيز السمعة، وغالب ما يتم استخدام المفهومين بشكل مترادفي، في حين أن الحوكمة تعني "تحمل المسؤولية"، فإن المسؤولية الاجتماعية تقني "الأخذ بالحسبان" بالتالي فالمنطقة التي يرتبط فيها المفهومان هي كيفية جعل شروط "الربح" والمواطنة الصالحة للمنظمات متفقة.

أ/ المسؤولية الاجتماعية استنادا إلى خصائص حوكمة الشركات

تتصف حوكمة الشركات بعدة مميزات ومن أهمها المميزات المسؤولية الاجتماعية، حيث تعمل الحوكمة على جعل المؤسسات مسؤولة على القيام بالمسؤولية الاجتماعية والحفاظ على بيئة نظيفة لأنه من أجل البقاء والتطور في ظل البيئة الاقتصادية الحالية، على المؤسسات أن تتفاعل مع التوجهات الاجتماعية والبيئية التي غيرت من ظروف النشاط على مستوى جميع الأسواق وفرضت ظروف تنافسية جديدة.

ب/ الحوكمة كدعامة للمسؤولية للمنظمات

وفقا لـ John Hancock (2005) تبنى المسؤولية الاجتماعية للشركات على أربع ركائز أساسية، والتي تعتبر الحوكمة الاستراتيجية الجيدة من أهم هاته الركائز مع بقية الركائز والتي تتمثل في الموارد البشرية، رأس مال أصحاب المصالح والبيئة.

ج/ المسؤولية الاجتماعية كجزء لا يتجزأ من الحوكمة

وفقا لـ Chi-Kun Ho فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات ترتبط ارتباطا قويا وإيجابيا بمؤهلات وشروط المديرين والمجالس التي تمارس رقابة قوية وأدوار قيادية استراتيجية وإدارة ضغوط سوق رأس المال، وتشكل هاته الخصائص المتنوعة مجتمعة سمات الحوكمة الجيدة.

د/ الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية

وفقا لنموذج Bhumani and Soanawalla (2005) تعتبر الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية كمكونات تكاملية لنفس سلسلة مسؤوليات الشركة بتعبير آخر يدخل المفهومين ضمن إطار تكاملي يهدف إلى التوفيق بين مسائل المطابقة والابلاغ عن الأداء، والتي ينبغي توضيحها على نحو شامل وليس بطريقة متباينة، أي أن الشركة عليها إدراج هاته المفاهيم لتعزيز المساءلة الشاملة.

5.2. علاقة المسؤولية الاجتماعية بأخلاقيات الأعمال

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية هو وليد المصلحة الذاتية وليس نتاجا عن رؤيا أخلاقية، فالمسؤولية الاجتماعية وليدة النموذج الاقتصادي القائم على الكفاءة، وسرعان ما ظهرت الأبعاد السلبية لهذا المفهوم على مختلف الأطراف، مما أدى بالمنظمات إلى التحول إلى نمط المصلحة الذاتية المستنيرة بالأخلاقيات الأكثر توازنا بين مختلف الأطراف، وهذا ما يمكن ملاحظته من خلال:

❖ لقد أصبح واضحاً لدى المنظمات أن الإخلاق بالمسؤولية الاجتماعية والالتزامات في المجتمع ليس في صالح المنظمة، فالمحاكم يمكن أن تجعل المنظمات المخلة بمسؤولياتها الاجتماعية في دوامة طويلة، وأمام تكاليف وأعباء ضخمة مقارنة مع التكاليف التي تتحملها عند قيامها بالالتزامات الاجتماعية، مما يؤكد أن المسؤولية الاجتماعية هي حقا نتاج تحميل رشيد للمنفعة العائدة في ظل الظروف الجديدة.

❖ منذ بداية هذا القرن صدرت عدة قوانين في الدول الصناعية توضح حقيقة مهمة للمنظمات، هي أنها كانت تعمل أولاً لمصلحتها الاقتصادية لتأتي المسؤولية الاجتماعية لتخبرها على إعادة النظر في ذلك سواء الالتزام بالقوانين الجديدة أو تنفيذ القوانين القائمة.

❖ إن التحصيل الاقتصادي للمنظمات الأعمال يوضح أن المسؤولية الاجتماعية يمكن أن تدفع أية منظمة أن تكون لها عوائد مقابل نفقاتها، وهذا ما يجعلها مقبولة، فهي وسيلة فعالة لتعزيز سمعة المنظمة والشعور الودي والصورة الذهنية الملائمة لدى الزبائن. بالتالي يمكن القول أن هناك علاقة متداخلة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، إذ أن أولوية الكفاءة في تعظيم موارد المنظمة من تقديم خدمة أفضل وما شابه ذلك كانت في المرحلة الأولى ولغاية ستينات القرن العشرين، في حين نرى أن المرحلة الثانية كان التركيز على المسؤولية الاجتماعية في الأدبيات الإدارية إلى جانب التأكيد على الكفاءة خلال سنوات السبعينات ومن ثم الانتقال أو التحرك إلى التركيز على أخلاقيات الإدارة إلى جانب المسؤولية الاجتماعية والكفاءة.

الشكل رقم (01): المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل

الالتزام بأخلاقيات الأعمال ↑ عالي ↓ ضعيف	التزام أخلاقي عالي وضعف في الالتزام الاجتماعي	ملتزم أخلاقيا واجتماعيا
	غير ملتزم أخلاقيا ولا اجتماعيا	ملتزم اجتماعيا مع ضعف في الالتزام بالأخلاقيات
	ضعيف	عالي
	تبني المسؤولية الاجتماعية	

المصدر: طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، (2005):
 المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،
 ص 197.

يبين الشكل السابق أنه إذا كانت المؤسسة ذات توجه اجتماعي والالتزام أخلاقي
 عالي، ففي هذه الحالة فإن المؤسسة ملتزمة أخلاقيا واجتماعيا في مخرجاتها وسلوكياتها
 من مجمل الجوانب القانونية منها وغير القانونية. أما إذا كانت في الاتجاه المعاكس لهذا
 الموقف غير ملتزمة أخلاقيا وغير مبادرة في تبني أي مسؤوليات اجتماعية تجاه مختلف
 الأطراف، في حين نجد أن هناك مؤسسات تلتزم بمسؤولية اجتماعية كبيرة، لكنها أقل
 التزاما بجوانب الاخلاقيات والسلوكيات المقبولة في قراراتها، حتى قد يصل الأمر بالبعض
 منها إلى تمويل هذه الالتزامات الاجتماعية بما تحصل عليه من عوائد نتيجة من
 السلوكيات غير الأخلاقية.

المحور العاشر:
الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال

1. مفهوم الثقافة التنظيمية وأهميتها

1.1. تعريف الثقافة التنظيمية

عرفها والف وليتون على أنها: "مجموع المعرفة والمواقف وأنماط السلوك المشتركة ونشرها بين أفراد معينين في المجتمع".

كما عرفها Ison et al على أنها: "مجموعة من المدركات تعكسها سلوكيات الافراد وجماعات العمل، كما أنها تعبر عن الرموز والطقوس والقصص والتقاليد وأساليب التفكير والأنظمة والنصوص والكتابات المؤسسة فضلا عن مبيعات تعبر عن قدرات الفرد والمنظمة".

وقد عرفها Gupta, Gondaryant بأنها: "بيئة اجتماعية تحرك التوقعات الرسمية وغير الرسمية للأفراد، وتختار أنواع الأفراد الذين سيلتزمون المنظمة، كما أنها تشكل حرياتهم في القيام بأعمال دون الحصول على موافقة مسبقة بالإضافة إلى أنها تؤثر في كيفية تفاعلهم مع الآخرين داخل المنظمة وخارجها.

2.1. أنواع الثقافة التنظيمية

تعددت وجهات نظر العلماء والباحثين حول تحديد أنواع الثقافة التنظيمية أو قد جاء هذا الاختلاف من واقع وجود عدد من العوامل (الانسانية، الاجتماعية والاقتصادية)، بالإضافة إلى مستويات التطور الحضاري الذي اختلف من مجتمع لآخر، فمنهم من حدد أنواعها وفقا لنوع المنظمة (خدمية، اقتصادية، دينية، اجتماعية وغيرها) ومنهم من صنفها على حسب تعاملها مع المعلومات (مهنية، تطويرية، هرمية وغيرها)، والتصنيف الأكثر شيوعا للثقافة التنظيمية إلى الأنواع:

- **الثقافة القوية:** وهي تتواجد عندما يكون هناك تمسك شديد من قبل أغلبية أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات السائدة، ويمكن الحكم على مدى قوتها من خلال تقييم درجة

ثبات القيم والمعتقدات ومدى تطابقها مع بعضها ومدى استمرار بقائها على المدى الطويل.

- **الثقافة الضعيفة:** وهي عكس الثقافة القوية، حيث تتواجد عندما يكون هناك تمسك أقل من أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات المشتركة، ويتم وصفها بأنها ضعيفة عند عدم اعتناقها بقوة من قبلهم أو عندما لا تحظى بالقبول الواسع، ولهذا النوع من الثقافة التنظيمية أثر سلبي في أداء المنظمة وفعاليتها.

3.1. أهمية الثقافة التنظيمية

تظهر أهمية الثقافة التنظيمية من خلال:

- وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية القوية وزيادة مستوى كفاءة الأداء: التأثير الايجابي في مستوى رضا العمال، حيث تشير الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، غير أن هذه العلاقة تعدلت بالاختلافات الفردية للعاملين، وعلى النحو العام فإن الرضا الوظيفي يكون عاليا عندما تكون هناك ملائمة وانسجام بين الحاجات الفردية للعاملين والثقافة السائدة في المؤسسة.

- تأثرها بأداء وسلوك العمال في مختلف المستويات التنظيمية، خاصة في حال عدم وجود قواعد أو سياسات مكتوبة، وتعتبر بذلك الثقافة التنظيمية عاملا حاسما في نجاح تطبيق الاستراتيجيات، فالثقافة القوية تعزز من إشراك الافراد وتنمية قيم الإبداع، المعرفة والتغيير، وتمكين العمال وجعلهم يحضون بالاستعداد للتصرف واتخاذ القرارات والمبادرة.

- تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمؤسسة، وهي كذلك مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، وخاصة إذا كانت تؤكد قيما معينة مثل الابتكار والتميز والريادة.

- الثقافة القوية تعتبر عنصرا فاعلا ومؤيدا للإدارة ومساعدة لها على تحقيق أهدافها وطموحاتها.

- تعتبر الثقافة القوية ميزة تنافسية للمؤسسة إذا كانت تؤكد على سلوكيات إيجابية كالتفاني في العمل، ولكنها قد تصبح ضارة إذا كانت تؤكد سلوكيات روتينية كالطاعة العمياء والالتزام الحرفي بالرسميات.
- الثقافة التنظيمية تؤثر على قابلية المؤسسة للتغيير، وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها، فكلما كانت قيم المؤسسة مرنة ومتطلعة للأفضل، كانت المؤسسة أقدر على التغيير وأحرص على الإفادة منه.
- تعتبر الثقافة التنظيمية عاملاً مهماً في جلب العمال الملائمين، فالمؤسسات الرائدة تجذب العمال الطموحين، والمؤسسات التي تبني قيم الابتكار والتفوق تجلب العمال المبدعين.

2. خصائص الثقافة التنظيمية

- إن الاختلاف في الثقافة التنظيمية بين المنظمة والمنظمات الأخرى، حتى لو كانت متقاربة جداً، يعني أنها تعمل في نفس القسم، والاختلاف في الثقافة التنظيمية داخل نفس المنظمة هو بين القسم والوحدة الإدارية. وهناك اختلافات كثيرة منها (عمر المنظمة، طرق الاتصال وطبيعة العمل ونظامه وطرق ممارسة السلطة وأسلوب القيادة والقيم والأعراف). ومن خصائص الثقافة التنظيمية:
- أ. الثقافة التنظيمية نظام معقد: هذا يعني أنه يتكون من العديد من العناصر الفرعية التي تعمل معاً لتشكيل ثقافة اجتماعية أو تنظيمية. في هذه الميزة، تعتبر الثقافة نظاماً معقداً يتكون من ثلاث عناصر:

➤ الجوانب الأخلاقية: وتشمل القيم والأخلاق والمعتقدات.

➤ الجانب المادي: يشمل الجوانب المادية التي ينتجها أفراد المجتمع مثل المباني

والمعدات والمواد الغذائية.

➤ **الجوانب السلوكية:** تشمل العادات والتقاليد التي يتبناها أفراد المجتمع مثل الأدب والفن.

ب. الثقافة التنظيمية نظام متكامل: الثقافة وحدة شاملة ومعقدة، ويجب أن يكون توجهها دائماً يخلق الانسجام بين عناصرها المختلفة، ويجب أن يكون للتغييرات في أي جانب تأثير على العناصر الثقافية الأخرى.

ج. الثقافة التنظيمية نظام مستمر وتراكمي: إن كل جيل في المؤسسة يقوم على نقله إلى الجيل القادم والتعلم من خلال التقليد، وما يميز الثقافة أنه بالإضافة إلى عناصرها وخصائصها والتفاعل بينها، فإنها توفر التراكم عبر الأجيال والنمو.

د. الثقافة التنظيمية هي نظام مكتب يتغير ويتطور باستمرار: لا تشير عملية الاستمرارية الثقافية إلى الشكل الأصلي للميراث بين الأجيال، ولكن الميراث المكتسب، أي حالة التعبير المستمر مع إدخال خصائص جديدة أو قديمة، قد تفقد الميزات.

هـ. الثقافة التنظيمية قابلة للتكيف: ومن خصائصه قدرته على التكيف، واستجابته لاحتياجات الإنسان، ولا سيما الاحتياجات النفسية للتكيف مع البيئة الجغرافية، ومواكبة تطور الثقافات الأخرى القريبة منها، والاستجابة لهذه الخصائص، من ناحية، إنها بيئة المنظمة، ومن ناحية أخرى، إنها التغييرات في المنظمة.

3. دور الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات الأعمال

هناك علاقة مباشرة بين الثقافة التنظيمية والأخلاق، وتؤثر الثقافة التنظيمية على طريقة استجابة الموظفين ورد فعلهم عند وقوعهم في معضلات أخلاقية. يمكن أن تكشف دراسة ثقافة المنظمة عن المعايير الأخلاقية غير المكتوبة التي توجه الموظفين في اتخاذ قراراتهم.

ومنه يمكن أن تبرز العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والثقافة التنظيمية على النحو

التالي:

- علاقة بين ثقافة المؤسسة وبيئتها الخارجية، ما يضيف على ثقافة المؤسسة الخصائص التالية:

❖ التطور والتحديث والتفاعل والتكيف مع متغيرات البيئة؛

❖ التراكم والاستمرار والتواصل بما ينمي ويعمق الثقافة التنظيمية.

- علاقة بين ثقافة المؤسسة وبيئتها الداخلية، بما يضيف على ثقافة المؤسسة الخصائص التالية:

❖ التكامل والترابط الداخلي بين الأنشطة والوحدات والوظائف؛

❖ المواءمة مع السمات ومهارات وشخصيات الموظفين في المؤسسة في أخلاقياتهم وقيمهم.

- ثقافة المؤسسة تشمل على جوانب ظاهرة وأخرى خفية، وقد تكون في شكل طقوس أو سياسات أو قواعد أو ممارسات متنوعة.

- ثقافة المؤسسة هي نسيج، يربط الموظفين في المؤسسة، ويعمق الاعتزاز لديهم ويبني الهوية الخاصة بهم تميزهم عن غيرهم من المؤسسات الأخرى.

- ثقافة المؤسسة هي رباط تنظيمي، يحقق الترابط والانسجام بين وحدات المؤسسة والمستويات الإدارية بها.

- ثقافة المؤسسة توفر مقومات استقرار المؤسسة، ونموها بما تحدثه من توافق في دوافع الموظفين وطموحاتهم وانتماءاتهم.

- ثقافة المؤسسة هي المحيط، الذي تتكون فيه وتنمو الأسس والمعايير الأخلاقية القيمية لدى الموظفين في المؤسسة.

من ناحية أخرى، يمكننا التأكيد على العلاقة المتبادلة الواضحة بين أخلاقيات

الأعمال والثقافة التنظيمية بالطرق التالية:

أ. الأخلاق والقيم المهنية تنفرد بها الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية هي نتاج أخلاقيات وقيم مهنية داخل المنظمة، وبقدر وما يتعلق الأمر بالجودة وكثافة الأخلاق والقيم المهنية، فإن جودة الثقافة التنظيمية، حيث تشكل الاخلاق المهنية والقيم إطار الثقافة التنظيمية.

ب. التفاعل بين الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال:

تتفاعل الثقافة التنظيمية مع الاخلاقيات وقيم الأعمال لتكوين سلوكيات داخلية داخل المنظمة، وضمن نطاق التوافق والتجانس بين الخصائص الايجابية وخصائص السلوك.

4. المواطنة التنظيمية وإدارة المشاريع

1.4. مفهوم المواطنة التنظيمية

المواطنة التنظيمية هي تجسيد للتفاعل الايجابي بين المنظمة والعاملين بها، وينشأ عنها سلوكيات إيجابية، فيما يعرف بسلوك المواطنة التنظيمية، يؤديها العامل اختياريًا وإرادته المنفردة، وقد تغفل العديد من المنظمات قياسها عند تقييم أداء العاملين لها مثل الايثار، الكرم، الروح الرياضية، وعي الضمير، حماية ممتلكات الشركة، سلوك المشاركة والمساعدة، السلوك الحضاري.

كما يعرف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه سلوك العامل التي يترفع عن ويتجاوز نداء الواجب، وبالتالي يكون مدعاة للتمييز، ورغم عدم مكافأته ضمن سياق نظام التعويضات الرسمي في المنظمة.

2.4. أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية

لقد اختلفت الآراء والأدبيات حول أبعاد المواطنة التنظيمية، ولكن أغلب الدراسات اتفقت على خمسة أبعاد، يمكن عرضها بشكل مختصر كما يلي:

أ. الإيثار: هو سلوك اختياري تقديري يشير إلى مساعدة الفرد لشخص آخر محدد في مشكلة محددة تحتاج إلى مساعدة، وتعاونهم على مواجهة مشاكلهم أثناء أداء مهامهم بمعنى قدرة العاملين على مساعدة الآخرين في أداء مهامهم بدون أي مقابل وذلك للوصول لمصالح المؤسسة.

ب. الكياسة: تعني التشاور مع الموظفين قبل اتخاذ القرارات وممارسة الأفعال المؤثرة على أعمالهم، أو إخبار الآخرين مسبقا قبل اتخاذ أي قرار، وتعني أيضا تقديم النصيحة لزملاء العمل بسبب سلوكه وتوضيح المعلومات الضرورية عن العامل لاجتناب المشاكل وذلك من خلال احترام رغباتهم وارضاء جميع الأطراف.

ج. الروح الرياضية: هي سلوك اختياري طوعي يهدف إلى التسامح، وتحمل أوضاع العمل السيئة دون شكوى أو تذمر، وهي كذلك إمكانية منع العاملين من افتعال الصراعات التنظيمية والمشاكل، بمعنى سلوك الفرد الذي يعزز قدرته على التسامح والصبر والاحساس بمشاكل الآخرين.

د. السلوك الحضاري: تشير المشاركة العاملين الفعالة في إدارة أعمال المؤسسة والحرص على نجاحها وتطويرها من خلال تقييم مقترحات لتمييز بأدائها، وهي أيضا مبادرات العاملين في أنشطة تطوعية بهدف تحسين الإنتاجية بمعنى المشاركة الفعالة في احترام القوانين وأنظمة المؤسسة والمحافظة على سمعتها مثل الحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات المرتبطة بالعمل.

هـ. وعي الضمير: وهو سلوك تطوعي واختياري نابع من داخل الموظف يتجاوز الحدود الدنيا من متطلبات وظيفته، المطلوب منه في المؤسسة، ويعكس هذا البعد الجانب الشخصي من سلوكيات المواطنة التنظيمية الذي لا يتضمن تعاملات مع الآخرين بشكل أساسي، وإنما يتضمن السلوك الوظيفي الذي يتجاوز الحد الأدنى المطلوب رسميا من

المؤسسة فيما يتعلق باحترام اللوائح والقوانين، الدقة والعمل بحرية والحفاظ على موارد المؤسسة وممتلكاته.

5. المواطنة التنظيمية وعلاقتها بأخلاقيات إدارة المشاريع

إن العلاقة بين المواطنة التنظيمية وأخلاقيات إدارة المشاريع هي علاقة تفاعلية وتأثير متبادل.

1.5. سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالقيادة الإدارية

إن القيادة الادارية الناجحة تلعب دورا رئيسيا في تعزيز المواطنة التنظيمية من خلال:

- ❖ بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تشجع على العمل التطوعي والتعاون؛
- ❖ الاهتمام بالعلاقات الانسانية داخل بيئة العمل؛
- ❖ تحفيز الموظفين معنويا عبر التقدير والاعتراف بالجهود؛
- ❖ العدالة التنظيمية: عندما يشعر الموظفون بالعمل، يزيد استعدادهم للتطوع والمبادرة؛
- ❖ القدوة الحسنة: القائد الذي يظهر الولاء والانضباط يلهم الموظفون لتبني سلوكيات مواطنة تنظيمية.

2.5. سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من المحددات الأساسية لسلوكيات المواطنة التنظيمية التي يمارسها الفرد، حيث أثبتت العديد من الدراسات التي تناولت علاقة الرضا الوظيفي بسلوكيات المواطنة التنظيمية، وجود علاقة إيجابية ومباشرة بين هذين المتغيرين، فالرضا الوظيفي عبارة عن تلك الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي والرغبة في النمو والتقدم وتحقيق الأهداف المادية والاجتماعية، وهذا التفاعل قد يكون إيجابيا بين الفرد وعمله

وعندها يتحقق الرضا عن العمل، وقد يكون سلبيا وعندئذ يشعر الفرد بعدم الرضا عن العمل الذي يقوم به نتيجة لعوامل مادية ومعنوية، حيث أن العمال الذين يشعرون بالرضا يميلون لاتخاذ سلوكيات إيجابية تجاه المنظمة التي يعملون بها وذلك ردا للجميل لقاء ما تقوم به هذه المنظمة من ممارسات إدارية إيجابية تجاههم.

3.5. سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية

إن العلاقة الحقيقية بين عدالة الاجراءات وسلوك المواطنة التنظيمية تتبع من خلال التأثير المشترك لهما على نتائج تقييم أداء العاملين بالمنظمة. فعندما يقوم المدير بتقييم أداء مرؤوسيه فإنه غالبا ما يعتمد على مجموعة معايير موضوعية مثل حجم الانتاج وجودة الانتاج وعدد ساعات العمل. وبالرغم من أهمية هذه المعايير الموضوعية، إلا أن المدير لا يأخذ في الاعتبار فقط إنتاجية المرؤوسين كأساس وحيد لتقييم الأداء. ففي كثير من الأحيان يتأثر تقييم المدير لأداء العاملين ببعض المعايير الأخرى التي تعكس سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين والتي تساهم بشكل مباشر في زيادة كفاءة العمل مثل الإيثار أو السلوك الحضاري.

**المحور الحادي عشر:
الجهود الدولية لمكافحة الفساد**

1. جهود مكافحة الفساد دوليا

1.1. اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة وتجريم الفساد

تعد اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الصك القانوني المنفرد بالإلزامية على الصعيد الدولي لمكافحة الفساد، والذي جاء بعد اهتمام الأمم المتحدة بهذه الظاهرة من منتصف السبعينات من القرن الماضي لمعالجة مسألة الممارسات الفاسدة والمدفوعات غير القانونية في معاملات الاعمال التجارية. ومن أجل تحقيق هذه الغاية اتخذت الجمعية العامة جملة من القرارات من أهمها قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (04/58) المؤرخ في 21 نوفمبر عام 2003، الذي اعتمد بموجبه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد حيث نظمت الأحكام الواردة فيها كل المراحل المختلفة لمجابهة ظاهرة الفساد.

أ/ مضمون اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

تنقسم الاتفاقية إلى ثمانية فصول كما يلي:

- الفصل الأول (الأحكام العامة): يحتوي الأهداف العامة للاتفاقية، المصطلحات المستعملة فيها، نطاق سريانها.
- الفصل الثاني (التدابير الوقائية): تحتوى على السياسات التي يجب على الدول الأخذ بها وتفعيلها لمكافحة الفساد، بالإضافة إلى التأكيد على دور المجتمع المدني ومنظماته في مجال الوقاية من الفساد.
- الفصل الثالث (التجريم وإنفاذ القانون): نصت مواده على الأفعال الواجب تجريمها لجرائم الفساد والتي يتعين فرض عقوبات رادعة على مرتكبيها.
- الفصل الرابع (التعاون الدولي): نصت مواده على ضرورة التعاون الدولي في مكافحة الفساد من خلال تبادل المعلومات وتسليم المجرمين ومجالات أخرى.

- **الفصل الخامس (استرداد الموجودات):** نص على الاجراءات الواجب اتباعها والتي تسمح بإعادة الأموال المحصلة من جرائم الفساد إلى بلدانها الأصلية التي نهبت منها.
- **الفصل السادس (المساعدة التقنية وتبادل المعلومات):** يتضمن موادا توجيهية للدول لاستحداث وتطوير برامج لمنع الفساد ومكافحته والقيام بالدراسات وتبادل الخبرات بين الدول الأعضاء.
- **الفصل السابع (آليات التنفيذ):** نص هذا الفصل على إنشاء آلية متابعة تنفيذ الاتفاقية.
- **الفصل الثامن (الأحكام الختامية):** يشمل أحكام الانضمام إلى الاتفاقية وكيفية تسوية النزاعات الناتجة عن تطبيقها، إضافة إلى إجراءات تعديل الاتفاقية أو الانسحاب منها.
- ب/ الوقاية من الفساد**

ركزت الاتفاقية على ضرورة نشر ثقافة للوقاية من الفساد واعتبرت ذلك من أهم الأهداف التي تسعى الاتفاقية لتحقيقها. حيث أنه لاحتواء ظاهرة الفساد والحد من آثارها يجب أن تكون الأولوية للتدابير الوقائية، ذلك أن الوقاية أفضل أساليب مكافحة أي ظاهرة، لأن تكلفة الوقاية أقل بكثير من تكلفة مكافحة الظاهرة.

وقد أفردت الاتفاقية فصلا كاملا تناول مجموعة من الاجراءات التي في حال الأخذ بها فإنها ستؤدي إلى تحقيق هدف الوقاية من الفساد وهو منع حدوث الظاهرة أو التقليل من حجمها، ولكن أعمالها في العناصر التالية:

❖ نشر ثقافة مكافحة الفساد: من خلال ترويج وتدعيم التدابير الرامية إلى منع ومكافحة الفساد بصورة أكفأ وانجح.

❖ إنشاء هيئات متخصصة للوقاية من الفساد: وذلك من خلال هيئات يتم إنشاؤها وجوبا من قبل كل دولة طرف في الاتفاقية لمكافحة الفساد.

❖ الإدارة الرشيدة للموارد البشرية في القطاع العام من خلال ترسيخ مبادئ الكفاءة، الشفافية، المعايير الموضوعية ... الخ

- ❖ تصميم مدونات قواعد سلوك الموظفين في كل من القطاع العام والخاص.
- ❖ حوكمة المشتريات العمومية وإدارة الأموال العامة.
- ❖ تسهيل الوصول إلى المعلومات لتعزيز إدارة الدولة لشؤونها العامة.
- ❖ استقلالية القضاء: فوجود سلطة قضائية مستقلة ومحيدة من المحددات الأساسية لمكافحة الفساد.

❖ ترويج مشاركة المجتمع في منع الفساد وتوعية الجمهور، والابلاغ عنه.

2.1. منظمة الشفافية الدولية

تعتبر التعبير المؤسسي عن حركة عالمية لمكافحة الفساد، أفرزها مجتمع العالم المدني، وهي حركة قادها رجال ينحدرون من خلفيات وانتماءات مهنية وفكرية واجتماعية ووطنية متعددة.

مؤسس هذه الحركة هو " Peter Eligen " أحد كبار موظفي البنك الدولي وصاحب الخبرة الواسعة في قضايا التنمية في إفريقيا وأمريكا اللاتينية، حيث قام سنة 1993 بالجامعة الألمانية غوت نغن بتأسيس هذه المنظمة، والتي تعبر عن حركة عالمية مدنية مؤثرة في مكافحة الفساد وتجريمه في العديد من دول العالم.

تعتمد هذه المنظمة على مبادئ إرشادية تتلخص في:

❖ إدراك أن مخاطر الفساد تتعدى حدود الحالات الفردية، ولذا فهناك مسؤولية مشتركة وعامة لمحاربتة.

❖ اعتبار الحركة ضد الفساد حركة عالمية تتجاوز النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية داخل كل دولة.

❖ الاهتمام بمبادئ مثل: المشاركة اللامركزية، التنوع، المساءلة والشفافية على المستوى المحلي.

❖ عدم التحزب.

❖ إدراك أن هناك أسبابا عملية قوية وأخرى أخلاقية لوجود الفساد.

3.1. المنظمة العربية لمكافحة الفساد

المنظمة العربية لمكافحة الفساد هي مؤسسة مستقلة غير ربحية تأسست عام 2005 ومقرها مدينة بيروت في لبنان ومسجلة في المملكة المتحدة، تهدف إلى تعزيز الشفافية، الحكم الرشيد، محاربة الفساد العربي. وتهدف هذه المنظمة:

❖ خلق وعي بخطورة الفساد ومحاسبة الفاسدين وحماية المصالح العامة وتعزيز الحكم الصالح.

❖ تطبيق الشفافية لمعرفة الخلل ومعالجته بروح المسؤولية الجماعية تجاه مصالح والثروات القومية.

❖ تمكين الرقابة وحق الوصول للمعلومات من أجل الكشف عن مواقع الفساد وإصلاح الأوضاع.

❖ أهمية دور المواطن العربي في الكشف عنه ومحاسبة مرتكبيه وحماية المصالح العامة.

❖ تعزيز الحكم الصالح عبر تعزيز الديمقراطية والمشاركة الشعبية والتداول الحر للرأي.

2. تجارب دولية لمكافحة الفساد

1.2. التجربة الأمريكية في محاربة الفساد

حاولت الولايات المتحدة الأمريكية التخلص من ظاهرة الفساد التي صدت اقتصادها، فبينت الحكومة الالكترونية في مكافحة الفساد الإداري.

Foreign Corrupt Practices Act هي مبادرة تبنتها الولايات المتحدة

الأمريكية وتطبقها في معاملاتها الاقتصادية مع باقي دول العالم، وبموجب هذه المبادرة يتم محاكمة أي شركة أمريكية تقوم بدفع رشوة لحكومة أية دولة أخرى تتعامل معها.

في عام 1996 شاركت الوم أ في مؤتمر Inter - Americanvention Against corruption لتجريم الرشاوى الدولية التي تدفع للمسؤولين الحكوميين خلال تنفيذ المعاملات التجارية الدولية.

في ديسمبر 1997 وقعت الوم أ مع 34 دولة أخرى معاهدة مؤتمر OECD "لمكافحة الرشوة في نطاق التجارة الدولية في الهيئات الحكومية"، وقد جرم المؤتمر كل أشكال الرشاوى المدفوعة للمسؤولين الحكوميين كما التزم المؤتمر الدول الأعضاء باتخاذ خطوات جادة نحو محاكمة أي شركة وطنية تقوم بتقديم رشاوى للمسؤولين في حكومات الدول الأخرى.

حددت الوم أ ثمان محاور رئيسية لمكافحة الفساد وهي:

- الإصلاح الاقتصادي؛
- تحقيق الشفافية؛
- رفع كفاءة الجهاز الإداري والهيئات الحكومية؛
- الإصلاح المالي يهدف خلق هيئات مراقبة مالية لها سلطات مناسبة؛
- استقلال القضاء؛
- وضع قانون خاص للتعاملات التجارية الدولية لما يضمن حق كل طرف فيه؛
- رفع مستوى وعي وثقافة الشعب؛
- تجديد ومراجعة القوانين القائمة بما يضمن وجود جهاز فعال لمراقبة ممارسات الفساد داخل حدود الدولة.

2.2. تجربة بلغاريا في مكافحة الفساد

سرعت بلغاريا في العمل على مكافحة الفساد منه عام 1997، وقد قامت جهات غير حكومية بالتعاون مع الحكومة بتبني "خطة عمل قومية لمكافحة الفساد". وقد هدفت

خطة العمل إلى إعلان بلغاريا دولة خالية من الفساد، تفعيل المشاركة الشعبية، خلق قطاع عام فعال، تحقيق مبدأي النزاهة والشفافية.

وبتبنى المشروع القومي لمكافحة الفساد (CMS) نجحت بلغاريا في التحول من دولة منتشر فيها الفساد إلى دولة يوجد فيها الفساد بشكل محدود بين عامي 1997 و 2004 (وفقا لإحصائيات منظمة الشفافية العالمية)، ووفقا لمؤشر منظمة (TI) فإن بلغاريا سجلت أفضل النتائج لمؤشر CPI فيما يخص دول وسط وشرق آسيا، بدرجة قدرها أربع درجات.

كما شهدت بلغاريا انخفاض واضح في عدد عمليات الفساد حيث انخفض مجموع عمليات الفساد حيث قدر من 180.200.000 عام 1998 إلى 8.090.000 عام 2004.

3.2. التجربة الصينية في مكافحة الفساد

تعد تجربة الصين في مكافحة الفساد من أهم التجارب التي لا بد من النظر فيها، باعتبارها نو تعداد سكاني هائل وأصبحت مسيطرة على تجارة، صناعة أموال العالم، هذا ما نتج عنه تشكيل ثروات هائلة، هذه الأخيرة دارت حولها مطامع كثيرة، ما جعل الدولة تدخل في دوامة فساد هذا ما دفع الحكومة إلى اتخاذ جملة من التدابير للقضاء على هذه الظاهرة، أهمها:

➤ إلزام المسؤولين وزوجاتهم على زيارات إجبارية للسجون، وكذا زيارة معارض كتب تحوي روايات مكتوبة لمسؤولين سابقين فاسدين موجودين خلف القضبان، الهدف منهم ترهيبهم وتبيان عواقب ما سيحدث لمن يكون فاسد.

➤ مراقبة المسؤولين الدورية والدائمة، وتتبع أي سلوك مشكوك فيه كالرشاوي واستغلال السلطة.

➤ السعي لإلغاء كل أساليب العمل التي من شأنها تعطيل المصالح، على رأسها البيروقراطية.

➤ التطبيق الصارم للقواعد التي تجعل المسؤول مجبرا على الإبلاغ عن كل ممتلكاتهم النقدية والعينية وكذا الاستثمارات المتعلقة به وبأسرته.

➤ إنشاء خط ساخن ومواقع أنترنت خاصة للإبلاغ عن أي فساد.

➤ تحديد معايير رفاهية خاصة بالمسؤولين لا بد من احترامها وعدم تخطيها والمحاسبة الفورية على كل ما يزيد على تلك الامتيازات أثناء شغل الوظيفة.

➤ وضع عقوبات شديدة للفساد قد تصل إلى حكم الاعدام.

➤ توفير حوافز، تحسين المعيشة، رفع الدخل وغيرها من الأساليب التي تتبعها الصين من أجل إيجاد الأفراد عن الرشوة والفساد عموما.

4.2. تجربة المكسيك في مكافحة الفساد

إيماننا من السلطة المكسيكية بالارتباط القوي بين القضاء على الفساد وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية تبنت العديد من الآليات لدعم الاقتصاد بالعمل على الحد من الفساد، وقد تعاونت مع العديد من الهيئات والمنظمات الدولية، ففي نطاق مكافحة البنك الدولي للفساد، قدم البنك للحكومة المكسيكية أجنحة عمل مكونة من ثلاثة محاور رئيسية هدفها تحقيق الإصلاح الاقتصادي، السياسي والاجتماعي وهي:

➤ التأكيد على مكاسب الاقتصاد الكلي والتجارة العالمية.

➤ الإسراع من عملية التنمية عن طريق دعم كلا من التعليم ورفع مستوى المعيشة.

➤ تفعيل مبادئ الحكم الرشيد والشفافية والمسؤولية.

كذلك تعاونت المكسيك مع USAID لتنفيذ مشروع "مكافحة الفساد وتحقيق

الشفافية في وسط أمريكا والمكسيك" على مدار خمس سنوات، وعلى الصعيد القومي

اتخذت الحكومة عدد من الخطوات لمكافحة الفساد ومنها:

➤ إنشاء وحدة إدارة مشروع "مكافحة الفساد" بوزارة الإدارة العامة.
➤ إنشاء "الهيئة الفدرالية للحصول على المعلومات" وهي هيئة مستقلة تعمل على حصول المواطن على المعلومات والبيانات الحكومية.
قامت المكسيك بتبني مشروعين قوميين لمكافحة الفساد وهما:
أ. مشروع تقييم مدى تطبيق الشفافية في المحليات:

يقيس هذا المشروع مدى توافر الشفافية أكثر من مدى توافر الفساد على نطاق المحليات بهدف تحديد الجهات المطبقة للشفافية وتشجيعها على الاستمرار على الطريق السليم.

ب. مشروع إدارة القيم والأخلاق للموظفين في الخدمة العامة

في هذا الإطار حددت وزارة "متابعة التأطير الإداري في المكسيك" عدد من الواجبات تفوضها على الخدمة العامة وهي: ضرورة اتباع الموظف العام لمبادئ النزاهة والشرف في تطبيق عمله وتفادي تضارب المصالح وضرورة اتباع الاجراءات القانونية
3. تجربة الجزائر في مكافحة الفساد

1.3. تطور الإطار القانوني لمكافحة الفساد في الجزائر

أ/ مكافحة الفساد في ظل دستور 2020

جاء دستور 2020 نتيجة الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها البلاد في هذه الفترة، الأمر الذي استدعى تعديل للدستور تفاديا لأخطاء الفترة السابقة وبناء جزائر جديدة بناء على ذلك جاءت بعض المواد الدستورية المتعلقة بدراسات وواجبات تجسد الأحكام الوقائية التي تصدت للفساد بشكل مباشر أو غير مباشر، حيث نصت المادة 16 منه على أنه تقوم الدولة على مبادئ التنظيم الديمقراطي والفصل بين السلطات والعدالة الاجتماعية. فإذا تمكنت الجزائر من تحقيق الديمقراطية والفصل بين السلطات الثلاث، إذ يكون للسلطة القضائية هنا باستقلاليتها الدور الفعال في كبح جماح

الفساد بشتى صوره خاصة المالي والإداري منه، ومن دون أي ضغط أو تأثير خارجي وبالتالي تحقيق العدالة بين أفراد المجتمع، ومن ثم فلا مجال للحديث عن الوقاية من الفساد ومكافحته.

كما نصت المادة 24 منه على أنه لا يمكن أن تكون الوظائف والعهدات في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة، كما يجب على كل شخص يعين في وظيفة سامية في الدولة أو ينتخب في مجلس محلي، أو ينتخب أو يعين في مجلس وطني، أو في هيئة وطنية، أن يصرح بممتلكاته في بداية وظيفته، أو عهده وفي نهايتهما، فمن الوقاية التي سنها الدستور في هذا النص هي إقراره بأن الوظائف العامة ليست مصدرا للثراء غير المشروع، كما أنها ليست وسيلة لتحقيق الأغراض الشخصية، وفي ذلك محاربة منه لإحدى جرائم الفساد ألا وهي جريمة الإثراء غير المشروع، وجريمة إساءة استعمال السلطة، كما أكد في الفقرة الثانية من النص على وجوب التصريح بالممتلكات بالنسبة للموظف العمومي وذلك كألية من آليات مكافحة الفساد.

أما المادة 26 منه فقد أكدت على أن عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون، ومعنى ذلك أن التشريع يكرس آليات من شأنها منع الإدارة من التحيز، ثم تأتي المادة 33 من هذا الدستور وتجعل جميع أفراد المجتمع سواسية أمام القانون بقولها: " كل المواطنين سواسية أمام القانون... "، ليؤكد المؤسس الدستوري في المادة 67 من الدستور على تساوي جميع المواطنين في تقلد الوظائف السياسية والمسؤوليات العليا في الدولة بشرط التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها بقولها: يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.

أما المادة 97، منه فقد جاءت صريحة في مكافحة الفساد الاقتصادي والمالي والإداري مركزة على أخطر مظاهر هذين النوعين الأخيرين من الفساد، وهما جريمة الاختلاس والرشوة بالإضافة إلى الاستحواذ والاتجار والمصادرة غير المشروعة. ومن التدابير الوقائية التي تضمنها الدستور أيضا تقرير مبدأ المساواة بين المواطنين والأشخاص المعنويين في أداء الضريبة دون تمييز أو تفریق بين المواطنين، وهذا ما تضمنته نص المادة 82 من الدستور، كما نصت المادة نفسها في فقرتها الأخيرة على معاقبة القانون المقترف شكل آخر من أشكال الفساد وهو التهرب الجبائي وتهريب رؤوس الأموال، ولا شك في إقرار المؤسس الدستوري للعقوبة لتأكيد منه على مكافحة الفساد المالي والإداري.

ب/ مكافحة الفساد في ظل القانون رقم 06-01

لقد تبلورت لدى المشرع الجزائري في ظل قصور قواعد قانون العقوبات وعدم مجارتها للرهانات الجديدة الجريمة الفساد الحركية، والقوانين الأخرى ذات الصلة، استراتيجية وطنية جديدة لمكافحة الفساد ووقف مدها، متكيفة مع المرجعيات الدولية للوقاية من آفة الفساد، ومتماشية مع بيئة الفساد الداخلي، حيث توجت بإصدار القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ويمثل هذا الإطار القانوني القاعدي ثروة تشريعية لسد الفراغ القانوني في مجال مكافحة الفساد في الجزائر، وتضمن 74 مادة ضامة لمختلف آليات الوقاية والتدابير الردعية، ومبادئ قواعد الحوكمة والشفافية الحائلة دون تنامي هذه الظاهرة، منها:

- إشراك المجتمع المدني ووسائل الإعلام لتعزيز الوقاية من الفساد ومكافحته.
- تجريم الأفعال التي تؤثر سلبا في السلوك المهني للموظف العمومي، وحماية الشهود والخبراء والمبلغين عن الجريمة والضحايا وتشجيع الإبلاغ عنهم.

➤ إنشاء هيئات وطنية متخصصة تتولى تنفيذ استراتيجية مكافحة الفساد والقيام بدور التحسيس والتوجيه.

علاوة على ذلك فقد أشار هذا القانون إلى المرجعيات في إصداره، فبعد الدستور أشار إلى مقتضيات اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك بتاريخ 31 أكتوبر 2004، وهذه الاتفاقية كانت الجزائر قد انضمت إليها وصادقت عليها بتحفظ بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04/128 الصادر في 19 ماي 2004، وتم نشر المرسوم ونص الاتفاقية بالجريدة الرسمية رقم 26 الصادرة في 25 ماي 2004.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا القانون قد طرأ عليه تعديلين الأول بموجب الأمر 10-105 المؤرخ في 26 أوت 2010، والذي بموجبه أنشأ الديوان المركزي لقمع الفساد إلى جانب الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد وهو جهاز مكلف بمهمة البحث والتحري عن جرائم الفساد طبقا للمادة 24 مكرر من القانون المعدل والمتمم المشار إليه أعلاه، أما التعديل الثاني فقد صدر بموجب القانون رقم 11-15 المؤرخ في 02 أوت 2011 الذي تناول تعديل الجانب الجزائري فيما يتعلق بجرائم الموظفين وبالخصوص المادتين 26 و29 منه.

إلا أن حصرية أعمال القانون 06-01 في مجال قضايا الفساد، لا تمنع بالمرّة من استدعاء بعض القوانين الخاصة لعضده أحيانا، وتكملة ما نقص من أحكامه خاصة في جهة تجريم وعقاب جرائم الفساد وكان أهمها على الإطلاق القانون رقم 05-01 المتعلق بالوقاية من تبييض الأموال وتمويل الإرهاب ومكافحته، والقانون رقم 96-22 المتعلق بقمع ومخالفة التنظيمات الخاصة بالصرف وحركة رؤوس الأموال من وإلى الخارج، المعدل والمتمم)، والقانون رقم 03-11 المتعلق بالفرض والنقد، والأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

ج/ إدماج أحكام الاتفاقيات الدولية في القوانين الداخلية

توصي الاتفاقيات الدولية بسن قواعد قانونية اتفاقية في شكل قواعد وطنية، وهذا ما يسمى بإدماج القانون الاتفاقي في القانون الداخلي، فقامت الجزائر كباقي الدول الأخرى بإدماج قواعد اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للأوطان لسنة 2002 في قالب وطني، وكذلك قانون الوقاية من المخدرات والمهلوسات سنة 2004، والشيء نفسه بالنسبة للقانون الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته وذلك لتفعيل القواعد القانونية وإعطائها الصيغ الوطنية القابلة للتطبيق.

وتعد مصادقة الجزائر على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد لسنة 2003، من أبرز مظاهر التعاون بين الجزائر ودول القارة الإفريقية في مجال مكافحة أنشطة الإجرام المنظم، فقد صادقت عليها بموجب المرسوم الرئاسي 06-137 المؤرخ في 10 أبريل 2006، وتهدف هذه الاتفاقية إلى تشجيع وتعزيز قيام الدول الأطراف بإنشاء الآليات اللازمة في إفريقيا لمنع الفساد وضبطه والمعاقبة عليه وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتوفير الظروف المناسبة لتعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة الشؤون العامة ومن أجل مكافحة الفساد، تنص الاتفاقية على تدابير وقائية ورقابية وعقابية، إلى جانب إجراءات تشريعية لتمكين السلطات المختصة في كل دولة من مصادرة العائدات المحصل عليها من جرائم الفساد ورفع السرية المصرفية، باعتبارها عائقا أمام كشف ومصادرة العائدات الإجرامية، كما تنص هذه الاتفاقية على إلزامية تسليم مرتكبي جرائم الفساد وفقا للتعريف الوارد فيها، مع جواز اعتبار هذه الاتفاقية كسند قانوني بالنسبة لجميع الجرائم التي تغطيها هذه الأخيرة.

كما كانت أيضا من الفاعلين لبلورة الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد الموقع عليها في 21 ديسمبر 2010، والتي بادرت إلى المصادقة عليها بموجب المرسوم الرئاسي 14/249، على أن هذا الانخراط في هذا المسار الدولي لم يكن ليفيد في شيء والإطار

القانوني الوطني لمكافحة الفساد متخلف عن ركب التكيف معه، وتوجت هذه الجهود بالموافقة على الاتفاقية العربية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، من قبل مجلس وزراء الداخلية والعدل العرب في اجتماعهما المشترك بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بالقاهرة بتاريخ 12 ديسمبر 2010، ودخلت حيز التنفيذ في 05 أكتوبر 2013. حددت الاتفاقية في المادة الأولى منها هدفها الذي تمحور حول تعزيز التعاون لمنع ومكافحة هذه الجريمة تجريم الرشوة والفساد الإداري، وتجريم إعاقة سير العدالة تنظيم التعاون في تسليم المتهمين والمحكوم عليهم، ثم الإشارة إلى مفهوم الجريمة المنظمة عبر الوطنية في مادتها الثانية، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بمقتضى المرسوم الرئاسي 14-251 المؤرخ في 08 سبتمبر 2014.

2.3. الهيئات الوطنية المعنية بمكافحة الفساد

أ/ الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد

بادرت الجزائر بموجب المادة 17 من القانون 01/06 إلى إنشاء الهيئة الوطنية في مجال محاربة الفساد، منحت لها صفة السلطة الادارية المستقلة، تتمتع بالشخصية المعنوية على غرار ما هو معمول به في التشريعات الأخرى، تتبع مباشرة لرئيس الجمهورية، وتقدم تقاريرها السنوية له، وتضمن الهيئة وعلى هدي المرسوم 413/06 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي 64/12 المحدد لتشكيلة الهيئة، هيئة مجلس اليقظة والتقييم، مديرية الوقاية والتحسيس، مديرية التحاليل والتحقيقات وللأمانة العامة. هذا ومارست الهيئة مهامها استشارية كاقترح سياسة شاملة للوقاية من ظاهرة الفساد، والتنسيق بين القطاعات والهيئات العاملة على مكافحة أعمال الفساد وسد ثغرات التشريع لملاحقة الفاسدين قضائيا.

ب/ خلية معالجة الاستعلام المالي

في إطار مكافحة جريمة تبييض الأموال، استحدثت المشرع الجزائري خلية معالجة الاستعلام المالي CTRF ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-127 المؤرخ في 07 أفريل 2002، أي قبل صدور القانون 05-01 المتعلق بالوقاية من تبييض الأموال وتمويل الإرهاب ومكافحتهما، وجاء ذلك مباشرة بعد المصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، لتأكد الجزائر من وراء ذلك مدى حزمها في معالجة القضايا المصيرية، لاسيما ما تعلق منها بمكافحة صور الإجرام الحديثة والمستحدثة.

عرف القانون رقم 05-01 الخلية بأنها: سلطة إدارية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع لدى الوزير المكلف بالمالية، مع العلم بأن هذا القانون يشير إليها بمصطلح الهيئة المتخصصة.

على الرغم من تناول القانون 05-01 بعض الأحكام المتعلقة بالخلية، إلا أنه ترك مسألة تحديد مهامها وتنظيمها وسيرها للتنظيم الذي لم يصدر لحد الساعة، وبالتالي يهاب بالسلطة المكلفة بإصدار التنظيمات التدخل والإسراع بإيجاد هذا التنظيم الذي من شأنه أن يقن أكثر لهذه الخلية ويدعمها بأحكام، بشكل يضمن انسجامها أكبر مع الهيئات الأخرى المكلفة بإنفاذ القانون في مجال تبييض الأموال، إضافة إلى الرفع من كفاءتها في تحقيق الغايات المنشودة وراء إنشائها.

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 02-127 المنشئ لهذه الخلية نجد أنه قد كلفها بمسؤولية مكافحة تبييض الأموال إلى جانب مكافحة تمويل الإرهاب، على أن تتولى بهذه الصفة تحقيق العديد من المهام وتتمثل على وجه الخصوص في استلام تصريحات الاشتباه المتعلقة بكل عمليات تمويل الإرهاب وتبييض الأموال المرسلة إليها من قبل الهيئات والأشخاص المحددين قانونا، ثم تقوم بمعالجتها بكل الوسائل والطرق

المناسبة وعند الاقتضاء تقوم بإرسال الملف المتعلق بذلك للنيابة العامة، في حالة ما إذا كانت الواقعة قابلة للمتابعة الجزائية.

على صعيد آخر، بإمكان خلية معالجة الاستعلام المالي اقتراح النصوص التشريعية أو التنظيمية التي يكون موضوعها مكافحة تمويل الإرهاب وتبييض الأموال، وتضع الإجراءات الضرورية اللازمة للوقاية من هذه الجرائم، كما يمكن لها طلب أية وثيقة أو معلومة ضرورية لإنجاز المهام المسندة إليها من الهيئات والأشخاص الخاضعين قانونا للالتزام بالإخطار بالشبهة، كما لها حق تبادل المعلومات مع الهيئات الأجنبية المعنية بمكافحة تبييض الأموال وتمويل الإرهاب في إطار المعاملة بالمثل

زيادة على ذلك فان المرسوم 02-127، نص على إلزام الأعضاء التابعين للخلية والأشخاص الذين تستعين بهم بالسر المهني مع احترام واجب التحفظ حتى في مواجهة إداراتهم الأصلية، وفي المقابل ومن أجل ضمان قيام الخلية بالمهام المسندة إليها أقر نفس المرسوم بضرورة تدخل الدولة بتوفير الحماية اللازمة لهؤلاء الأشخاص من كل أشكال التهديدات والإهانات والهجمات من أي طبيعة كانت، التي يمكن أن يتعرضوا لها بسبب أو بمناسبة انجاز مهامهم، وهو ما من شأنه أن يشدد الخناق على الجماعات الإجرامية المنظمة بتشكيل حصن منيع يحول دون وصول هذه الجماعات إلى أعضاء الخلية قصد تجنيدهم في أنشطتها الإجرامية إما باستعمال العنف أو وسائل الفساد.

ج/ السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته

تم إنشاء هذه الهيئة في إطار قانون مكافحة ظاهرة الفساد رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 ، بغرض تعزيز النزاهة والشفافية في تسيير الإدارات والمؤسسات في القطاعين العام والخاص، ولكن رغم التزام الدولة بإنشاء هذه الهيئة، إلا أنه لوحظ على المستوى العملي تزايد تقشي ظاهرة الفساد في الإدارة العامة، ولعل ذلك يعود إلى ضغوطات كانت تعيق عمل الهيئة، مما دفع المشرع الدستوري إلى جعلها هيئة وطنية

دستورية لتمكينها من الاضطلاع بالمهام الموكلة إليها بكل استقلالية، ل يتم تغيير تسميتها وترقيتها إلى المؤسسات الرقابية بموجب التعديل الدستوري الأخير الصادر سنة 2020، من خلال الفصل الرابع بعنوان السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته من الباب الرابع المعنون بمؤسسات الرقابة في المادتين 204 والمادة 205 كما تطرق المشرع الجزائري إلى تنظيم أحكام هذه الهيئة من خلال القانون 22.

قد منحها المشرع الجزائري الاستقلالية الشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري بموجب المادة 2 من القانون السابق ذكره التي تنص على أن السلطة العليا مؤسسة مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري، فهي سلطة مستقلة غير تابعة لأي سلطة أخرى، وقد أحسن صنعا المشرع الجزائري عندما كرس استقلالية السلطة العليا للشفافية بموجب التعديل الدستوري الجديد والأحكام القانونية المدرجة في القانون 22-08 وتجنبه التناقض الذي كان موجودا في النصوص القانونية المنظمة للهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، بتخليه عن الصياغة المتمثلة في كون السلطة تابعة لرئيس الجمهورية.

وتنص المادة 205 من الدستور الجزائري من خلال التعديل المدرج في سنة 2020 على ما يلي :

تتولى السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته على الخصوص المهام الآتية:

❖ وضع استراتيجية وطنية للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته والسهرة على تنفيذها ومتابعتها.

❖ جمع ومعالجة وتبليغ المعلومات المرتبطة بمجال اختصاصها، ووضعها في متناول الأجهزة المختصة.

❖ إخطار مجلس المحاسبة والسلطة القضائية المختصة كلما عاينت وجود مخالفات، وإصدار أوامر عند الاقتضاء للمؤسسات والأجهزة المعنية.

❖ المساهمة في تدعيم قدرات المجتمع المدني والفاعلين الآخرين في مجال مكافحة الفساد.

❖ متابعة وتنفيذ ونشر ثقافة الشفافية والوقاية ومكافحة الفساد.

❖ إبداء الرأي حول النصوص القانونية ذات الصلة بمجال اختصاصها.

❖ المشاركة في تكوين أعوان الأجهزة المكلفة بالشفافية والوقاية ومكافحة الفساد.

❖ المساهمة في أخلاق الحياة العامة وتعزيز مبادئ الشفافية والحكم الرشيد والوقاية ومكافحة الفساد.

د/ الديوان الوطني لقمع الفساد

في إطار تفعيل آليات الوقاية من الفساد ومكافحته أصدر رئيس الجمهورية تعليمية في سنة 2009 ترمي إلى محاربة هذه الآفة التي انتشرت في المجتمع الجزائري على نطاق واسع، وهي التعليم رقم 03 المؤرخة في 13 ديسمبر 2009، وقد حثت هذه التعليم على إنشاء جهاز آخر إلى جانب الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد يعملان معاً بما يخدم المجموعة الوطنية، ويجنب البلاد التأثيرات السلبية للفساد، الذي يعد بمثابة أداء اجتماعي قادر على إرباك مجرى التنمية الوطنية والإخلال بتوازن المجتمع وحتى المساس بالأمن الوطني.

استجابة للتعليمية المشار إليها أعلاه، خاصة ما تعلق منها بالدعم المؤسسي لآليات مكافحة الفساد تم تتميم قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وذلك باستحداث أداة عملياتية تعمل إلى جانب الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته في انسجام وتوافق وتكامل سميت الديوان المركزي لقمع الفساد.

والديوان المركزي لقمع الفساد هيئة أوكلت اليها مهمة البحث والتحري عن جرائم الفساد، وهو عبارة عن مصلحة مركزية عملياتية للشرطة القضائية تقوم بالبحث والتحري عن هذه الجرائم ومعاينتها في إطار مكافحة الفساد، موضوعة لدى الوزير المكلف بالمالية. ولم يبدأ في ممارسة مهامه إلا منذ تاريخ 03 مارس 2013، ورغم نص المشرع على تمتعه بالاستقلال في عمله، فإنه لم يمنحه الشخصية المعنوية والاستقلال المالي، بالرغم من الصلاحيات الخطيرة والحساسة التي أنيط بها وهي المرتبطة بالأساس بالبحث والتحري عن جرائم الفساد.

ومن الظاهر أن مهمته مختلفة عن مهام الهيئة السابقة، فوفقا للمادة 8 من المرسوم 11-426، فإن وظيفته تنصب على جمع كل معلومة تسمح بالكشف عن أفعال الفساد ومكافحته وتحديد مركزه، علاوة على تطوير التعاون والتعاقد مع باقي هيئات مكافحة الفساد، بالإضافة إلى تبادل المعلومات إبان التحقيقات الجارية، واقتراح كل إجراء من شأنه المحافظة على حسن سير التحريات على الهيئة المختصة بالتحقيقات. الواضح من خلال ما سبق مدى حجم وخطورة وأهمية المهام الملقاة على عاتق الديوان المركزي لمكافحة الفساد، يغلب عليها الطابع الردعي أو القمعي، غير أنه يلاحظ عليها أنها قد تتداخل مع بعض المهام المناطة بالهيئة الوطنية للوقاية من الفساد، وهو ما يتطلب ضرورة تعديل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته لمنع التداخل بين الجهازين، ولتدعيم التوجه الجديد للمشرع الذي يظهر جليا في تكليف الهيئة بما هو وقائي بينما يكلف الديوان بما هو ردعي أو قمعي، ليشكلان فيما بينهما جهاز مؤسساتي عملياتي متين للحلول دون وقوع جرائم الفساد وقمعها.

وعلى الرغم من أن إنشاء الديوان جاء في إطار مسعى الدولة الجزائرية نحو مضاعفة جهود الوقاية من الفساد ومكافحته، بتدعيم الهيئة التي كانت تحتكر هذه المهمة، إلا أن الفساد لا يزال ينخر مؤسسات الدولة ويفوض مبادئ وقيم المجتمع، إلى درجة

يمكن وصفه بالورم السرطاني، فهو ما يلبث أن ينتقل من مكان إلى آخر قاصدا المراكز
الحيوية في المجتمع.

قائمة المراجع

قائمة المراجع مرتبة حسب اعتمادها في فهرس المطبوعة:

- بلعابد نجاة، بلعيد حياة، (2012): المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الوطني حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، المنعقد يومي 15/14 فيفري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار.
- نور الدين شارف، عابد بن قدور، (2020): أخلاقيات التسويق ودورها في ضبط الممارسات التسويقية للمسوقين -مدونة أخلاقيات التسويق للجمعية الأمريكية للتسويق نموذجاً-، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 08، العدد 04، جامعة أدرار.
- محمد الأمين مشرور، إسحاق حسيني، مريمة الغلم، (2018): أخلاقيات الأعمال ودورها في الارتقاء بأداء الموارد البشرية حالة مؤسسة قارورات الغاز معسكر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 07، العدد 02، جامعة معسكر.
- أحمد حلمي جمعة، (2015): أخلاقيات مهنة المحاسبة والتحكم المؤسسي، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- نجم عبود نجم، (2008): البعد الاخضر للأعمال المسؤولية البيئية لرجال الأعمال الطه، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- المواد 40-54 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- www.wma-me
- http://droit.mjustice.dz/sites/default/files/deontal_mag_ar.pok
- ورقة بحثية بعنوان أخلاقيات العمل، متاحة عبر الموقع الإلكتروني: أخلاقيات العمل <http://fr.scribd.com/document/517226921>
- ورقة بحثية بعنوان أخلاقيات المهنة، متاحة عبر الموقع الإلكتروني: أخلاقيات المهنة [http:// fr-Scribd.com/document/1632059223](http://fr-Scribd.com/document/1632059223)

- نجم عبود نجم، (2005): أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- إيمان قاسم، يمامة كشكول، ريا عبد الستار، (2020/2019): محاضرات في أخلاقيات المهنة، الجامعة المستنصرية، كلية القانون، العراق.
- ناديا حمدي باشا، (2021-2020): محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2.
- جون سوليفان، (جانفي 2006): أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، المركز المشروعات الدولية الخاصة، مطبع معهد الإدارة العامة.
- زهرة بن يخلف، (2020): مطبوعة بيداغوجية في مقياس الفساد وأخلاقيات الأعمال، موجهة لطلبة السنة الثانية، كلية الاقتصاد جامعة تلمسان.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، 2010.
- أحمد حلمي جمعة، (2015): أخلاقيات مهنة المحاسبة والتحكم المؤسسي، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- مصطفى محمود أبو بكر، (2010): أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- بودراع أمنية، (2013): دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين - دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة المسيلة، تخصص إدارة المنظمات.
- قاسم علوان سعيد، سهاد عادل أحمد: (2014): الفساد الإداري والمالي (المفهوم- الأسباب- الآثار - وسائل مكافحة)، مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، المجلد 06، العدد 18، جامعة تكريت، العراق.

- شريهان ممدوح حسن أحمد، جهود مكافحة الفساد الاداري والمالي في المملكة العربية السعودية -دراسة مقارنة-، المجلة القانونية، المجلد 04، العدد 04.
- Vaknin Sam, 2003, P18, crime and corruption, United presse international, Skopje, Macedonia.
- هلال محمد عبد الغني حسن، (2007): مقاومة ومواجهة الفساد القضاء حب الفساد، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة مصر.
- عماد الشيخ داود، (2006): الشفافية ومراقبة الفساد، نشر في كتاب الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، الطبعة الأولى، لبنان.
- أمين بن سعيدة، (2009): الفساد المالي والاداري الأسباب والمظاهر من خلال مؤشرات عربية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية -دراسات اقتصادية-، المجلد 02، العدد 02، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
- غانية ايظاطاحين، الفساد الاداري " الجزائر نموذجا "، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مركز الحكمة، المجلد 04، العدد 07، الجزائر.
- فارس رشيد البياتي، (2010): الفساد المالي والإداري في المؤسسات الإنتاجية والخدمية: معالجات نظرية وتطبيقية بطريقة الأنظمة التكاملية، دار آيلة، عمان، الأردن.
- كايد كريم الركيبات، (2014): الفساد الاداري والمالي: مفهومه وآثاره وآليات قياسه وجهود مكافحته، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- إيثار عبود كاظم القتلي، الفساد الاداري والمالي وآثاره الاقتصادية والاجتماعية في بلدان مختارة، مذكرة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- وهبية قرماش، (2021/2020): مطبوعة محاضرات مقياس أخلاقيات المهنة والفساد الموجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص، تدريب رياضي، جامعة معهد التربية البدنية والرياضية، الجزائر.

- سامية حمريش، (جوان 2018): الفساد المالي والاداري: أسبابه، مظاهره وآليات الوقاية منه مع عرض لأهم التجارب الدولية لمكافحة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، جامعة المدية.
- عبد الكريم كامل أبو هات، (2006): ظاهرة الفساد الاقتصادي "وجهة نظر"، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 08، العدد 01، العراق.
- سعاد عبد الفتاح محمد، (2009): الفساد المالي والاداري (المشكلات والحلول)، المنظمة الوطنية لمكافحة الفساد وحماية المال العام، اليمن.
- عاتي يمينة، الفساد الإداري والمالي مفاهيمه، (2018): أسبابه وأشكاله وآثاره على التنمية الاقتصادية، الملتقى الوطني حول الفساد وتأثيره على التنمية الاقتصادية، المنعقد يوم 24 أبريل، جامعة قالمة.
- سهى محمد محمد مصطفى سليم، (2017): الفساد الاداري في المنظمات الحكومية (أسبابه، آثاره، طرق مكافحته)، المحلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 08، العدد 03، مصر.
- أساسيات الحوكمة: مصطلحات ومفاهيم، سلسلة النشرات الشقيقية المركز أبوظبي للحوكمة، متاح عبد الموقع الالكتروني:
<https://arabgovernance.net/wp-content/uploads/2021/05>
- الرايس مراد، (2024/2023): مطبوعة محاضرات في أخلاقيات الأعمال، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس ل م د، جامعة عمار ثليجي، الأغواط.
- طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، (2015): المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، الأردن.

- محمد براق، موساوي ياقوت، (2013): المسؤولية الاجتماعية في إطار حوكمة الشركات، الملتقى الدولي حول آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة، المنعقد يومي 25/26 نوفمبر، جامعة ورقلة.
- سميرة لغويل، نوال زمالي، (ديسمبر 2016): المسؤولية الاجتماعية: المفهوم، الأبعاد، المعايير، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 27، جامعة ورقلة.
- كمال حوشين، أسية رحيل، (2019): دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 07، العدد 01، جامعة بومرداس.
- طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، (2005): المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- جيرالد جرنبرج، روبرت بالون، (2004): إدارة السلوك في المنظمات، الترجمة إسماعيل بسيوني، دار الريح للنشر، السعودية، الرياض.
- مصطفى بن عودة، (2021/2020): مطبوعة بيداغوجية في مقياس الثقافة التنظيمية موجهة لطلبة السنوات الثانية ماستر إدارة المواد البشرية، جامعة الجلفة.
- رباب محروس الخولي، (جانفي 2022): مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء، المجلد 01، العدد 01، مصر.
- محمد الطرش، (2019): دور الثقافة التنظيمية في إرساء أخلاقيات الأعمال - دراسة هيئة من المؤسسات الجزائرية -، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 09، العدد 01، جامعة باتنة 1.

- أمين محسن حسن، بسمة رحمان عودة الصباح، (2021): الثقافة التنظيمية وأخلاقيات المهنة، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، المجلد الأول، العدد 03، فلسطين.

- صراب نور الدين، زايد مراد، (2018): الثقافة التنظيمية وأخلاقيات وقيم العمل، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 04، العدد 08، جامعة البليدة 2.

- يرقى حسين، بن عودة مصطفى، (2010): دراسة تحليلية لسلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات اقتصادية -، المجلد 23، العدد 01، جامعة الجلفة.

- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، متاحة عبر الموقع الإلكتروني:

<https://www.unodc.org/romena/ar/uncac.html>

- مداحي عثمان، (2019): الجهود الدولية لمكافحة الفساد - اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد نموذجاً -، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد 09، العدد 01، جامعة بومرداس.