اعتمدت مطبوعة الدكتور **خيراني العيد** و الموسومة ب "**محاضرات في أخلاقيات الأعمال**" بعد مصادقة المجلس العلمي **رقم**/..08../2024 لكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة عمار ثليجي الأغواط بتاريخ ..10/3/2024.. رقم اعتماد المطبوعة 12/م.ع/2024 بناء على محضر الإجتماع.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
المجلس العلمي

PDF Scanner ACE Scanner

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مطبوعة بعنوان

محاضرات في أخلاقيات الأعمال

موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس نظام ل م د

اعداد الدكتور: خيراني العيد

أستاذ محاضر أ

السنة الجامعية 2024/2023

اعتمدت مطبوعة الدكتور **خيراني العيد** و الموسومة ب "**محاضرات في أخلاقيات الأعمال**" بعد مصادقة المجلس العلمي **رقم/**..... لكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة عمار ثليجي الأغواط بتاريخ .....رقم اعتماد المطبوعة .....بناء على محضر الإجتماع

فهرس المحتويات

تقديم 4

المحور الأول: مفهوم علم الأخلاق 4

2.1. أقسام الأخلاق :..... 9

3.1. العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي 10

5.1. التطور التاريخي لأخلاقيات المهن 12

المحور الثاني: مصادر أخلاقيات العمل 30

1.2.المصدر الديني 27

2.2. المصدر الاجتماعي 28

3.2.المصدر الاقتصادي 28

4.2.المصدر السياسي..... 28

5.2.المصدر الإداري التنظيمي 29

المحور الثالث: مبادئ وأهداف أخلاقيات العمل 30

1.3.الأمانة: 31

2.3الشجاعة: 31

3.3.الحياء: 31

4.3.التواضع: 32

5.3.إتقان العمل: 32

6.3.الإخلاص في العمل: 33
7.3.تقدير الوقت: 33
8.3. الشفافية: 33
9.3. التعاون: 34
10.3. الإيثار: 34
المحور الرابع: أهداف وأهمية أخلاق العمل 36
المحور الخامس: مجالات أخلاقيّات المهنة 44
المحور السادس : مفهوم مدونة أخلاقيات المهنة..... 47
1.6. كيفية تطبيق مدونة أخلاقيات مهنية 49
2.6. المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة العامة والخاصة : 52
3.6. المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة العامة (المدونة أخلاقيات الوظيفة العامة) 52
4.6. المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة الخاصة (مدونة أخلاقيات الأعمال) 53
5.6. أهمية مدونة أخلاقيات الأعمال : 53
6.6. الاعتبارات الأساسية لصياغة مدونة أخلاقيات الأعمال: 54
المحور السابع: مفهوم الفساد 57
1.7. تعريف الفساد..... 57
2.7. أشكال الفساد 57
المحور الثامن: أسباب الفساد: 60
1.8. أسباب اجتماعية :..... 61

2.8. أسباب اقتصادية :.....62

3.8. أسباب سياسية:.....64

أسباب دينية : 64

المحور التاسع: أنواع الفساد: 68

1.9. الفساد طبقا للمجال الذي نشأ فيه (المجال الذي ينتشر فيه أو نشاطه:) 69

2.9. الفساد من حيث انتماء مرتكبيه.....70

3.9. من حيث حجم الفساد 70

4.9. من حيث نطاق الفساد 71

5.9. من حيث طبيعة العلاقات بين طرفي الفساد. 71

6.9. الفساد حسب درجة التنظيم.....71

المحور العاشر: آثار الفساد على التنمية الاقتصادية.....74

1.10. على الصعيد الاقتصادي 74

2.10. على الصعيد السياسي.....75

3.10. على الصعيد الإداري.....75

4.10. على الصعيد الاجتماعي 76

المحور الحادي عشر: استراتيجية مكافحة الفساد. 77

1.11. الإرادة السياسية للقيادة: 78

2.11. إصلاح القطاع العام: 78

3.11. الإصلاح القانوني والقضائي:.....79

4.11. المجتمع المدني: 79

5.11. نشر التكنولوجيا الذكية (الرقمنة): 80

المحور الثاني عشر: مؤشرات الفساد 81

المحور الثالث عشر: الجهود الدولية لمكافحة الفساد 90

1.13. جهود مكافحة الفساد على الصعيد الدولي والاقليمي 90

2.13. الجهود الجزائرية لمكافحة الفساد 94

خاتمة 99

قائمة المراجع..... 100

مقدمة

يأخذ الحديث عن أخلاقيات العمل مسارات كثيرة تتناسب مع تقاليد الشعوب وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية والاقتصادية. فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل انخفاض معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق ضرورة حتمية للمجتمعات المتطورة والمتخلفة على حد سواء.

أصبح موضوع أخلاقيات المهنة من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد خلال السنوات الأخيرة لأسباب عديدة، في مقدمتها كثرة الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه للإدارات لمختلف المهن والمعايير التي تعتمدها بعيدا عن الإطار الأخلاقي، حيث أن تنمية الالتزام بالمثل والقيم الأخلاقية والاعتبارات القانونية والسلوكيات الايجابية تعتبر من الفلسفات الرئيسية التي ينبغي وضعها في المقام الأول وأن تسير في فلكها جميع الفلسفات الأخرى المنشودة التي توصل جميعا نحو تحسين الأداء وبالتالي تحسين رفاهية المجتمع.

إن فعالية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه لتنمية المعارف العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء ومن ثم فان القيم الأخلاقية تؤثر في السلوك تماما كما تمثل المفاهيم العلمية والنظريات.

و بالتالي يهدف المقياس إلى :

- اكتساب الطالب أخلاقيات العمل وفهم دورها الإيجابي في الحد من ظاهرة الفساد؛
- قدرة الطالب على معرفة خفايا ظاهرة الفساد وأضرارها، وسبل مكافحتها؛
- التعرف على قيم الفرد و المؤسسة وتأثيرها على الأداء؛

- تزويد الطالب بمفهوم بضرورة الإلتزام الوظيفي و دوره من حيث المسؤولية و المصلحة العامة؛

- إدارة أنماط و عناصر المسؤولية الاجتماعية؛

- التعرف على المدونة الأخلاقية وقواعد السلوك المبادئ العامة و المواد القانونية التي تحكمها.

المحور الأول: مفهوم علم الأخلاق

المحور الأول: مفهوم علم الأخلاق

تعتبر الأخلاق أساس تطور الأمم ورمز لثقافتها وحضارتها، حيث أن الديانات السماوية اهتمت بالأخلاق، باعتبار الإسلام خاتم الأديان جاء بدوره أيضا ليحث الناس على مكارم الأخلاق .

فالخلق لغة هو: : بضم الخاء واللام، الطبع والسجية، أي ما جبل عليه الإنسان من الطبع، وجمعه أخلاق. وهو –أي الخُلُق_ يمثل صورة باطنة للإنسان، التي هي نفسه التي بين جنبيه وأوصافها ومعانيها المختصة بها، أو بتعبير آخر: الجانب المعنوي في شخصية الإنسان.

كما أن الخَلق يمثل صورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، أو بتعبير آخر الجانب المادي في شخصية الإنسان.

و اصطلاحا: حالٌ للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر بسهولةٍ ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية وبهذا المعنى ورد قوله سبحانه وتعالى في وصف نبيه عليه الصلاة والسلام بقوله "وَإِنَّكَ لَعَلى خُلُقٍ عَظِيمٍ" (سورة القلم، آية 4).

كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم" **إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق**"، رواه البخاري. فالأخلاق ثمرة عقيدة ومبادئ الأمة الإسلامية، فقد كثرت المواطن التي تنص وتؤكد فيها الشريعة الإسلامية على الأخلاق.كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "**المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده**" متفق عليه، ليس هذا فحسب بل الله عز وجل اعتبر الأخلاق هدف من أهداف أركان الإسلام، فالصلاة مثلا تنهى عن الفحشاء والمنكر قال تعالى" **اتل ما أوحي إليك من الكتاب وأقم الصلاة إن الصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر ولذكر الله أكبر والله يعلم ما تصنعون**". (العنكبوت،آية 45)

وفي هذا الباب فإن الزكاة تطهر النفس من الشح والكبر قال تعالى " **خذ من أموالهم صدقة تطهرهم وتزكيهم بها**" (التوبه).

والصيام يعصم المسلم من لغو الحديث، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " **من لم يدع قول الزور والعمل به فليس لله حاجة أن يدع طعامه وشرابه**" (رواه البخاري).

والحج يربي المسلم على ترك الجدال والأخلاق الرذيلة، قال تعالى: " **الحج أشهر معلومات فمن فرض فيهن الحج فلا رفث ولا فسوق ولا جدال في الحج وما تفعلوا من خير يعلمه الله وتزودوا فإن خير الزاد التقوى واتقون يا أولي الألباب**" (البقرة، 197) .

كما قال الإمام الغزالي رحمه الله: (الخَلْق والخُلق عبارتان مستعملتان معاً، يقال فلان حسن الخَلْق والخُلق، أي حسن الباطن والظاهر، فيراد بالخلْق الصورة الظاهرة، ويراد بالخُلُق الصورة الباطنة، وذلك لأن الإنسان مركب من جسد مدرك بالبصر، ومن روح ونفس مدرك بالبصيرة، ولكل واحد منهما هيئة وصورة، إما قبيحة وإما جميلة، فالنفس المدركة بالبصيرة أعظم قدراً من الجسد المدرك بالبصر، ولذلك عظّم الله أمره بإضافته إليه، إذ قال تعالى:{إني خالقٌ بشراً من طين، فإذا سوَّيته ونفخت فيه من روحي فقعوا لهُ ساجدين}(ص:71-72)، فنبه على أن الجسد منسوب إلى الطين، والروح إلى رب العالمين، والمراد بالروح والنفس في هذا المقام واحد).

و قد يطلق الخُلُق على نفس المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على الوجه الأكمل، وبهذا المعنى ورد قول الرسول صلى الله عليه وسلم(إنما بعثت لأتمم صالح الأخلاق).

1.1.مفهوم علم الأخلاق

إن أول ما ينبغي البدء به في دراسة علم من العلوم هو التعريف به وبموضوعه، فإذا حاولنا تعريف علم الأخلاق، فإنه من المسلم به أن نقدم المعنى اللغوي لأن الخلق في اللغة

هو: "السجية والطب والعادة"، ولكن المسألة ليست بهذه البساطة لأن كلمة "خلق" وحدها تحتمل معنيين الخلق الحسن والخلق القبيح، ولذا فإننا ننتقل من تعريف الخلق لغويًا إلى تعريف علم الأخلاق وموضوع دراسته[1].

ويمكن تعريف علم الأخلاق من حيث البحث عن المبادئ وترتيبها واستنباطها والكشف عن أهميتها للحياة الأخلاقية، مع بيان الواجبات التي يلتزم بها الإنسان[2].

ومن التعريفات لهذا العلم ما يتجه به نحو سلوك الإنسان بالنظر إلى مثل أعلى حتى يمكن وضع قواعد عامة للسلوك والأفعال تعين على "فعل الخير والابتعاد عن الشر"[3].

ويعتبر علم الأخلاق– أو الفلسفة الخلقية – عادة من العلوم المعيارية – أي لا تقتصر على دراسة ما هو كائن، أو الأوضاع الراهنة ولكن بما ينبغي أن تكون عليه ولذا فإن مهمته هي "وضع الشروط التي يجب توافرها في الإرادة الإنسانية وفي الأفعال الإنسانية لكي تصبح موضوعًا لأحكامنا الأخلاقية عليها"[4].

ومن هذا التعريف نرى أننا في حاجة إلى إيضاح كثير من الموضوعات في المجال الأخلاقي.

إن أول مسألة تواجهنا في دراسة الأخلاق هي معرفة الفرق بين **الإرادة الخلقية والإرادة الطبيعية**، فإن فعل الإنسان وسلوكه منها ما هو صادر عن حوافز طبيعية غريزية بحتة شأنه فيها شأن الحيوان، ومنها ما يخضع للقوانين والمبادئ والقواعد "إن الحياة الإنسانية الصحيحة لا تبدأ إلا من حيث تنتهي الحياة الحيوانية الصرفة"[5].

كما يواجهنا أيضًا النظر في القيم أو المبادئ الخلقية أو المثل العليا. أي على وجه عام، نحن في دراستنا للأخلاق نقف وجهًا لوجه أمام الإنسان الذي يخوض تجربة الحياة الابتدائية

بكل ما فيها من خير وشر، ونحاول أن نتعرف على مدى اسنطاعته على اجتياز هذا الطريق أو ذاك.

وهنا نجد قدرًا كبيرًا من الاتفاق على أن المبادئ الخلقية والمثل العليا قد حازت في تاريخ الإنسانية الطويل على قدر ثابت من التأييد. فقد غرس الله تعالى فينا بصائر أخلاقية فطرية، إذ مهما بلغت درجة الانحراف والفساد اللذين قد نسقط فيهما وفيما عدا حالات استثنائية خاصة بضلال الضمير، فإننا نعترف ونحب ونقدر الفضيلة في ذاتها وفي غيرها حتى إن أعوزتنا الشجاعة للارتفاع إلى مستواها[6].

والذي ظهر من دراسة علماء النفس في بحوثهم في سيكولوجية الشعوب أن الأحكام التقديرية التي يطالب بها الدين. كما ظهرت في العرف والتقاليد الاجتماعية[7].

كذلك كشفت الدراسات الأنثروبولوجية الحديثة أن تاريخ الحضارة البشرية مليء بالشرائع الأخلاقية وأنها متقاربة تقاربًا شديدًا[8]. وحتى إذا افترضنا وجود فروقات بينها فإنه ليس هناك ما يمنع ظهور أخلاقيات مطلقة[9]. وهذا يعني أن القاعدة الأخلاقية في البشرية فطري، وأن للقيم وجودها الذاتي حيث تفرض نفسها على الوجدان الانساني بطريقة مبدئية حدسية "أما عجز بعض البشر على إدراك القيم أو التمييز بينها إنما هو "العمى الخلقي" الذي قد يعود إلى انعدام النضج أو نقص التربية لديهم"[10].

ليس كل ما يستقر في النفس من الصفات من قبيل الأخلاق، بل منها ما هو من قبيل الغرائز والدوافع ولا صلة له بالخلق، وما يميز بين الاثنين هو: أن الأخلاق يبحث في الأحكام القيمية المتعلقة بالأعمال التي يمكن وصفها بالخير أو الشر، أو بالحُسن أو القُبح.

وأما الغرائز والدوافع فهي حاجات فطرية جَبَل الله عليها الإنسان، كحاجته للأكل والشرب والتزاوج والنوم، وهذه لا تستوجب لصاحبها مدحاً أو ذماً، كما لا يترتب على إشباعها ثوابٌ أو عقاب.

فإن حصل ومُدح الإنسان أو ذُم على تعاطيه مع بعض تلك الغرائز أو الدوافع، كان المقصود ليس نفس الفعل، وإنما الطريقة التي اتبعها صاحبها في تلبية تلك الحاجة، أو إشباع تلك الرغبة، فمن يأكل لدفع الجوع عن نفسه لا يُمدح ولا يُذم على نفس فعل الأكل، وإنما يُمدح أو يُذم على أسلوبه في الأكل، فإن أكل مثلاً مما يليه وبهدوء، ومضغ الطعام جيداً وبدأ باسم الله، وانتهى بحمده، حُمد على فعله هذا، وإن أكل بشراهة وسرعة، وأدخل اللقمة على اللقمة، وجالت يده في القصعة، ذُمّ على فعل ذاك، وهكذا يقال في تعاطيه مع جميع الدوافع والغرائز من شراب ونكاح ونوم وحب للمال والولد والدنيا.

2.1. أقسام الأخلاق :

يمكن تقسيم الأخلاق إلى قسمين اثنين باعتبارين مختلفين:

أولهما باعتبار الفطرة والإكتساب وينقسم إلى:

1. أخلاق فطرية: جَبَل الله الإنسان عليها، أي أنها هبة ومنحة من الله تعالى، وليس للإنسان أي دور في اكتسابها، مثال ذلك ما جاء في حديث أشج عبد القيس–وكان وافدهم وقائدهم ورئيسهم وعبد القيس قبيلة_ حيث قال له النبي صلى الله عليه وسلم: (إن فيك خلَّتين يحبهما الله الحِلمُ والأناة)، قال يا رسول الله: أنا أتخلُق بهما، أم الله جبلني عليهما؟ قال: (بل الله جَبَلك عليهما) قال الحمد لله الذي جبلني على خَلتين يحبهما الله ورسوله.

قال الإمام النووي: أما الأشجج فاسمه الممنذر بن عائذ،...و أما الحلم فهو العقل، وأما الأناة فهي الثبات وترك العجلة،..وسبب قول النبي صلى الله عليه وسلم ذلك له ما جاء في حديث الوفد انهم لما وصلوا المدينة بادروا إلى النبي صلى الله عليه وسلم، وأقام الأشج عند

رحالهم، فجمعها وعقل ناقته، ولبس أحسن ثيابه، ثم أقبل إلى النبي صلى الله عليه وسلم، فقرّبه النبي صلى الله عليه وسلم، وأجلسه إلى جانبه ثم قال لهم النبي صلى الله عليه وسلم: تبايعون على أنفسكم وقومكم، فقال القوم نعم، فقال: الأشج يا رسول الله إنك لم تزاول الرجل عن شيء أشد عليه من دينه، نبايعك على أنفسنا، ونرسل من يدعوهم، فمن اتبعنا، كان منّا، ومن أبى قاتلناه. قال: صدقت، إن فيك خصلتين...، الحديث.

قال القاضي عياض: فالأناة، تربصه حتى نظر في مصالحه ولم يعجل، والحلم هذا القول الذي قاله، الدال على صحة عقله، وجودة نظره للعواقب.

2- أخلاق مكتسبة:

يسعى الإنسان في تحصيلها بالتدريب والممارسة العملية، ومن خلال مجاهدته لنفسه، ومنه قول النبي صلى الله عليه وسلم: (إنما العلم بالتعلم)، وفي حديث آخر(ومن يستعفف يعفّه الله، ومن يستغن يغنه الله).

و بهذا الاعتبار ينقسم الخلق إلى:

1- خلق محمود: وهو حسن الأدب وينتج عنه قول فعل جميل عقلاً وشرعاً.

2- خلق مذموم: وهو سوء الأدب، وينتج عنه قول وفعل قبيح عقلاً وشرعاً.

3.1. العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي

حدد (Sehermerhorn) المؤثرات على السلوك الاخلاقي بثلاثة عوامل هي:[11]

- **الشخص أو الفرد Person:** والذي يتأثر بالعائلة والقيم الدينية والشخصية والحاجات الشخصية والمالية وغيرها. ان الذين يعملون مع اطر اخلاقية قوية وقواعد شخصية او استراتيجية لا اتخاذ القرار الاخلاقي ،سوف يكونون اكثر ثباتاً وثقة من اتخاذ الخيارات ضد مجموعة من المقاييس الاخلاقية.

– **المؤسسة Organaization:** المؤسسة هي ذات تأثير مهم آخر على الاخلاقيات في العمل فالشخص المسؤول والمشرف له تأثير قوي على سلوك الموظف وان المكافأة والمعاقبة هى بالتأكيد لها تأثير على قرارات الفرد وافعاله. كما ان سياسات المنظمة وقواعدها وثقافتها تؤسس المناخ الاخلاقي لسلوكيات اعضاءها.

– **البيئة Environment:** فالمؤسسات تعمل في بيئة خارجية تتأثر بها، متكونة من المنافسين والقوانين الحكومية والتعليمات والمعايير الاجتماعية والقيم وتأثيرات اخرى. ويتصرف اعضاءها بأخلاقيات تتناسب مع القوانين والقيم الاجتماعية وتقوم التشريعات الحكومية بمراقبة هذه السلوكيات لتبقيها ضمن المقايسس المطلوبة.

4.1. المهنة

المهنة كلمة ذات مدلول وصفي تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من المهن مثل الطب والمحاماة وتتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة. ويعرفها" Blackington" : بأنها عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة .

أو هي عمل مهني راقي يتطلب نوعا من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشمل على إعداد أكاديمي وتدريب عملي.

وهي تختلف عن مفهوم **الحرفة** التي هي عمل يدوي يمارسه العامل إما في ورشة يمتلكها أو في ورشة يملكها شخص آخر أو في مؤسسة أو شركة ولا يحتاج إلي إعداد مسبق بل من خلال تدريب قصير.

وعلى العموم يُمكن تعريف المهنة على أنها نوع من أنواع العمل الذي يحتاج إلى تدريب خاص أو مهارة معينة في مجال ما.[12] وبشكلٍ أدق هي عبارة عن ممارسة تتطلب مجموعة من المعارف والمهارات التي يتم اكتسابها من خلال التعليم والخبرة العملية. [13]

وعلى الرغم من وجود العديد من الطرق لتحديد المهنية، إلا أن كلمة مهنة تحتاج إلى استرداد معناها الحقيقي بسبب الاستخدام المضخم لها، حيث أصبحت غير دقيقة خلال الوقت الراهن، حتى أنها بدأت تُطلق على العديد من المجالات الرياضية والمهن والحرف اليدوية وكذلك مجالات تصفيف الشعر، وفي الأصل يُطلق على كلمة المهنة في اللغة الإنجليزية " professions "، وهذا الاسم مستمد من فعل لاتيني يدل على الاعتراف، أو إعلان شيء بشكلٍ علني، كما ينطوي هذا الاشتقاق اللغوي على معنى واضح، وهو السعي وراء سبل العيش التي تعتمد على المعرفة المتخصصة.[14]

– **تعريف المهني :** المهني هو ذلك الشخص الذي يقوم بأداء مهام عمله اعتمادا على قدراته وخبراته ومواهبه.

– **تعريف المهنية :** هي معتقدات الشخصية المهنية المرتبطة بالسلوك الذاتي في الإنسان على اعتبار انه جزء من مهنته، وغالبا ما ترتبط المهنية بالقواعد والقوانين والأخلاقيات والاتفاقيات التي تظهر على شكل ممارسات.

وبشكلٍ عام المهنية تشمل معنى أوسع لتمييز الأشخاص المحترفين عن الأشخاص الهواة غير المدربين، لأنها ترتبط بالممارسات الأخلاقية التي لها علاقة بممارسة خبرة معينة، والمهني يعتبر جزء من المهنة، ويخضع لكافة المبادئ الأخلاقية، ويجب أن يكون على قدر من الكفاءة والنزاهة والأخلاق، كما يجب أن يتميز بالإيثار، ويعزز المصلحة العامة على مصلحته الشخصية، والجدير بالذكر أنه يقع على كاهل المهنيين مسؤولية أمام المجتمع.[15]
وهذه المسؤولية تتجسد في مجموعة من المبادئ و القواعد والأهداف نذكرها على التوالي :

5.1. التطور التاريخي لأخلاقيات المهن

سنحاول من خلال هذه الدراسة التعرض إلى أهم المفاهيم المتعلقة بالأخلاقيات المهنية بدءا بالتطور التاريخي لها، ثم تحديد مفهوم أخلاقيات المهنة مع الفصل بين مفهومي

الأخلاق والأخلاقيات وبعض المفاهيم الأخرى، وفيما يلي سنتطرق للتطور التاريخي لأخلاقيات المهنة وذلك على المنوال التالي :

إن إحدى فضائل التاريخ هي أن يزودنا باستمرار بقدر كبير من المعرفة في كل مرة جديدة نعود فيها إليه، ثم إن النظرة إلى المستقبل في موضوع الأخلاقيات المهنية لا تضاهيها في الأهمية في اغلب الأحيان إلا نظرة على الماضي، وإن أي نظرة إلى المستقبل بدون الرجوع إلى الماضي لسوف يكون محكوما عليه أن يعيد هذا الماضي بكل أخطائه ونتائجه و سلبياته.

إن الأخلاقيات وهي مجموعة القيم التي تميز ما هو جيد عن ما هو سيئ ظهرت مع الإنسان منذ الخلق، واستمرت معه إلى وقتنا الحاضر وستلازمه طالما ظلت هناك حياة على هذه البسيطة. ومن منظور التراث الغربي يعود تطور النظرية الأخلاقية إلى أفلاطون (427–347 قبل الميلاد) وتعود جذور كلمة Ethics بمعنى (أخلاق) إلى الكلمة اليونانية (Ethos) والتي تعني العادات والسلوك أو الصفات.[16]

سنبدأ في هذا المحور والذي يليه بالتطرق للجانب الأخلاقي في الفلسفة اليونانية والحديثة ونرجو أن نفيد فائدتين:

الأولى:

إثبات عجز الفلاسفة عن اللحاق بآفاق الشريعة الإسلامية حيث تحقق للإنسان إذا ما التزم بها وطبقها أعلى مستوى أخلاقي ممكن على مستوى الفرد والأمم، ومن ثم فلا محيص عن اتباع شريعة الله تعالى دون غيرها.

الثانية:

اختصار الطريق لفهم لب الحضارة الغربية المعاصرة والوقوف على مشاكلها وتفسير موقفها منا، وما يمليه هذا الموقف من تحديد موقفنا نحن أيضًا منها، فإن الأنظمة الغربية في السياسة والاقتصاد والاجتماع قائمة على أصول فلسفية وأخلاقية.

وما دمنا مستهدفين كأمة ذات حضارة كانت تقود العالم لعدة قرون لغزو عسكري واقتصادي وثقافي منظم متواصل، فلا سبيل لصده والعمل على إبطال مفعوله إلا بمنهج مخالف ومعاكس في مجال العلم والمعرفة ليصبح رائدًا في مجال العمل والسلوك والتعامل مع هذه الحضارة.

يقول **جارودي** "كان الشاغل الأساسي للمستعمر هو أن يقوض ثقة الشعوب المستعمرة في نفسها – لقد سعى جاهدًا ليدمر اعتزاز الشعوب بماضيها"[17].

إن **جارودي** بسبب إخلاصه للقيم التي هي ملك الإنسانية جميعا كان دائم الحرص على توجيه النصح إلى أهل أوروبا وأمريكا للانفتاح على قيم الشعوب الأخرى والتخلص من الاستعمار حيث تزعم أوروبا وأمريكا الشمالية بأنها المركز الأوحد في المبادرة التاريخية وفي خلق القيم.

وذهب **جارودي** بقوله إلى أن الإنسانية في عصرنا الحالي سوف تصاب بضربات قاتلة إذا ما امتنعنا "أي أهل الغرب" عن البحث والكشف عن القيم التي هي من صنع تلك الشعوب التي عرقل الاستعمار نموها الأصيل وجردها من تاريخها الخاص[18].

لذلك فإن منهجنا الذي لن نحيد عنه أبدا والذي يمليه علينا الإخلاص لقواعد المنهج العلمي العقلي – هذا المنهج يتلخص في دراسة ما عند الغرب من أشكال الثقافة التي تتناول الفلسفة وعلم النفس والاجتماع و التربية والأخلاق[19] إذ أنها تشكل التكوين الثقافي للشخصية الغربية ثم موازنتها بتراثنا الإسلامي في العلوم نفسها تاركين لبني جلدتنا– من الطلاب والقراء – إصدار أحكامهم بأنفسهم حيث لا تعوزهم ملَكة الاختيار.

- **سقراط والنظرية الأخلاقية:**

كان **سقراط** خصمًا للسفسطائيين، وأخذ على عاتقه الرد على مزاعمهم بكل الطرق بما في ذلك مناقشة العوام في الأسواق وعلى حافة الطريق، وعرضته مواقفه للمحاكمة حيث صدر الحكم بإعدامه فتقبل هذا الحكم بالقبول ولم يحاول أن يبرئ نفسه[20].

وإن الباحث ليقف طويلًا أمام العبارة التي أوردها **الشهرستاني** مشيرًا إلى نهي قومه عن عبادة الاصنام والشرك، إذ يصفه بأنه "الحكيم الفاضل الزاهد من أهل أثينا، وكان قد اقتبس الحكمة من فيثاغورس وأرسالاوس، واقتصر من أصنافها على اللاهوت، والأخلاقيات واشتغل بالزهد، تهذيب النفس و التحلي الأخلاق وأعرض عن متاع الدنيا واعتزل الجيل وأقام في غربة.. ثم يستطرد في باقي الحديث عنه فيقول إنه "نهى الحكام الذين كانوا في زمانه عن الشرك وعبادة الأوثان، فأثاروا عليه الغاغة ودفعو ملكهم إلى قتله، فحبسه الملك، ثم سقاه السم وقضيته معروفة".

وقد يظن القارئ لأول وهلة أن **الشهرستاني** يضعه في إطار ديني حيث يدعو إلى التوحيد، ولكن النصوص التي وردت في محاورات "فيدون" تؤيد هذه الرواية مما يدعم تحري **الشهرستاني** للوقائع وأمانته ودقته في القول، وإن اتفاق نصوص المحاورات التي نشرت حديثًا تتفق مع عبارته سابقة الذكر.ومن واقع رواية "السحب" **لأرسطو**، فإن الخصم العنيد **لسقراط** أورد ضمن اتهاماته إياه اتهامه "بالكفر بآلهة المدينة"، وورد في عريضة المحكمة "أنه ينكر آلهة المدينة، يؤمن بغيرهم، ويفسد الشباب".فماذا كان يقول **سقراط** أمام المحكمة؟

إنه يقول إن إرادة إلهية أوحت إليه أن يعظ مواطنيه ويحثهم على الصلاح بتعاليمه ونصائحه، راغبًا هدايتهم غير راغب في عرض من أعراض الدنيا، وإنه يتقبل الحكم عليه في كلا الحالتين بصدر رحب، وإذا صدر الحكم بموته فإنه لا يخشى الموت ولا يعتبره شرًا "بل يرى فيه الخير كل الخير سواء افترضناه سباتًا أبديًا أبو بعثًا لحياة جديدة".

وكان **سقراط** أثناء حياته يأبى تصديق ما يروى من شهوات الآلهة وخصوماتها لأن هذا يتضمن انهيار الدين من أساسه، بينما يرى من مهام الدين "تكريم الضمير النقي للعدالة الإلهية، لا تقديم القرابين وتلاوة الصلوات مع تلطخ النفس بالإثم" وقد أرجع مصدر آرائه وتعاليمه التي يبثها بين الشباب إلى ذلك الصوت الذي كان يسمعه في نفسه ينهاه عن إتيان الفعل المسيئ به "وكان يسميه بالروح الإلهي ولا ينسبه لإله معين".إن المحنة السقراطية تكشف لنا عن احتمال قيام **سقراط** بمحاولة بعث لبقايا عقيدة دينية تأثر بها وأخذ عنها.[21]

ومع هذا، فإنه من الصعوبة بمكان القطع برأي في هذه المسألة لا سيما وأنه أحيانًا يتحدث عن آلهة وأحيانًا عن الإله، ولكن دراسة الظروف والملابسات التي مر بها في حياته تجعلنا نتساءل أيضًا هل كان يؤمن بوجود الله وخلود النفس؟[22].

لقد سبقنا أستاذنا الدكتور قاسم – يرحمه الله – بهذا السؤال لكي يتخذ من الإجابة عليه دليلًا على أن **سقراط** اتجه اتجاهًا روحيًا خلقيًا ودينيًا بحيث يعد بمثابة رد فعل لمادية معاصريه، كما يتخذ من التجربة السقراطية برهانًا على زيف في دعوى **دوركايم** الذي يرى في العبقرية نتاجًا للمجتمع، إذ يثبت لنا **سقراط** بآرائه وسلوكه أن عبقريته لم تكن من صنع المجتمع "لكن عبقريته، واستعداده النفسي الخاص، دفعاه إلى أن يفكر تفكيرًا مخالفًا لمعاصريه"[23].

- **نظريته الخلقية:**

كان لسقراط إرهاصات في التفكير الخلقي تتمثل "في العبارات البسيطة المتناثرة في شعر الحكمة إبان القرن السابع والسادس قبل الميلاد"[24]، وقد خلف لنا بعض الفلاسفة في هذه الفترات شذرات من هذا القبيل لأن جل اهتمامهم كان متجهًا نحو موضوعات البحث الطبيعي والميتافيزيقي، من هؤلاء فيثاغورس "500 ق.م" وهيرقليطس "470 ق.م" إلا أن **سقراط** كان "أول من اهتم اهتمامًا ملحوظًا بدراسة السلوك الإنساني"[25].

إنه تصدى لمغالطات السوفسطائية التي تستهدف زعزعة المبادئ الأخلاقية والاجتماعية، مما دعا **سقراط** إلى الاهتمام في فلسفته بالإنسان وسلوكه بعد أن كان هذا البحث يشغل مكانًا ثانويًا في البحث الفلسفي السابق عليه، إذ أنه لم يحفل بالنظريات العلمية– أي بالطبيعيات والرياضيات في عصره حيث آثر النظر في الإنسان فانحصرت الفلسفة عنده في محيط الأخلاق؛ لأنها أهم ما يتصل بالإنسان ويهمه وهذا معنى قول شيشرون إن **سقراط** أنزل الفلسفة من السماء إلى الأرض، أو إنه حول النظر من الفلك والعناصر إلى النفس، وتدور الأخلاق على ماهية الإنسان"[26].

ولأهمية الدور الذي قام به **سقراط** في ميدان الأخلاق، ينبغي أن نعرض أولًا بإيجاز لموقف السوفسطائيين منها:

كان السوفسطائيون يدعون أن الطبيعة الإنسانية شهوة وهوى، وقد وضع المشرعون القوانين بغية قهر هذه الطبيعة، فهي تتغير بتغير الظروف والعرف، إنها إذن نسبية "ومن حق الرجل القوي بالعصبية أو بالمال أو بالبأس أو بالدهاء أو بالجدل أن يستخف بها أو ينسخها ويجري مع هوى الطبيعة"[27].

وقد أقام السوفسطائيون المعرفة أيضًا على الإحساس، وذهب زعيمهم بروتاجوراس إلى القول بأن الفرد هو مقياس الأشياء جميعًا، وبذا تتعدد الحقائق بتعدد مدركيها وامتنع وجود حق أو باطل في ذاته.ولئن كانت هذه النظرية في المعرفة، إلا أنهم مدوا أثرها إلى مجال الأخلاق وأصبحت القيم والمبادئ الأخلاقية – تبعًا لذلك – نسبية تتغير كما قلنا بتغير الزمان والمكان. لقد أطاحوا بالحقائق الثابتة في مجال المعرفة وأبطلوا القول بالمبادئ المطلقة في ميدان الأخلاق."ورأى **سقراط** لزامًا عليه أن يهدم نظريتهم في المعرفة أولًا، لأنها قاعدة البناء الأخلاقي لهم، فأقام الحقائق الثابتة على العقل في ميدان المعركة بعد فصله بين موضوع العقل وموضوع الحس، وأصبح يرى أن الإنسان له عقل وجسم، فإن قوة عقله هي التي تسيطر على دوافع

الحس ونزواته، مثبتًا أنه إذا كانت قوانين الأخلاق تتعارض مع الجانب الحيواني في طبيعتنا، فإنها تتماشى مع طبيعتنا الإنسانية العاقلة".[28]

والقوانين العادلة تنبع من العقل، وبعدها صورة مطابقة للقوانين غير المكتوبة التي رسمها الآلهة في قلوب البشر، فالذي يحترم هذه القوانين فإنه يحترم العقل والنظام الإلهي أيضًا، وحتى إذا احتال البعض لمخالفتها تفاديًا للعقاب الذي قد يتعرض له في الدنيا، إلا أنه سيؤخذ بالقصاص لا محالة في الحياة الثانية.

وأطلق **سقراط** عبارته المشهورة "الفضيلة علم والرذيلة جهل"، لأنه يرى أن الإنسان يريد الخير دائمًا ويهرب من الشر بالضرورة، "فمن تبين ماهيته وعرف خيره بما هو بشر أراده حتمًا، أما الشهواني فرجل جهل نفسه وخيره، ولا يعقل أنه يرتكب الشر عمدًا"[29].

وقد أشار **سقراط** إلى خلود الروح، وأن هذا الخلود هو الثمن المقابل لحياة النفس الفاضلة في هذه الدنيا "وأن هذه النفس حينما تغادر الجسد سرعان ما تغمرها السعادة الدائمة لأنها ستحيا إلى جوار الآلهة في العالم العقلي".

وأثار **سقراط** اشكالات متعددة في المحيط الأخلاقي ما زالت تشغل بال أهل الفكر حتى العصر الحالي، فقد في بناء الأخلاق على العقل، وأساسها على قواعد ثابتة، وألغى رد الأخلاقية إلى سلطة خارجية.

ويظهر أثر النظرية السقراطية العكسي في دوائر متأخرة لعلماء اللاهوت في الغرب حيث يرون أن الله سبحانه وحده هو الذي يحدد الخير ويميز بينه وبين الشر، كما اتضح أثرها المؤيد عند أصحاب المذاهب الوضعية من العقليين والحدسيين بعد تعديله، وما زال ناشبًا بينهم وبين أصحاب المذاهب الذاتية من الأخلاقيين الذين اعتنقوا مذهب السوفسطائيين معدلًا.ومهما يكن من أمر، فقد اتجه **سقراط** اتجاهًا روحيًا خلقيًا ودينيًا إذ أعلن لقضاته ولشعب أثينا أنه يضع

طاعة الإله فوق طاعتهم وفوق محبته لهم، وأنه لن يتوقف عن إرشادهم إلى الفضيلة – أي السعادة – وكان موقفه هذا رد فعل ضد الاتجاه المادي الغالب على معاصريه، ولهذا فإن اتجاهه الفلسفي الإنساني يعطينا "ردًا حاسمًا على نظرية بعض المحدثين الذين يفسرون العبقرية بأنها من صنع المجتمع. ومنهم دوركايم".[30]

- **نظرية أفلاطون في الأخلاق:**

اتبع **أفلاطون** أستاذه سقراط ابستمولوجيًا وأخلاقيًا، ففي المعرفة فصل بين المعرفة الظنية بالمحسوسات والماهيات المفارقة للمادة "المثل"، ومن هنا عد الخير أسمى المثل وهو عنده مصدر الوجود والكمال، مخالفًا بذلك سقراط إذ أنه تجاوز الماهيات المتحققة في الموجودات المحسوسة إلى ما سماه بالمثل.**ولأفلاطون** دور كبير في إبطال الاتجاه السوفسطائي الذي أقام الأخلاقية على الوجدان، إذ استهدف أفلاطون جعل القانون الأخلاقي عامًا للناس في كل عصر "ولا يتيسر هذا إلا بإقامته على أسمى جانب مشترك في طبائع البشر ونعني به العقل"، وزاد خطوة عن موقف أستاذه تجاه السوفسطائية، فرأى أن الفعل الخلقي يتضمن جزاءه في باطنه، وأن الإنسان الفاضل يؤدي الفعل الخير لذاته باعتباره غاية في نفسه، وأبطل بذلك المذهب السوفسطائي الذي وضع غاية الأخلاقية خارجها، ورهن الخيرية باللذة التي تنجم عنها.واعتبر **أفلاطون** كأستاذه سقراط أن النفس أسمى من الجسد، فهي الحاصلة على الوجود الحقيقي وما وجود الجسد إلا وجودًا ثانويًا وغير مؤكد "وهو الذي يحمل قواها الروحية النبيلة ويوجهها وجهة غير أخلاقية لأنه مصدر الشرور والآثام.[31]

ولهذا فإن النفس تشقى بهذا الوجود الأرضي، وتعود فتحاول الانطلاق من محبسها لتصعد إلى العالم المعقول".

وكان خصمًا قويا للسوفسطائيين القائلين باللذة وإن علامة العدالة هي سيادة الأقوى وإذعان الأضعف له، وإن الجميع يبتغون السعادة فلا ضرورة للخضوع لأي قانون، لأنه يكفي

أن يتعهد الإنسان في نفسه أقوى الشهوات حتى تتحقق العدالة والفضيلة والسعادة، إذ على الشخص أن يستخدم ذكاءه وشجاعته لإرضاء شهوته مهما بلغت من قوة.

ويتلخص رد **أفلاطون** في أنه جاء الشهوات هو في الحقيقة تعهد آلام في النفس لا تهدأ فتصبح حياة الشهوة موتًا متكررًا، مثال ذلك "الأجرب الذي لا يفتأ يحس حاجته لحك جلده فيحك بقوة فتزيد حاجته ويقضي حاجته في هذا العذاب"، بينما الحكيم هو الذي يتقيد بحياة الاعتدال. ولما كان اهتمام **أفلاطون** بالفرد ككائن اجتماعي أيضًا يعيشه في ظل نظام سياسي معين، فإن الأخلاق ارتبطت عنده بالسياسة، ولذا فإن الحكيم في السياسة بوجه خاص يجب عليه الاعتدال وضبط شهواته قبل حكمه على الآخرين وإلا فسدت حاله وحالهم.

وردًا على حياة اللذة التي تصورها أتباع المذهب السوفسطائي، فإن **أفلاطون** يرى على العكس أن خفة الانفعال وضعف اللذة والألم هي سمة الحياة الفاصلة، وهي ألذ حياة، بينما حياة الرذيلة هي التي تتسم بالألم الذي يغلب ويدوم.

والفضائل عنده أربعة: ثلاثة منها تدبر قوى النفس وهي:

- الحكمة فضيلة العقل تكمله بالحق، وهي أولى الفضائل ومبدأها؛
- العفة فضيلة القوة الشهوانية تلطف الأهواء؛
- الشجاعة وهي فضيلة القوة الغضبية.

وقد رمز **أفلاطون** بقوى النفس الثلاث – أي الغضبية والشهوانية والعقلية – بالعربة ذات الجوادين فهما بمثابة القوتين الغضبية والشهوانية "أما الحوذي الذي يشد أعنة الجوادين فهو يرمز إلى القوة الناطقة".

وإذا ما تحققت الفضائل الثلاث للنفس، تحقق فيها التناسب والنظام، "ويسمي أفلاطون حالة التناسب هذه العدالة"، وهي الفضيلة الرابعة.

وإذا كان العدل على المستوى الفردي عند **أفلاطون** هو التوازن الصحيح بين القوى الثلاث، فإنه يصبح على المستوى الاجتماعي أداء الوظيفة المناسبة في المجتمع.

والعدل والحكمة – في رأي الدكتور سدجويك – هما الفضيلتان الرئيسيتان عند أفلاطون، وهما – متى بلغتا أسمى صورهما – تضمنت إحداهما الأخرى بالتبادل "فالنفس الحكيمة هي بالضرورة تلك التي تعمل فيها كل القوى باتساق وانسجام، ولا يكون عملها هذا كاملًا ما لم تكن القوة الناطقة المهيمنة حكيمة حقًا"[32].

وإذا ما تحقق التوازن – أي العدالة – بين قوى النفس وفضائلها تحقق للنفس سعادتها، وهي حالة باطنية عقلية أخلاقية، يظهر فيها فيل النفس وصحتها "وسيطرة الجزء الإلهي فيها على الشهوات ورغبات الجسد، وهذا هو الوضع الذي ينبغي أن يكون عليه الإنسان".

إنه يؤكد أن الفضيلة – أي الحكمة – يكمن فيها خير الإنسان وسعادته. لبيان كذب دعوى السوفسطائيين الذين ينادون بطلب اللذة استجابة لنداء الطبيعة، فإن دليل كذبهم أن الطبيعة لا تدعو إلى أن يعمل الإنسان على دمار نفسه، ولهذا فهو لا يكتفي بتقويض دعائم آرائهم، بل يذهب إلى ضرورة فرض أنوع من العقوبات على المنحرفين إلى الرذيلة، فليس أشنع من ارتكاب المرء جريمة ثم الإفلات بلا عقاب يصلحه ويقومه. ويظهر تأثر أفلاطون بالمذهب الفيثاغوري في تصوره الجسم بأنه مصدر شقاء النفس وأصل جميع الشرور، فهي سجن النفس ومانعته من الانطلاق إلى العالم الأعلى، ولا خلاص لها إلا بالتطهر والمجاهدة، وهكذا تنتهي الأخلاق عنده إلى نوع من الزهد والنسك.

- **الأخلاق عند أرسطو:**[33]

إذا كان أفلاطون قد وضع الشروط التي ينبغي توافرها في المقاييس الخلقية، فإن **أرسطو** هو واضع المذهب الأخلاقي المستند إلى فكرة السعادة.

يقول **أرسطو** في مقدمة كتابه "الأخلاق النيقوماخية": "إن كل فن وكل فحص، وكذلك كل فعل واستقصاء لا يقصد به أن يستهدف خيرًا ما، ولهذا السبب فقد قيل بحق إن الخير هو ما يهدف إليه الجميع". ويفصل الغايات من الأفعال واختلافها، فيتساءل "فما هو إذن الخير في كل واحد منها؟" أليس هو الشيء الذي من أجله يصنع كل الباقي؟ " ويعدد الأمثلة التي يشرح بها رأيه فيقول "في الطب مثلًا هو الصحة، وفي فن الحركات العسكرية هو الظفر، وهو البيت في فن العمارة، وهو غرض آخر في فن آخر. لكن في كل فعل، وفي كل تصميم أدبي، الخير هو الغاية نفسها التي تبتغى".

وإذا كانت الغائية ظاهرة في الطبيعة، فهي في الإنسان أظهر والأخلاق باعتباره علم عملي – والعمل يتجه بالضرورة إلى تحقيق غاية – ومن ثم أصبح من الطبيعي أن يبدأ بحثه في تحديد هدف الحياة، لأن الغايات متعددة ومترتبة فيما بينها، لكن لابد من التوقف عند حد لتسلسلها وهي الغاية القصوى التي تحتفظ بقيمة ذاتية وهي غاية الأفعال جميعًا "هذه الغاية هي من غير شك الخير الأعظم وإن معرفتها لتهمنا إلى أكبر حد، لأن على معرفة الخير يتوقف توجيه الحياة"[34].

ويحدد **أرسطو** تعريفه للسعادة كغاية قصوى بقوله: "على هذا فالسعادة هي إذن على التحقيق شيء نهائي كامل مكتف بنفسه، ما دام أنه غاية جميع الأعمال الممكنة للإنسان"[35].

ويختلف الناس في فهم السعادة حيث يقسمهم أرسطو إلى مراتب ثلاث من حيث السلوك الأخلاقي. فغالب العوام ترى السعادة في اللذة، إذ يختار أكثر الناس بمحض ذوقهم عيشة البهائم. وضد هؤلاء أصحاب العقول الممتازة النشيطة وغايتهم تحقيق السعادة في المجد – أو

الكرامة السياسية – تبقى المرتبة الثالثة من مراتب السلوك الأخلاقية وهي مرتبة حياة الحكمة والتأمل أو العيشة التأملية والعقلية وهي السعادة الحقة عند أرسطو[36].

وقد اتخذ **أرسطو** منذ البداية نفس موقف سقراط وأفلاطون في محاربة اللذة، واعتبر السعادة غاية قصوى لأفعال الإنسان، وها نحن نلاحظ في تقسيمه للسلوك الأخلاقي أن الاقتصار على اللذة يجعل الإنسان في مرتبة البهائم، ذلك أن الإنسان يتميز عن سائر الكائنات بالعقل – وكمال وجوده مرهون بتأديته لهذه الوظيفة، لأنه يشارك النبات في النمو والحيوان في الحس، ولكنه ينفرد دونهما بالتأمل العقلي "ومن ثم كانت مزاولة التأمل أكمل حالات الوجود الإنساني".

– **الحضارة البابلية :** تعتبر الحضارة البابلية أول محطة في مسار الأخلاقيات عبر التاريخ إذ تعد مدونة **حمورابي** أقدم مدونة قانونية وجدت منذ أكثر من أربعة ألاف سنة في وادي الرافدين، وقد تضمن هذا القانون 282 مادة اشتملت على إرشادات وقواعد للتجار وواجبات للمهنيين كالبنائين والأطباء وغيرهم، وكذلك العقوبات المترتبة على عدم الالتزام بهذه الواجبات بشكل صحيح.[37]

وبذلك يعتبر البابليون أول من اهتم بالأخلاق المهنية للبنائين والأطباء وغيرهم، وهي المهن التي انتشرت آنذاك، وهو ما دل على وعي الإنسان منذ القدم بضرورة تقنين الأخلاق المهنية.

– **الحضارة الرومانية :** ترجع أصالة الرومان في تفكيرهم الاجتماعي والسياسي إلى الدور الكبير الذي لعبته روما في تطبيق المبادئ القانونية والسياسية والإدارة العامة تطبيقا عمليا في الشعوب التي سيطروا عليها، ولهذا تميزوا بالصرامة في الخلق، وقوة العزيمة، وخضوع تصرفاتهم لنظام دقيق في ظل القانون .

وقد أقام الرومان انساقا من القوانين يتطلب احترامها، اعتبرت مقياسا للتنظيم الاجتماعي في العالم الذي عرفوه، هدف الجميع فيها تأدية الواجب مما يؤدي إلى العظمة وسيادة الوطن والذي يصبح محور جميع القيم، فالإنسان كان يعمل من اجل هذا الوطن خاضعا لقوانينه والتي تحكم تصرفاته في الأسرة والمجتمع والعمل.

وقد عرف رجال الفكر والسياسة في روما عن تناول ما هو مثالي، وما ينبغي أن يكون عليه المجتمع والإنسان كما فعل رجال الفكر اليونانيين، وإنما اتجهوا إلى الملاحظة ووصف أخلاق الرجال، و رغباتهم وتحليل نفسيتهم في محيط الواقع، حيث أن الدولة كي يكتب لها البقاء عندهم لابد أن تلتزم بالالتزامات والحقوق المتبادلة والتي تربط بين المواطنين وفي ضوء هذا فالدولة مجتمع أخلاقي، أو جماعة من الأشخاص الذين يمتلكون الدولة وقوانينها ملكية مشتركة، وهي توحد لتحقق للناس مزايا المعونة المتبادلة والحكم العادل.

ويستخلص من ذلك أن نظرة الرومانيين كانت تتوسع لتتجه إلى العالمية وفكرة الدولة العظمى، فيشقى الإنسان من اجل عظمة هذا الكيان الذي يكون هدفه الأسمى العدالة وتحقيق سعادة هذا الإنسان الذي يجب أن يسمو بأخلاقه كلها بدءا من الأسرة والعمل والمجتمع لتحقيق الأهداف المشتركة للإنسان ودولته.

لقد باتت أخلاقيات العمل جزء أساسي من أدبيات المنظمات المتقدمة والتي تبحث عن الرقي، فوجود مجموعة من المبادئ والقيم الإيجابية التي تتفق عليها المنظمة هو السبيل لتوجيه الطاقات وتحفيزها للوصول لأعلى نسب الإنجاز، فقد يحصل أن يكون الموظفين على درجة من المهارة والخبرة أي العمل إلا أنهم قد يكونوا بحاجة إلى ما يضبط سلوكهم ويحفزهم لمزيد من العطاء ويرفع روحهم المعنوية وهذا يتحقق من خلال التزامهم بالقواعد الأخلاقية للعمل الذي يمارسونه.

فهناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم اخلاقية العمل نذكر منها:

فقد عرفها السكارنة (2009) على أنها :" مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا[38].

وعرفها محبوب (2001) على أنها " مجموعة القواعد التي تحدد الواجبات المهنية، أي تحدد السلوك الذي يجب على العامل التزامه أي ممارسته لأعمال مهنته".[39]

أما المشوخي (2003) فقد عرفها على أنها "المبادئ والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها".[40]

أشار الحميدان (2010) إلى أن أخلاق العمل هي "المبادئ التي تعد أساسا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا".[41]

وعرفها الغامدي (2010) بأنها "مجموعة من الصفات الحسنة التي لابد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل".[42]

المحور الثاني: مصادر أخلاقيات العمل

المحور الثاني: مصادر أخلاقيات العمل

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات العمل كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينه، ويرى مجموعة من الباحثون أن هناك خمسة مصادر للأخلاقيات المهنية وهي :

1.2.المصدر الديني

يشكل المصدر الديني أهم مصادر الأخلاق حيث لا تخلو أي ديانة سواء كانت سماوية أو غير سماوية من الحث على مكارم الأخلاق والقيم الحميدة والفضائل بحيث يشكل الدين وسيلة من وسائل الضبط الاجتماعي في كافة المجتمعات البشرية، وتختلف الديانات من حيث درجة التركيز على علاقة الفرد بالخالق وعلاقة الفرد بالآخر أي داخل المجتمع المعني.[43]

وتكمن أهمية هذا المصدر في الاستقرار الذي يزرعه في أخلاق الفرد حيث إن بناء الأخلاق على أساس عقائدي ديني هو بالأساس ضمان لتثبتها واستقرارها وعدم العبث بها . وفي هذا الصدد يمكن القول أن للدين الإسلامي أفضليه عن غيره من الأديان حيث يمتاز الدين الإسلامي بمصدريه الكتاب والسنة بأنه يشكل نظام حياة متكامل فنظام علاقة الفرد بخالقه وعلاقته بالأفراد الآخرين في مجتمعه وقدم قواعد سلوكية ترشد إلى الصالح وتحد من السيئ من الأعمال بعكس الديانات الأخرى التي اقتصر دورها على تنظيم علاقة الفرد بالخالق وتنظيم محدود العلاقات الفرد بغيره في المجتمع.

ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشتمل أيضًا على القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعَد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرا من المصادر الأخلاقية

ويُقصد بالتشريعات دستور الدولة وكافة القوانين المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقياتٍ كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقيد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفشاء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة.

2.2. المصدر الاجتماعي

تشكل بيئة العمل جزءا من البيئة الاجتماعية التي يعيشها الفرد وتتأثر بيئة العمل بمجموعة القيم والمثل العليا بحيث تبدو ملزمة للعاملين وإذا كانت معرفة الأخلاق والقيم الأخلاقية مهمة فإن ترجمة الأخلاق إلى ممارسة عملية تعد ركنا أساسيا للسلوك الأخلاقي من البيئة الاجتماعية والعمل. حيث لكل مجتمع ثقافته الخاصة التي تنظم عاداته وقيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفراده ونمط عيشه وممارسات حياته، وينقل الموظفون إلى أية منظمة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليده وأعرافه، سواء كانت هذه العادات إيجابية وسلبيه .

3.2.المصدر الاقتصادي

من الطبيعي أن يكون للظروف الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد تأثير مباشر على المعايير الأخلاقية السائدة، فإذا كان الفرد يعيش في وضع اقتصادي يمكنه من العيش بكرامة مع أفراد أسرته فأن من السهل أن نتوقع منه أخلاقات مثالية، أما إن كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة اتجاه أسرته فيتوقع من الانحراف والغش والارتشاء واستغلال الوظيفة.[44]

4.2.المصدر السياسي

ويقصد به النظام السياسي الذي يسير المجتمع وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإذا كان النظام السياسي ديمقراطيا مثلا يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار واحترام الرأي الآخر

فلا شك أنه سيؤثر على قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإن كان النظام ديكتاتورية فاسدا لا يتورع عن النهب ويشجع القيم البالية فلا شك بأن تأثيره سيكون سلبيا على توجهات الأفراد في كل مؤسسة .[45]

المصدر الإداري التنظيمي

تعتبر القوانين والأنظمة والتشريعات على اختلافها واختلاف واضعيها وسائل لتنظيم الحياة في المجتمعات، وحيث أن المنظمة هي جزء من المجتمع فإن القوانين والأنظمة في المنظمات تعتبر من المصادر الرئيسة التي تتحكم في تسيير إدارتها .

كما أن المصدر الإداري التنظيمي يشير إلى البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليد تحدد سلوك العاملين وتوجه مسارهم، وتعني أيضا الأسلوب الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل المنظمة وأنماط تقسيم العمل ونظم الاستراحة والمكافأة وأشكال الرقابة والعقاب.

وهي أيضا تؤثر في قيم الفرد في التزامه وأسلوب عمله، كذلك هناك تفاعلا خصبة بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة من أو تتأثر على الأقل بالقوانين في البلاد، وأنماط السلوك السائدة في المؤسسة هي عينة ممثلة لأنماط السلوك والقيم الشائعة في المجتمع .

نرى هنا أن المصدر الديني هو أهم المصادر كونه مأخوذ من قواعد الشريعة الإسلامية وهي ثابتة لا تتغير، إضافة لشعور العاملين برقابة الله على أعمالهم فهي رقابة ذاتية في المقام الأول وهي رقابة نابعة من التربية الإسلامية الصحيحة، ومن إيقاظ الضمير، فوجود الوازع الديني الداخلي للعامل يؤدي به إلى الاستمرارية في إتقان عمله، وبذلك فإنه يكون رقيبا على نفسه.

المحور الثالث: مبادئ وأهداف أخلاقيات العمل

المحور الثالث: مبادئ وأهداف أخلاقيات العمل

تعتبر أخلاقيات الوظيفة جزء من الأخلاقيات الإسلامية، لذا فما ينسجم مع الأخلاق الإسلامية ينسجم مع الأخلاق الوظيفية والعكس صحيح. ومن الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها الموظف المسلم التالي:

الأمانة :

وتعني الثقة والجدارة في الاعتماد، ومجالات أدائها في العبادات أوجب كالصلاة والصيام وبقية أركان الإسلام، وفي المعاملات كحفظ المال العام وحفظ أسرار العمل والموضوعية في الإقرار.

الشجاعة :

وهي القدرة على الإقدام بفعل شيء ما بقوة وجسارة دون تردد، وهي نوعان: شجاعة النفس وشجاعة البدن، وتكون بقول الحق والثبات عليه وقوة القلب في المواقف الصعبة، والموظف الشجاع صاحب الخلق والمبادئ يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر وهذا بدوره يؤدي إلى شيوع الفضيلة في محيطه .

الحياء :

هو خلق يبعث على ترك كل ما هو قبيح، وهو الترفع عن النقائص والابتعاد عن الصغائر طلبا للكمال وانصياع للشرع الحنيف.

والحياء نوعان، حياء فطري مثل ما جاء بخصوص الصحابي الأشج بن عبد قيس، حيث قال له رسول الله صلى الله عليه وسلم " إن فيك خصلتين يحبهما الله: الحلم والاناه، قال يا رسول الله أنا اتخلق بهما أم جبلني الله عليهما؟، قال بل الله جبلك عليهما، قال الحمد لله الذي جبلني على خصلتين يحبهما الله ورسوله" رواه مسلم. وحياء مكتسب ويتحقق بالإيمان والتربية والبيئة الصالحة والزمالة الخيرة، ومصدره ثلاث :

- حياء من الله؛
- حياء من الناس؛
- حياء من النفس .

التواضع :

وهو تجمل النفس بالخضوع ومنعها عن الترفع على الناس والاستخفاف بهم وحملها على احترامهم مهما اختلفت درجاتهم، والتواضع فضيلة عظيمة يكفي فيها قول الله تعالى: (واخفض جناحك لمن اتبعك من المؤمنين) (الشعراء، 215)، وقول النبي صلى الله عليه وسلم (من تواضع لله رفعه) رواه مسلم .

الصبر :

هو حبس النفس على ما تكره، قال تعالى: (وبشر الصابرين الذين إذا أصابتهم مصيبة قالوا إنا لله وإنا إليه راجعون) (البقرة، 155)، وللصبر جزاء عظيم عند الله تعالي حيث بشر الله الصابرين في أكثر من موضع في كتابه .

إتقان العمل :

وهو من أهم الأشياء التي يجب أن يعمل الموظف على تنفيذها، وأولى سمات الإتقان هي السرعة في الإنجاز، لأن تأخير الأعمال يؤدي إلى تكديس الواجبات ومن ثم محاولة التخلص منها على أية هيئة ممكنة وكيفما اتفق، وثانيهما الدقة في الأداء بحيث يكون الأداء وافية مشتملة" لجميع الشروط الفنية للأداء، وذلك تحقيقا لفاعليته في الأداء، وثالثهما الرشد في الإنفاق على هذا الإنجاز سواء في المال العيني اللازم أم المال النقدي .

الإخلاص في العمل :

يعتبر الإخلاص في العمل من أهم مقومات الموظف الناجح، ولأن طبيعة العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية وبناء على هذه العلاقة واستنادا إلى قول الله تعالى: (وأوفوا بالعهد إن العهد كان مسؤولا) (الإسراء، 34)، فإنه يترتب على الموظف العام أن يؤدي العمل الموكل إليه بأقصى الإمكانات المتوفرة لديه وفاء لهذا العقد.

كما يجب أن يكون هذا الأداء مستوفيا لجميع الشروط الفنية استنادا لقوله تعالى: " ويا قوم أوفوا المكيال والميزان بالقسط، ولا تبخسوا الناس أشياءهم ولا تعثوا في الأرض مفسدين" (هود،85)

تقدير الوقت :

وهو أثمن كنز لدى الإنسان وهو رأس المال الذي يمكن أن يستثمره في تجارة رابحه مع الله، ووقت العمل ليس ملك للموظف إنما ملك لجهة العمل فعليه أن يكرس كل جهده ووقته في تأدية العمل الذي أوكل إليه من خلال واجبات وظيفته المحددة.

لذا فإن احترام مواعيد العمل الرسمية التي حددتها اللوائح تعتبر من أهم واجبات الوظيفة والتي يجب أن يخصصها الموظف لتأدية هذه الواجبات وأن يتقيد بهذه المواعيد من حيث الحضور والانصراف.

كما أن التغيب بدون إذن رسمي أو التأخر يعتبر إخلالا بالواجبات الوظيفية وتقتضي المسائلة النظامية، ويترتب على عدم التزام الموظف بأوقات الدوام الرسمي أضرار عديدة مثل تدني إنتاجية العمل والإضرار بمصالح المنظمة والإخلال بأدوار الآخرين .

الشفافية :

وتعني الإفصاح وكشف المعلومات والمصداقية ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وموضوعيتها ووضوح لغتها، وتعني الصدق والوضوح وهو إحساس الذين حول القائد الإداري بأنه يعني ما يقول، وأن يدع الإنجازات تتحدث عن نفسها .

القدوة الحسنة :

وهي خير وسيلة لاجتذاب الآخرين وتوثيق الصلات بهم والتأثير فيهم، بحيث يكون القائد المثل والقدوة التي يحتذى بها الموظف، ويجب أن يكون القائد الإداري السباق في تنفيذ القوانين واللوائح على نفسه حتى يقتدي به جميع الموظفين .

التعاون :

خلق الله الإنسان اجتماعيا بطبعه ولا يمكنه القيام بأعباء الحياة منفردة ولا الحصول على لوازمه وحده بل لا بد له من مشاركته غيره لقوله تعالى: "وتعاونوا على البر والقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان واتقوا الله إن الله شديد العقاب " (المائدة، 2)

الإيثار :

هو تفضيل مصلحة الجماعة والمجتمع على المصلحة الفردية، وذلك عملا لقوله تعالى:" يؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة ومن يوق شح نفسه فأولئك هم المفلحون " (الحشر،9)

ونري أن وجود هذه الأخلاق لدى أي عامل كفيلة بالقضاء على الفساد الأخلاقي والسلوك الغير أخلاقي إضافة إلى النهوض بأي مؤسسة أو دولة إلى مصاف الدول المتقدمة .

المحور الرابع: أهداف وأهمية أخلاق العمل

المحور الرابع: أهداف وأهمية أخلاق العمل

حدد ياغي أهداف أخلاقيات العمل بما يلي:[46]

– تحديد ما هو صواب وما هو خطأ وما يجب أن يكون عليه سلوك الموظف في اطار معايير محددة؛

– ضمان تصرف الموظف في الشؤون العامة بشكل موضوعي ونزيه وغير متحيز وذلك عن طريق التوفيق بين مفهومي السلطة والمسؤولية حيث إن الأخلاق هي جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية وأحد الضوابط التي تحول دون التعسف أو إساءة استعمال السلطة؛

– مساعدة الجمهور في توضيح ما هو حق للموظف وما هو واجب عليه في أدائه لعمله عند تقديم الخدمات لهم مما يسهل عليهم محاسبته عند الانحراف عن هذه الحدود الأخلاقية .

تعتبر الأخلاق هي الركيزة الأساسية لاستقرار المجتمعات فلا يمكن أن تنتظم الحياة الإنسانية إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس فيما بينهم، والأخلاق هي أهم الضوابط التي جثت عليها الشرائع السماوية، والتي جاء رسولنا الكريم ليتممها حيث قال صلى الله عليه وسلم "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" .

وما يذكر في المجتمع بصفة عامة يذكر على المنظمات سواء كبرت أو صغرت، فأهم عامل لنجاح المنظمة واستقراراها هو الالتزام بأخلاقيات العمل، وهذا الالتزام يكون له تأثير كبير على فاعلية الموظفين وإنتاجيتهم، فالالتزام بالقوانين وحدها لا يكفي ما لم تقترن بالالتزام الأدنى بتطبيق الأخلاق من قبل الموظف.[47]

الأهمية بالنسبة للمنظمات :

ولأخلاق العمل فوائد عائدة على المنظمات تتلخص في :

– تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية، وهذا له مردود إيجابي على المنظمة .

– أن المنظمات قد تتحمل الكثير من التكاليف نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية، وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.

– الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة (شهادة الأيزو)، ويقترن بالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية أي إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومة .

الأهمية بالنسبة للأفراد :

ان التزام الأخلاق في العمل يعود على المنظمة بميزات وفوائد، كذلك الحال للأفراد العاملين، فإن التزامهم الخلقي المهني يعود عليهم بالفوائد أهمها تحقيق مرضاة الله عز وجل وبها كسب السعادة في الدنيا والأخرة .

تلعب أخلاقيات العمل دورًا مهمًّا في شكل العلاقات التي تتكون بين زملاء العمل أو المهنة الواحدة، وتؤثر في خلق نظام وبيئة للعمل إيجابية وصحية، وفيمايلي أهم 10 أخلاق يجب الالتزام بهم:

المسئولية والإنتاجية:

أداء المهام المطلوبة منك في العمل، والالتزام بتأدية تلك المهام في الوقت المحدد لها، كذلك المسئولية عن أفعالك وقراراتك في العمل وعدم رمي أخطائك على الآخرين، وأيضًا الالتزام بمواعيد العمل الرسمية وعدم التأخير عنها يقع ضمن شعورك بالمسئولية.

النزاهة والشفافية:

ويتحقق ذلك بالوضوح في القول والفعل، وعدم الحديث بكلام يحمل أكثر من معنى، والتصرف بأمانة وصدق في جميع أفعالك، وعدم قبول الهدايا ورفض جميع أنواع الرشوة المادية والمعنوية.

عدم التمييز:

على الموظف مهما كان درجته أن يتعامل مع الجميع بمساوة وعدل، وألا يفرق في المعاملة على أساس شخصي لكونه يحب أحدهم فيساعده أو يعامله بشكل أفضل ويعامل من لا يحبه بشكل خالٍ من الاحترام والذوق، فهذا خطأ كبير ويؤدي إلى حدوث مشاكل بين زملاء العمل، أيضًا فإن جميع أشكال العنصرية مرفوضة مثل: العنصرية على أساس اللون أو النوع أو الجنسية، وكل أشكال التعامل مع الآخر بشكل يقلل من الاحترام مرفوض.

التعاون والعمل الجماعي:

كما ذكرنا سابقًا لا يعمل الإنسان في بيئة معزولة عن البشر، ولكن دائمًا يتعامل مع أفراد آخرين، والتعاون والعمل بروح الفريق من أفضل الآليات التي تحقق أهداف الشركات، وتقوم على تنمية العلاقات الإنسانية بين أفراد وزملاء العمل.

المبادرة والإيجابية:

أي المبادرة في تقديم الحلول واقتراح الأفكار الإبداعية للإسهام في تحسين العمل، وتقبل العمل لساعات إضافية إن احتاج العمل لذلك، أيضًا التوقف عن التذمر والشكوى طوال الوقت، والتمتع بتفكير إيجابي وعدم نشر السلبية بين أقرانك في العمل .

الالتزام بالسرية:

الحفاظ على أسرار الشركة يقع على عاتق الجميع، فكثير من الموظفين يطلعون على تقارير وإيصالات ويعرفون الكثير من المعلومات المتداولة، وعلى الموظف ألا يقوم بكشف تلك الأسرار لأي جهة، والحفاظ على سرية المعلومات التي يعرفها عن الشركة حتى وإن كان غير مقدر لأهميتها، أيضًا الحفاظ على أسرار زملاء العمل، وعدم نشر كل ما يسمعه من زملائه سواء فيما بينهم أو توصيل هذا الكلام للإدارة، فهذا من شأنه أن يسبب تخريب العلاقات بين زملاء العمل، أو وقوع أحد الموظفين في مأزق مع الإدارة.

الاحترام والثقة:

ليس المطلوب ولا المتوقع أن يكون جميع أفراد الشركة أصدقاء، ولكن المهم والمعيار الأخلاقي الحقيقي أن يكون التعامل بينهم باحترام وثقة متبادلة، وعدم التسفيه أو الحط من شأن أحد، وتقبل تنوع الشخصيات والاختلافات بين الناس.

الحفاظ على ممتلكات الشركة:

كل موظف في الشركة يقوم باستعمال الكثير من ممتلكات ومرافق الشركة، من كهرباء وإنترنت ومكاتب وكراسي وأوراق وما إلى ذلك، وعلى كل فرد الحفاظ على تلك الممتلكات

وتحري الأمانة عند استخدامها، فلا يستخدمها إلا في تأدية مهامه الوظيفية، أو إذا سمح صاحب العمل بغير ذلك.

عدم التحايل:

عدم التحايل على قوانين المنشأة أو المؤسسة، ولكن يجب الامتثال لما ينص عليه قانون العمل الذي وافق عليه الموظف ابتداءً حين قبل العمل في الشركة، كذلك عدم استغلال منصبه أو العمل داخل إحدى الشركات أو المؤسسات لصالح أعماله الشخصية أو لتحقيق مصالح الآخرين مقابل رشوة مثلًا.

التطوير وتنمية الذات:

هذه من أخلاقيات العمل التي يغفل عنها الكثير، فيجب على الموظف الاعتناء بمستوى مهارته والعمل على تطويرها بشكل مستمر؛ حتى يستطيع تأدية الأعمال الموكلة إليه بالكفاءة المطلوبة.

أهمية الالتزام بأخلاقية العمل:

الالتزام بأخلاقيات العمل له أهمية وعائد كبير على الفرد/الموظف والشركة على حد سواء، فاتباع المعايير الأخلاقية في العمل أمر جيد بالنسبة لجميع الأفراد، لذلك نعرض لك جزءًا من المردود الإيجابي للالتزام بأخلاقيات العمل:

أولًا: الأثر العائد على الفرد/الموظف:

الشعور بالرضا:

يسهم الالتزام بالقيم الأخلاقية في شعور الفرد بالرضا عن نفسه، بسبب شعوره بالنزاهة والأمانة في أثناء تأدية عمله، ويعزز لديه ثقته في نفسه وفي تصرفاته.

بناء سمعة جيدة:

من أكبر مكاسب الإنسان أن يحظى بسمعة جيدة ويكون المعروف عنه أنه شخص ملتزم ولديه معايير أخلاقية، وبالتالي يكون محل ثقة زملائه في العمل، ويمدهم بشعور بالراحة عندما يتعاملون معه.

بناء علاقات قوية:

تساعد الأخلاقيات في بناء علاقات قوية ومستدامة مع الزملاء والعملاء، فعندما يتصرف الأفراد بصدق واحترام يزيد ذلك من تكوين وبناء شبكة علاقات قوية ومستدامة.

ثانيًا: الأثر العائد على الشركات:

ثقة العملاء:

الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في بناء سمعة جيدة للشركة، ويجعلها تحظى بثقة العملاء بشكل أكبر، بسبب عمل الشركة وفقًا لمبادئ وقيم أخلاقية عالية، وبالتالي يكونون أكثر استعدادًا للتعامل معها.

تعزيز روح الفريق:

أخلاقيات العمل تعزز من التعاون والعمل الجماعي في المؤسسات، حيث إن اتباع الأخلاق يعمل على تنمية الروابط والعلاقات بين زملاء العمل، ويسير حينها العمل الجماعي بينهم بشكل من التناغم والتفاهم؛ مما يزيد من الإنتاجية.

بيئة عمل صحية:

يسهم اتباع أخلاقيات العمل في خلق بيئة عمل إيجابية وصحية، بسبب التعامل بين الأفراد والإدارة بنزاهة واحترام وعدالة؛ مما يعمل على تحفيز الموظفين وشعورهم بالرضا والولاء للشركة.

استدامة العمل:

الشركات التي تلتزم بالأخلاقيات تتمتع ببيئة عمل مستدامة؛ لأن الالتزام بأخلاقيات العمل يعمل على تقليل النزاعات والمشاكل داخل المنظمات، وبالتالي يعزز الاستقرار والاستمرارية في العمل.

وبشكل عام فإن الالتزام بالأخلاق يعود على الإنسان بالنفع وعلى المجتمع ككل بكثير من الآثار الإيجابية، وهذا في حياتنا العادية، فما بالك ونحن نقضي الكثير من الوقت في العمل ونتعامل مع الكثير من الأفراد في وسط بيئة تنافسية، فالالتزام بأخلاقيات العمل يجعلنا نتصرف بشكل صحيح ويمدنا بشعور من الرضا عن أنفسنا، وتمني الخير لغيرنا، والالتزام بالأخلاق يكون أولًا بدافع ذاتي والتعود على التصرف في ضوء الأخلاق الحسنة، وأفضل ما نختم به هذا المقال هو قول الشاعر أحمد شوقي" **:إنما الأمم الأخلاق ما بقيت .. فإن هم ذهبت أخلاقهم ذهبوا"**

المحور الخامس: مجالات أخلاقيّات المهنة

المحور الخامس: مجالات أخلاقيّات المهنة [48]

بالعودة إلى تعريف الأخلاقيّات كونها "مجموعة القيم والنظم المُحقّقة للمعايير العليا المطلوبة في آداء الأعمال الوظيفيّة والتخصصيّة، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل فتطبيق مبادئ أخلاقيّات المهنة وتنفيذها يؤثّر إيجابًا على آراء الهيئات والمؤسّسات".

والمقصود هنا هو احترام الطبيب لا إهانته، فقد أثبتت الأزمة الصحيّة الأخيرة حجم تضحيات تصطلح الأطقم الطبيّة في إنقاذ الأرواح بالسّهر على صحّتهم ومعالجتهم.كذلك الأمر بالنسبة للمعلّم أو الأستاذ، الذي لا ينبغي نُكران الجميل، فهو الأب العطوف، والأخ الكريم، الذي يشفق على أخطاء تلاميذه، فكيف لنا أن نقابل الجميل بالصدّ أو الجحود!!.

ومن خلال الإشارات السابقة، تبيّن لنا أنّ مجالات أخلاقيّات المهنة متعدّدة، بتعدّد الوظائف والمهن، ولم تجزم دراسة عن أيّ المهن بدأت "هذه الأخلاقيّات". ولكن ثمّة إشارات في الدراسات الطبيّة أنّ أوّل مجال حاول أهل الإختصاص فيه ضبطه بهذه المعايير والنظم الأخلاقيّة يعود إلى أوائل الستينات بالولايات المتّحدة الأمريكيّة. حيث شهد النصف الثاني من القرن العشرين الذي ودّعناه، تطوّرًا هامًّا وتقدّمًا عظيمًا في مجموعة من الميادين المعرفيّة النظريّة والتطبيقيّة، ومن بينها ميادين الطبّ وعلوم الصحّة، وعلوم الحياة حيث تحقّقت في مجالها ثورة مذهلة، وكانت لهذه الثورة انعكاسًات واضحًة تجلّت في ظهور مشاكل أخلاقيّة لا عهد للمجتمعات البشريّة بها سابقًا ولم تكن في يوم من الأيّام موضوعًا من موضوعات الفكر الفلسفي الأخلاقي التقليدي. وهكذا بدأ الاهتمام بهذا الميدان الحيوي ليمتدّ المجال إلى الصيدلة وعلم الأدوية، فمجال "القانون" خاصّة "التوثيق" منه، لينتقل بعدها التفكير في وضع "ميثاق أخلاقيّة المهنة في مجال "التعليم" و"المحاماة" وأيضا مجال المال والأعمال.

وقد أدى فهم قيمة الأخلاقيات بالنسبة للعمل إلى عدة مظاهر من بينها انتشار قواعد الأخلاق ومدونات رسمية للوقوف على المتطلبات الأخلاقية، وتعيين مسئولين إداريين يهتمون

بمراعاة الجوانب الأخلاقية من أجل تحفيز المديرين والموظفين على التصرف وفقًا لما تقتضيه المعايير الأخلاقية. وعلى الرغم مما تقدم، فإن هناك تباين بين ما يكتب عن الأخلاق وما يجري تطبيقه، حيث غالبا ما يحدث تعارض بين العمل والجوانب الأخلاقية،. ولا ريب أن هناك مديرون أكثر وعيا ويحرصون على مزاولة أنشطتهم وفقًا للمعايير الأخلاقية باعتبار أن ذلك خيار استراتيج .بينما يتخذ بعض المديرين القواعد الأخلاقية كستار لاتخاذ قراراتهم الانتهازية، وخاصة في المواقف التي لا يستطيع فيها العامة التفرقة بين السلوك الأخلاقي والسلوك الانتهازي.

ويبدو أن الحاجة إلى تطبيق كل من الأخلاقيات والعمل بطريقة صحيحة لا تتوافق مع الرأي الشائع الذي يتبناه رجال الأعمال من أن "العمل عمل"Business is Business ، ومع رأي" ميلتون فريدمان Milton Friedman "بأن الأخلاقيات لا دخل لها بمفهوم"العمل عمل" حيث يري ميلتون فريدمان الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد في كتابة الصادر في 1963 أن الدوافع الاقتصادية هي أساس المشروع الخاص وأن وظيفته الأساسية هي تعظيم الربح لصالح حملة الأسهم، أما المسئولية الأخلاقية والاجتماعية فإنها ترتبط بالدوافع غير الاقتصادية وليست من طبيعة المشروع الخاص، ويأتي هذا الرأي انطلاقا من أفكار ادم سميث في كتابة ثروة الأمم عام 1776 والتي تشير إلى أن خلق الثروة هو مسئولية الأفراد والدولة وان الشركة لها هدف رئيسي هو أن تبقي كمنشأ للثروة لتنتج السلع المادية وتجلبها إلى السوق وتحمى رأس المال وتعظم الربح.

ولا شك أن الأفراد الذين يتخذون قرارات متعلقة بالعمل ويعملون بموجبها إنما يُعبِّرون عن اختيارات أخلاقية سواء ارتضوا ذلك أم لا وسواء قصدوا ذلك أم لا. وإذا ما تظاهر هؤلاء بخلاف ذلك، فإنهم بذلك ينكرون الجوانب الإنسانية التي غرسها الله فيهم أو ينكرون طبيعتهم الأخلاقية. ليس ذلك فحسب، بل إن تجاهل دور الأخلاق في العمل يعني إنكار أن هناك طرق صحيحة وأخرى خاطئة لمزاولة العمل. فبعد مرور قرون على أفكار ادم سميث، وفي ظل

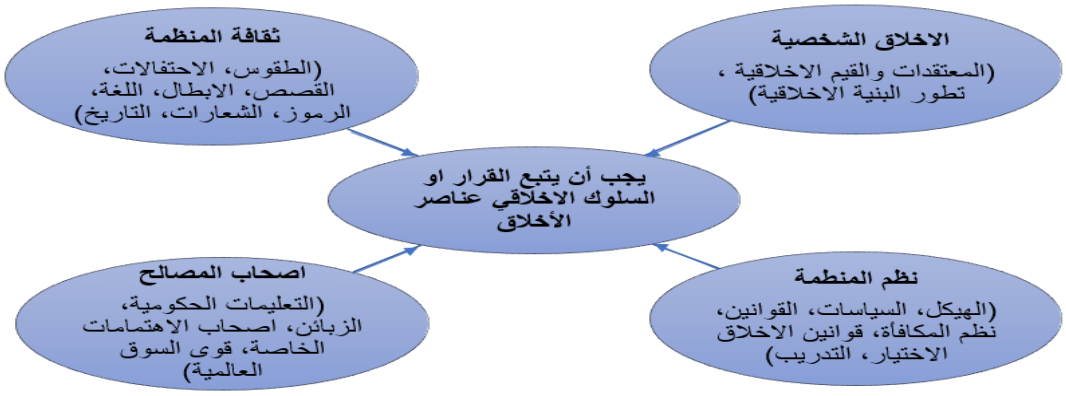
تطور المجتمعات الغربية والتحولات الإدارية الكبيرة والأزمات التي عصفت بعدد من الشركات لأسباب لاأخلاقية بدأ بروز دعاة جدد ووسائل ومفاهيم لجعل الأخلاق عنصرا حاكما للنمو والتدقيق في اختيار المدراء، وبدا أن البعد عن القيم الأخلاقية أمر لا يثبت طويلا لأنه مضاد للفطرة، معارض للعلم، مخالف للعقل، يتنافى مع معطيات الواقع، ويتجاوز كل القيم الأساسية التي تشكل على أساسها الإنسان، وان أصالة الفكرة الأخلاقية وسموها ووحدتها لن تنزل عن عرش سيادتها ما بقيت مثلها العليا قائمة في خاطر البشرية.

وينطوي مفهوم "أخلاقيات العمل" على معانٍ متعددة، فليس هناك تعريف محدد ودقيق لأخلاقيات الأعمال بل إن هناك اختلاطا في مفهوم أخلاقيات العمل وأخلاقيات الإدارة، والسلوك الأخلاقي، فقد تعني أخلاقيات العمل استخدام الأخلاقيات كإستراتيجية عمل لتحسين سمعة وأداء الشركة. وقد يشير إلى التبعات الأخلاقية لقرارات وسلوكيات العمل، وتأثيرها على رفاهة الناس والبيئة.بحيث تكون مجموعة من المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ، كما يمكن أن يشير أيضًا إلى السلوك الأخلاقي للإدارة، وأصحاب العمل، والموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة، أو تبني قواعد أخلاق تهدف إلى التأثير في سلوكيات الموظفين. وأخيرًا، فإن أخلاقيات العمل قد تعني الالتزام بالقيم الأخلاقية (الأمانة، والاستقامة، والثقة، والصدق) في العمل.[1]

ويحدد Daft مجموعة من العناصر التي تعمل على تشكيل الأخلاقيات الإدارية وهي كالتالي:

المعتقدات والقيم الفردية، ثقافة المنظمة، النظم الرسمية للمنظمة، أصحاب المصالح الخارجيين والشكل التالي يوضح ذلك:

[1] يوسف بومدين، أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور اداري اسلامي، مجلة الاقتصاد والمالية، العدد 1 الرقم 1، 2015.



شكل (1): القوى المكونة للاخلاقيات الادارية

المصدر: عبد القادر، محمد والعملة، شفيق شاكر و السكارنة، بلال خلف و العزاوي، نجم و الدوري، زكريا، (2012)، مبادئ ومدخل الادارة ووظائفها، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان– الاردن.

المعضلات الأخلاقية في ادارة الموارد البشرية:

أن الفئات الخمس من المعضلات الأخلاقية التي تعد قابلة للتطبيق تشمل التحريف والتواطؤ، وإساءة استخدام البيانات والتلاعب والإكراه وتضارب القيمة والهدف وعدم الكفاءة التقنية ويمكن أن يحدث سوء التواطؤ عندما يمثل محترف إدارة الموارد البشرية قاعدة مهاراته أو تعليمه أو خبرته أو شهادته أو تدريبه المتخصص، وقد يُنظر إلى هذا النوع من المعضلة على أنه يحدث عندما يحاول ممارس إدارة الموارد البشرية استبعاد أطراف أخرى لتحقيق مكاسب شخصية أو حماية ذاتية أو عندما تكون الموضوعية المهنية ضائعة من خلال الهيكلة غير الملائمة للعلاقة.[2]

هنا يسيء التلاعب والتواطؤ عندما يجري تحسين القيم أو الاحتياجات الشخصية، لاستبعاد المعايير المهنية أو التوقعات التنظيمية وبالتالي،هناك تقارب ضئيل بين المصالح الشخصية والمهنية والتنظيمية، مما يؤدي إلى إمكانية السلوك غير الأخلاقي وقد يحدث التواطؤ أيضًا من خلال فقدان الموضوعية عن طريق استيعاب ثقافة المنظمة .

[2] الساعدي، مؤيد،(2021)، ادارة الموارد البشرية: منهج متقدم، مؤسسة دار الصادق الثقافية،الطبعة الاولى، الحلة- العراق.

المحور السادس : مفهوم مدونة أخلاقيات المهنة

المحور السادس : مفهوم مدونة أخلاقيات المهنة

المدونة الأخلاقية هي "وثيقة تتبناها المنظمات وتتألف من من ثلاثة مستويات هي مدونات أخلاق العمل، ومدونات سلوك الموظفين، ومدونات الممارسات المهنية. وتتبنى بعض المنظمات المدونة الأخلاقية لمساعدة أعضائها في فهم الفرق بين «الصحيح» و«الخطأ» وتطبيق هذا الفهم على قراراتهم.."

1.6. كيفية تطبيق مدونة أخلاقيات مهنية

فيما يلي الخطوات التي يمكنك اتباعها لإنشاء مدونة أخلاقيات المهنة (ميثاق أخلاقيات المهنة الخاصة بشركتك) :

- حدد أولوياتك؛
- اسأل الموظفين عن المدخلات؛
- ضع شخصًا في المسئولية؛
- اطلب من شخص ما أن يلجأ إليه للحصول على المساعدة.
- حدد أولوياتك

تتمثل الخطوة الأولى لإنشاء مدونة للأخلاقيات المهنية في تحديد القيم المهمة لشركتك. سيساعد وضع هذه القواعد في وقت مبكر شركتك على النمو بالطريقة التي تريدها. على سبيل المثال، مع تطور شركتك وتوسعها، ستقوم بتعيين موظفين جدد، وتريد منهم أن يفهموا قيم مؤسستك قبل إحضارهم إلى مكان العمل.

- اسأل الموظفين عن المدخلات

اطلب من موظفيك المشاركة في صياغة مدونة أخلاقيات المهنة (ميثاق أخلاقيات المهنة) الخاصة بك. يحتاج الموظفون إلى فهم سبب أهمية كتابة مدونة الأخلاقيات المهنية

ولماذا تحتوي على المبادئ التي تحتويها. إذا طلبت منهم تقديم مدخلات عند إنشاء مدونة الأخلاق، فمن المرجح أن يدعموا الفكرة بشكل أكبر، وقد تشتمل المدونة على مجموعة أكثر شمولاً من المبادئ.

- تعيين شخص ما في المسؤولية

حتى إذا كان لديك دعم من الإدارة العليا والموظفين على حدٍ سواء، فلا يزال هناك شخص ما يحتاج إلى أن يكون مسؤولاً عن تطبيق مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بك. غالبًا ما يُعرف باسم مسؤول الأخلاقيات أو الا، يحتاج هذا الشخص إلى التزام قوي بالعمل علي نجاح شركتك، وأن يكون موثوقًا به ولديه مهارات قوية في التعامل مع الآخرين. عادةً ما يقع هذا الدور على عاتق شخص ما في قسم الموارد البشرية لديك والذي قد يكون مسؤولاً أيضًا عن مراقبة سوء السلوك والإبلاغ عنه.

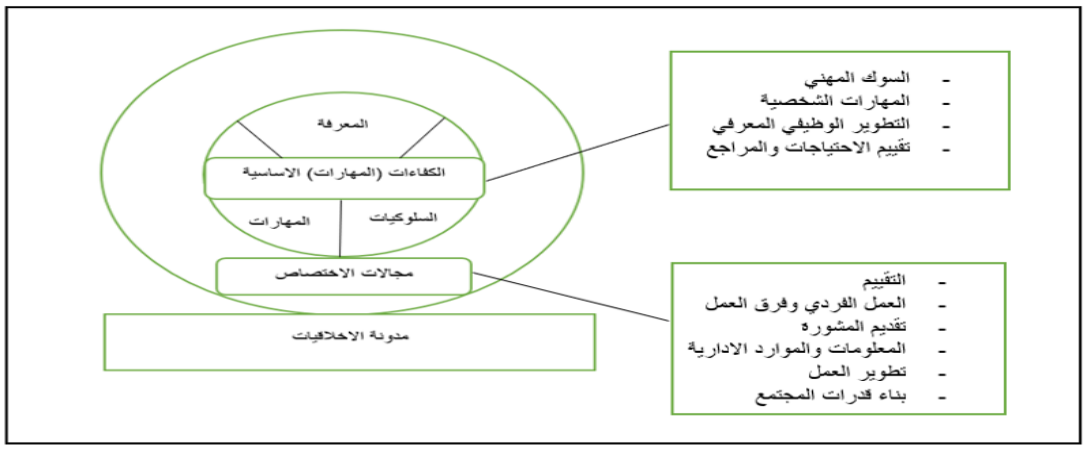
يجب أن يكون الموظف الذي تكلفه بالحفاظ على مدونة أخلاقيات شركتك مسؤولاً أيضًا عن تحديثها. يجب أن تكون المدونة (الميثاق) جزءًا ديناميكيًا من عملك يتغير مع نمو شركتك وتطورها. في كل عام، يجب أن تسأل نفسك ما إذا كان لا يزال هذة المدونة (الميثاق) تمثل عملك ومن تريد أن تكون.

- اطلب من شخص ما أن تلجأ إليه للحصول على المساعدة

إذا كنت جزءًا من شركة صغيرة في مجال منخفض المخاطر ومنخفض المسؤولية، فيمكنك عادةً صياغة مدونة للأخلاقيات بنفسك. ومع ذلك، إذا كان لديك أكثر من 20 موظفًا، فقد ترغب في التفكير في استشارة أخصائي موارد بشرية أو خبير أخلاقي. قد يكون من المفيد طلب المساعدة للتأكد من أنك غطيت كل المبادئ الضرورية في مدونة الأخلاقيات المهنية الخاصة بك.

المدونة الأخلاقيات في إدارة الموارد البشرية

العديد من الجمعيات المهنية لإدارة الموارد البشرية لديها قواعد أو سياسات أخلاقية بشأن الأخلاقيات أذ تعكس كل منها الطبيعة الفريدة لدائرتها في أداء أدوارها ووظائفها وواجباتها العامة أو المحددة على سبيل المثال، أدى (SHRM) مدونة لقواعد السلوك أن أي جمعية مهنية يمكن أن تطور مدونة أخلاقية لتغطية العديد من المعضلات التي يمكن أن تحدث في إدارة الموارد البشرية، لكن يلاحظ أن مجالات الكفاءة المهنية والصدق، والصراحة، والاجتهاد، والخدمة العامة هي تلك المجالات التي يمكن فيها للمجتمعات المهنية أن تحدد وتحسن معايير السلوك ومدونات الأخلاق.



الشكل (4): المدونة الاخلاقية

المصدر: الساعدي، مؤيد،(2021)، ادارة الموارد البشرية: منهج متقدم، مؤسسة دار الصادق الثقافية،الطبعة الاولى، الحلة– العراق.

2.6. المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة العامة والخاصة :

بالنظر إلى كل ما أسلفنا ،اهتمت جميع الدول بعملية تأطير قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة والخاصة من خلال ما يعرف بالمدونة.حيث تسعى إدارة المنظمات العامة التابعة للحكومات والخاصة على حد سواء إلى إيجاد وتدوين أدلة وإرشادات أخلاقية ملزمة التطبيق في أوساط أعضائها لتكون واضحة ،وملزمة للجميع وعلى هذا الأساس يمكن التدليل على نوعين من المدونات الأخلاقية :

3.6. المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة العامة (المدونة أخلاقيات الوظيفة العامة)

إن مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ضرورة في المؤسسات الحكومية ليس فقط في جعل الوظيفة العامة أكثر استقامة واستجابة للتطور المهني في حقل الإدارة العامة وأداء الواجبات بطريقة فعالة بل بتقدم الخدمة العامة على الخدمة الذاتية، وهذا هو جوهر الصراع بين الفرد ومبررات قيامه للفساد.

وتعرف مدونة السلوك الوظيفي عند هذا المستوى بأنها[49] :

وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات على اختلاف انواعها في توجيه وممارسة العاملين في ادائهم لاعمالهم والتي تساعدهم في مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم اثناء ادائهم الاعمال الموكلة اليهم .

ملاحظة : نجد بعض الوظائف التي ينشط أصحابها في القطاع الخاص ولكنهم يؤدون خدمة عمومية كالطبيب والصيدلي ،أعوان النقل.... لذلك تصدر مدونات رسمية من الحكومة لتنظيم نشاطهم.

كما تجدر الإشارة أيضا لعدم كفاية الاهتمام بتدوين السلوكيات وإقرارها بشكل رسمي في وثيقة حكومية وإنما يتوجب الحرص على تطبيقها فعليا من خلال أنظمة المراقبة والمتابعة

الحكومية ،وكذا تفعيل نظام العقوبات للمخالفين حتى تكون رادعا فعليا ،وقبل هذا وذاك من خلال الإعلان والإعلام وتنمية الوعي بها.

4.6. المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة الخاصة (مدونة أخلاقيات الأعمال)

إن أخلاقيات الوظيفة العامة تتشابه إلى حد كبير من المعايير والقيم التي تركز عليها مع أخلاقيات الإدارة في شركات الإعمال فالنزاهة والأمانة والامتثال للقانون وغيرها هي مبادئ أخلاقية ضرورية في المؤوسسات الحكومية كما هي ضرورية في شركات الإعمال.وتعرف مدونة السلوك الوظيفي عند هذا المستوى بأنها :

– وثيقة تصدرها المنظمة – أو أية منظمة أخرى – تتضمن مجمومة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب من سلوكيات في المنظمة؛[50]

– كما تعرف أن بأنها بيانات رسمية مكتوبة للمعايير والقيم الأخلاقية التي توجه طريقة أداء العمل في المنظمة.

ملاحظة : تعتبر الأخلاقيات المدونة أول الخطوات الإرشادية التي تحدد السلوكيات المتوقعة من شاغل الوظيفة وكيفية التعامل معه في حالة عدم الالتزام بها. وتجدر الإشارة إلى أن تدوين الأخلاقيات غير كاف بقدر ماهو مهم تجسيدها ميدانيا والذي يتطلب شروطا أساسية تشمل عدالة الحوافز، ودعم القيادات العليا في المنظمة وتشكيلها نموذجا معياريا، وملائمة البيئة الداخلية.

5.6. أهمية مدونة أخلاقيات الأعمال :

ترجع أهمية مدونة أخلاقيات الأعمال إلى كونها[51]:

– تؤدي إلى تنامي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الأخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بين تلك الجوانب والجوانب المادية؛

- تؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل الإداري في جميع المستويات التنظيمية؛
- تساهم في تطوير مهنة الإدارة، لأنها تخلق قواعد العمل الإداري التي تساهم في حمايةسمعة المنظمة ومكانتها؛
- تحد من الصراع التنظيمي من خلال خلق نوع من الانسجام والملائمة بين قيم وأهداف الأفراد وقيم وأهداف المنظمة؛
- تمثل المدونة عامل وقائي ضد الفساد الإداري في المنظمات .

6.6. الاعتبارات الأساسية لصياغة مدونة أخلاقيات الأعمال:

حتى نتمكن من صياغة مدونة عادلة ومنصفة لجميع الأطراف لا بد من الالتزام بالاعتبارات التالية عند صياغتها وحتى عند تطبيقها[52] :

الهدف : ما هي الأهداف التي ستخدمها المدونة؟ وإلى أي مدى سوف يتم استخدامها؟ وللإجابة على مثل هذا السؤال تقوم المنظمة مادة بإجراء تقييم للمخاطر الأخلاقية كوسيلة لتحديد كيفية الانتقال من الحالة الراهنة للمنظمة إلى الحالة الأخلاقية المنشودة.

الصيغة : هل ستكون المدونة توجيهية أم طموحة، أم خليطا بينهما.

الصياغة : بمجرد تحديد الهدف والصيغة تكون الخطوة الحرجة التالية هي تحديد العملية التي يتم بموجبها صياغة المدونة. حيث أن هناك بعض النقاط يجب مراعاتها مند صياغة مدونة الأخلاق هي : الوضوح – الحيادية الموضومية – التجدد – مراعاة الثقافة السائدة – الإلزام – المظهر الأنيق – القوانين – الدعم – الشعار – الحقوق – العقوبات – الإصدار – التذكير.)

المحتوى : التعبير كتابة من القيم والمعايير والمحظورات والعقوبات وجميع الأبعاد الأخلاقية الأخرى التي تشكل الثقافة الأخلاقية للمنظمة.

النبرة : أي الأسلوب الذي يكتب بيه الميثاق، وكذا طريقة توصيله، حيث يلعب دورا هاما في مدى تأثيره وتتراوح النبرة من تحذيرية إلى إجبارية.

التطبيق : ضمان تحويل المدونة من وثيقة ورقية إلى وثيقة يتم ممارستها.

المحور السابع: مفهوم الفساد

المحور السابع: مفهوم الفساد

1.7. تعريف الفساد

يعتبر الفساد من بين المصطلحات الواسعة الإنتشار، حيث تناولها العديد من الباحثين في السياسة والإقتصاد، كما أنه ذكر في العديد من الآيات القرآنية أين حذر الله عز وجل من مخاطره وآثاره، ورغم انتشاره الواسع إلا أن هناك اختلافات كبيرة في تحديد المفهوم خاصة أنه متشعب ومتداخل مع بعض المصطلحات.

ويعرف الفساد لغة على أنه "اللهو والإنحلال وعدم احترام الأعراف والقوانين أو يعني التلف والعطب، كما يقصد به الجدب والقحط والكوارث" .

قامت هيئة الأمم المتحدة بإعداد اتفاقية لتجريم الفساد، ورغم أن الهيئة لم تقدم تعريفا للفساد إلا أنها عرضت أفعال الفساد يقينا منها بأنّ ذلك أقرب لخدمة هدف الاتفاقية وتتمثل حالات الفساد في:الرشوة، اختلاس الممتلكات، المتاجرة بالنفوذ، اساءة استغلال الوظائف، الثراء غير المشروع، غسل الأموال، إخفاء آثار جريمة الفساد وإعاقة سير العدالة.

وبالرغم من أن مصطلح الفساد متداول كثير وشائع الاستخدام، إلا أنه يبقى مصطلح تعددت فيه المفاهيم والرؤى ووجهات النظر وهذا لعديد العوامل، منها ما يتعلق بالمرجعية التشريعية والثقافية بالاضافة إلى تعدد أشكاله وظهور صور جديدة منه مع تطور الزمن وأيضا تعدد القطاعات التي يستشري فيها، فهناك فساد سياسي وأخلاقي ومالي وإداري ...الخ .

2.7. أشكال الفساد

وصفت منظمة الشفافية الدولية (TRANPARENCY International) الفساد بأنه سلطة مفوضة لتحقيق مصلحة ومكسب شخصي والتي تأخذ العديد من الأشكال على

رأسها الرشاوي،أما اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لم تعط تعريفا للفساد وإنما أشارت إلى حالات الفساد في المواد من 15 إلى 25 وهي كالتالي :[53]

- الرشوة؛ إختلاس الممتلكات؛ المتاجرة بالنفوذ، اساءة استغلال الوضائف؛ الإثراء غير المشروع؛ غسل الأموال؛ إخفاء آثار جريمة الفساد؛ إعاقة سير العدالة .

كما قامت جمعية فاحصي الغش المعتمدين الأمريكية ACFE في تقريها الأول سنة 1996 بتقديم مخطط الغش والذي عُرف بشجرة الغش (FRAUD TREE)، حيث قامت بتقسيم الغش إلى ثلاثة أقسام وتمثلت في :[54]

- الفساد؛
- إختلاس الأصول؛
- تحريف القوائم المالية.

و يشمل الفساد حسب هذا المخطط :

- صراع المصالح؛
- الرشوة؛
- المكافآت غير المشروعة؛
- الإبتزاز الاقتصادي.

كما أشرنا سابقا، فإن الفساد ظاهرة مركبة ومعقدة ومتشعبة و نظرا لكونها عملية مقصودة وعن سوء نية بالإضافة إلى أنها في كثير من الأحيان لا تترك دليلا وأثرا ماديا.

و من خلال ما سبق يمكن تحديد أهم الاتجاهات الاساسية في تعريف الفساد كالاتي:

- الاتجاه الأول هو إساءة الوظيفة العامة لتحقيق مصالح ومكاسب شخصية؛

- الاتجاه الثاني الفساد هو انتهاك المعايير واللوائح الرسمية والخروج على المصلحة العامة؛
- الاتجاه الثالث خلل بنائي هيكلي في المجتمع.

المحور الثامن: أسباب الفساد

المحور الثامن: أسباب الفساد

تتعدد االأسباب الكامنة وراء بروز ظاهرة الفساد وتفشيها فى المجتمعات , بالرغم من وجود شبه إجماع على كون هذه الظاهرة سلوك إنساني سلبي تحركه المصلحة :الذاتية , ولكن هذه تصب جميعا فى تحقيق عنصرين أساسيين وهما:

- الرغبة فى الحصول على منافع ومكاسب غير مشروعة؛
- التهرب من الكلفة الواجبة الدفع مثل الضرائب.

وقبل تقديم أسباب الفساد نشير إلى ان آراء المحللين تتفق على أن الفساد ينشأ ويترعرع فى المجتمعات التى تتصف بما يلى

- ضعف المنافسة السياسية.
- نمو اقتصادى منخفض وغير منتظم
- ضعف المجتمع المدني وسيادة السياسات القمعية
- غياب الآليات والمؤسسات التى تتعامل مع الفساد

وعموما يمكن تصنيف هذه الأسباب كما يلى:[lv]

1.8. أسباب اجتماعية

تتمثل الأسباب الاجتماعية للفساد فى تداخل العلاقات الاجتماعية مع العلاقات المادية أو الإقتصادية، والتطلعات الطبقية، وضعف القيم والأخلاقيات الوظيفية، والتمييز العنصري، وصراع الثقافات، وطبيعة النظم الاجتماعية، ونسق القيم السائدة، حيث تلعب العادات والتقاليد الاجتماعية دورا كبيراً فى نمو أو محاربة هذه الظاهرة، بالإضافة إلي ضعف الوعي الاجتماعي بالمخاطر المترتبة عن الفساد بمختلف أشكاله.

وعموما يمكن إدراج أهم هذه الأسباب فيما يلي

– توظيف الانتماءات الاقليمية والعشائرية و الاسرية فى التعامل الرسمي وفى الضغط على القيادات لتحقيق مكاسب ومزايا بغير وجه حق، ويتضح ذلك فى عمليات التعيين وشغل الوظائف ومنح الوكالات والرخص وغير ذلك.

– شيوع الوساطات وتمرس أصحاب النفوذ فى استغلال علاقاتهم الشخصية وغير الرسمية بإنجاز بعض الأعمال التي تتعارض مع القوانين أو تمس المصلحة العامة ظنا منهم أن ذلك يساهم في خدمة الآخرين مستبعدين الأضرار التي تنجم عن تصرفاتهم طالما أنهم لم يستفيدوا ماديا أو مباشرة من هذا السلوك .

– الأثر السلبي لبعض العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة فى سلوك بعض المسؤولين والعاملين في القطاع العام مثل ضعف الوعى بأهمية الوقت وعدم الالتزام بالمواعيد وعدم الاهتمام بالملكية العامة والمبالغة فى تزيين المكاتب الحكومية وتأثيثها وإساءة استخدام سيارات الدولة وأجهزتها أو استخدامها للأغراض الشخصية فهذه الممارسات أصبحت عرفا اجتماعيا سائدا و مقبولا بالرغم من الأضرار التي تسببها للمصلحة العامة.

2.8. أسباب اقتصادية :

يعتبر تردي الأوضاع الإقتصادية في أي دولة باعثا للكثير من مظاهر الفساد، حيث سلوك الفرد نحو الانحراف وممارسة الأساليب الاحتيالية لاشباع حاجاته الخاصة، ومن أهم الأسباب الإقتصادية التى تدفع لارتكاب جريمة الفساد ما يلى:

– انخفاض مستوى دخل مرتكب جريمة الفساد بالمقارنة بمستوى التضخم أو الأسعار المحلية، الأمر الذى يجعل الدخل الحقيقي عاجزا عن إشباع احتياجاته المعيشية الضرورية،

ومن هنا يجد الموظف نفسه مضطرا لتقبل الرشوة ليسد بها النقص المادي الناتج عن ضعف دخله؛

- سوء توزيع الثروة والموارد الاقتصادية فى المجتمع، حيث فئة قليلة من الأفراد تستحوذ على نسبة كبيرة من الثروة والدخل، بينما نجد أن الغالبية العظمى من المواطنين يعيشون عند خط الفقر أو تحته، ما يؤدي إلى اتساع الهوة بين الأغنياء والفقراء فمثل هذا الوضع يساعد على تغذية الميول نحو الفساد؛

- تزداد الفرص لممارسة الفساد فى المراحل الانتقالية والتحولات الاقتصادية من نظام لآخر مثل التوجه من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، حيث يتم في هذه المرحلة طرح شركات القطاع العام للبيع ما يشكل فرصة كبيرة للانحراف الوظيفي والربح غير المشروع وخلق مساحة كبيرة لممارسة أعمال الفساد , ويساعد على ذلك حداثة أو عدم اكتمال البناء المؤسسي والإطار القانوني الشيء الذي يوفر بيئة مناسبة للفاسدين مستغلين ضعف الجهاز الرقابي على الوظائف العامة في هذه المراحل؛

- الأزمات الإقتصادية التى تتعرض لها المجتمعات بسبب الحروب والكوارث أو لأسباب سياسة خارجية أو داخلية تؤدي إلي شح فى عرض السلع والخدمات وتزايد الطلب عليها، وهذا ما يتسبب فى تزايد نشاط السوق السوداء وما يرافقها من تهريب واتجار بالممنوعات والتبادل غير الشرعي للعملات الأجنبية وتزويرها وتفشي الغش والتحايل والرشوة ؛

- ارتفاع درجة مساهمة القطاع العام في النشاط الإقتصادي، باعتبار أنه كلما ارتفعت درجة سيطرة هذا القطاع على الأنشطة الإقتصادية المتعددة كلما ازداد الميل نحو الفساد، وذلك لما ينطوي عليه القطاع العام من بيروقراطية وضعف عملية الرقابة والمساءلة ؛

- تحميل الإدارة العامة والقطاع العام بأعباء ومهام جسام تطلبها برامج التنمية الطموحة والمتسارعة، وهذا يستلزم تخويلها صلاحيات واسعة ومدها بموازنات واعتمادات مالية كبيرة، ومن المؤسف أن يتم هذا دون تمكينها من بناء مؤسساتها وتطوير قدراتها وتأهيل كوادرها وتحصين قياداتها ضد احتمالات الانحراف والفساد أو إخضاعها للمتابعة والرقابة والمساءلة، فتحميل الإدارة العامة بأعباء تفوق طاقتها وتركها تتصرف بالمال العام دون رقابة مالية أو محاسبية أو سياسية أو جماهيريا يعد مناخا ملائما للفساد وجوا مناسبا للمفسدين.

- **3.8. أسباب سياسية:**

تعد الأسباب السياسية لانتشار الفساد والرشوة من أهم الأسباب وأخطرها , حيث تؤكد التجارب والتقارير والدراسات فى هذا المجال أن فساد القمة سرعان ما ينتقل للمستويات الأدنى التي تحتمي وتتستر بقيادتها المتواطئة معها , حيث تهيمن العناصر الفاسدة على الممتلكات العامة وتتمتع بالسلطات التى تمكنها من استغلالها لمصالحهم الخاصة.

ويمكن رصد مجموعة من الأسباب ذات الطبيعة السياسية والتي تؤدى إلى استفحال وانتشار واسع لظاهرة الفساد خاصة فى المجتمعات الفقيرة والنامية , وإن كانت المجتمعات المتقدمة هى الأخرى غالبا ما تشهد حالات فساد متعددة تكشف عنها الفضائح المالية لبعض رؤساء الدول أو الحكومات أو الوزراء أو رؤساء الأحزاب أو أعضاء البرلمان الذين يقومون باستغلال المراكز السياسية والثقة الممنوحة لهم من النظام الحاكم لارتكاب أفعال الفساد، ويمكن حصر أهم الأسباب السياسية للفساد فى النقاط التالية :

- إساءة استخدام المال العام فى الحصول على السلطة السياسية أو الحصانة البرلمانية أو المنصب الحزبي، إذ يتم التأثير على الرأي العام من خلال الرشوة الانتخابية من أجل الحصول علي الأصوات والفوز فى الانتخابات؛

- تميز نظام الحكم بالاستبداد والديكتاتورية، وغياب آليات الحكم الرشيد والديمقراطية، يؤدى إلى تفشي واستفحال ظاهرة الفساد، حيث أن هناك إجماع على أن نطام الحكم الذى تغيب فيه المشاركة، الشفافية والمحاسبة هو أكثر الأنظمة خصوبة لانتشار الفساد بين أفراد المجتمع؛

- عدم الإلتزام بمبدأ الفصل بين السلطات الثلاث التنفيذية والتشريعية والقضائية فى النظام السياسي وطغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية، وهو ما يؤدى إلى إخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة ؛

- ضعف أو غياب الإرادة السياسية لمعالجة حالات الفساد ومحاسبة المفسدين؛

- كثرة تعاقب الحكومات وسرعة دوران القيادات كثيرا ما تحفز السياسيين كالوزراء والمدراء العاملين على انتهاز فرص توليهم لمناصب حساسة بمحاولة الانتفاع قدر المستطاع حتى ولو باستعمال طرق غير مشروعة كالسرقة و الاختلاس والرشوة , وهذا ما يتسبب فى تبذير وضياع الموارد الاقتصادية للدولة، وهذا النوع من الفساد يصعب كشفه وتوقيفه ومحاسبة المتسببين فيه؛

- ضعف دور المجالس التشريعية وعدم وجود معارضة حقيقية وجادة، وهو ما يقلل من فاعلية مساءلة المسؤولين ومحاسبة الفاسدين في النظام السياسي.

4.8.أسباب دينية : ضعف الوازع الديني والانصياع لشهوات النفس حيث إذا ضعف الوازع الديني فإن الانسان يسلك سلوك مفاده أن الغاية تبرر الوسيلة لأن الرادع القوي لأي عمل إنساني هو مخافة الله سبحانه وتعالى .

5.8 الأسباب الإدارية و القانونية

عند الحديث عن أسباب الفساد لا يمكن أن نقلل من أثر المتغيرات الإدارية والتي تمثل بيئة خصبة للفساد , وفيما يلي أهم هذه الأسباب :

الأسباب الإدارية:

- غياب آليات المساءلة، المتابعة والرقابة سواء الداخلية من الإدارة نفسها أو الخارجية من هياكل مستقلة؛

- قصور الجهاز الإداري عن خدمة المواطن فى آجال معقولة , إضافة إلي تشعب الإجراءات وغياب الشفافية مما يؤدي إلى استفحال ظاهرة الفساد، إذ يعمل المواطنون على رشوة الموظفين لقضاء شؤونهم فى أسرع الآجال؛

- عدم وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب؛

- قصور وعيوب الهيكل التنظيمى كعدم تحديد ووضوح قنوات الإتصال ونطاق الإشراف الإداري وتداخل الاختصاصات والمهام الوظيفية، مما يؤدي إلى صعوبة تحديد المسؤوليات؛

- اختلال أنظمة الأجور والحوافز , وعدم مواكبتها للظروف الإقتصادية ومتطلبات المعيشة مما يجعلها عاجزة عن توفير الحد الأدنى من الإحتياجات الضرورية بوسائل وطرق مشروعة ؛

- تكليف المنظمات الإدارية بأعباء ووظائف تفوق قدرتها وإمكاناتها البشرية والمادية، الأمر الذى يعجز معه العاملين عن إنجاز الأعمال أو تأخيرها ولجوئهم إلي الأساليب الملتوية

لانجازها فى وقت أقصر وبجهد أقل، ومن بين هذه الأساليب تقديم الرشوة التي تعد من أبرز مظاهر الفساد؛

- تضارب التعليمات أو عدم وضوح توزيع المهام والمسؤوليات بسبب غياب القواعد الإجراءات المكتوبة ومدونات السلوك للموظفين فى قطاعات العمل العام والخاص، بالإضافة إلى غياب معايير الإنجاز الدقيقة، كل هذا يشجع الموظفين للخروج على أخلاق الوظيفة.

الأسباب القانونية

نوجزها أهمها فيما يلي :

- نقص التشريعات ووجود ثغرات فى العديد منها، بالإضافة إلى التهاون فى مساءلة ومحاسبة المفسدين ساهم في انتشار حالات الفساد؛

- ضعف الجهاز القضائي وغياب الإطار القانوني المناسب يؤدى إلى سوء صياغة بعض القوانين واللوائح وتضاربها فى بعض الأحيان , ما يمنح المواطن مجالا واعا للإجتهاد والتأويل ويفتح الباب أمام مختلف مظاهر التحايل والغش وهدر المال العام؛

- اعتماد الأجهزة القضائية والأمنية على الأساليب التقليدية فى التحقيق وإثبات التهم وعدم مواكبة المستجدات التي تستخدمها شبكات الفساد وعصابات التزوير والرشوة مما يؤدي إلى بقاء تلك العناصر الفاسدة حرة طليقة؛

- قيام بعض المتورطين فى عمليات الفساد بتجنيد بعض القضاة ليتولوا عن قصد حمايتهم، ويقدمون لهم مبالغ مالية كبيرة وهدايا عينية يتعذر عليهم الحصول عليها بالطرق المشروعة.

المحور التاسع: أنواع الفساد

المحور التاسع: أنواع الفساد:

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

يعتبر هذا المعيار من أهم المعايير التي تتم الاستناد عليها لتحديد أنواع الفساد على الإطلاق، ويقسم الفساد تبعا لهذا المعيار إلى ما يلي :

الفساد المالي :ويتمثل في مجمل الانحرافات المالية،ومخالفة القواعدوالأحكام المالية التي تنظم سير العمل المالي في الدولة ومؤسساتها.

الفساد الإداري :ويقصد به مجموعة الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية، وكذا المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته .

الفساد الأخلاقي : هو ذلك الفساد الذي يؤدي بالمرء إلى الانحطاط في سلوكياته بصورة تجعله لا يحكم عقله، الذي ميزه الله به عن غيره من المخلوقات

الفساد السياسي " :هو إساءة استخدام السلطة العامة من قبل النخب الحاكمة لأهداف غير مشروعة". كما عرفته هيئة الأمم المتحدة بأنه" :

الفساد الثقافي : ويقصد به خروج أي جماعة عن الثوابت العامة لدى الأمة، مما يفكك هويتها وإرثها

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

الفساد الاقتصادي : ويتعلق هذا النوع من الفساد بالممارسات المنحرفة والاستغلالية والاحتكارات الاقتصادية وقطاعات الأعمال

2.9. الفساد من حيث انتماء مرتكبيه

فساد القطاع العام : ويعتبر هذا النوع من الفساد اشد عائقا للتنمية على مستوى العالم، وهو استغلال النشاط العام خاصة في تطبيق أدوات السياسات المالية والمصرفية، مثل التعريفات الجمركية والائتمان المصرفي والإعفاءات الضريبية لأغراض خاصة، حيث يتواطأ الموظفون العموميون معا لتحويل الفوائد والرسوم لأنفسهم بدلا من تحويلها لخزينة الدولة مثلا، بطرق مختلفة كالاختلاس والسرقة والرشوة... وغيرها.

فساد القطاع الخاص :يتمثل فساد القطاع الخاص في استغلال نفوذه بفضل ما يملكه من مال للتأثير على السياسة الحكومية، ويظهر أيضا في شكل هدايا ورشاوى من قبل القطاع الخاص مقابل إعفاءات وإعانات تقدم من طرف القطاع العام

3.9. من حيث حجم الفساد :و يمكن التمييز بين نوعين من هذه الزاوية وهما الفساد الكبير والصغير .

الفساد الكبير : يرتبط هذا النوع من الفساد بالصفقات الكبرى في المقاولات وتجارة السلاح، والحصول على التوكيلات التجارية للشركات الدولية الكبرى المتعددة الجنسيات، ويطال غالبا هذا النوع من الفساد كبار المسئولين في الدولة وصناع القرار.

الفساد الصغير : ويشير إلى كافة أشكال الفساد الصغيرة التي تعبر عن سلوك شخصي أكثر مما تعبر عن نظام عام بالمنظمة، ويقوم به عادة صغار الموظفين عبر الاختلاسات الصغيرة وتلقي الرشاوى وغيرها، ويتسم بكونه غير منظم في أغلب الأحيان.

4.9. من حيث نطاق الفساد .

الفساد المحلي :و هو الفساد الذي يتم داخل حدود البلد، ويقتصر على أطراف محليين ويتم عادة عند التقاء القطاع الخاص

الفساد الدولي : وهو الفساد الذي يتجاوز حدود الدولة، وذلك عند تعامل الدولة مع أطراف خارجية حيث تقوم الحكومات في الدول النامية بشراء معدات ومستلزمات وتجهيزات من الخارج، وقد يتم دفع الرشاوى والعمولات للتعاقد مع شركات معينة دون أخرى، مما يدفع الشركات الأجنبية إلى دفع عمولات كبيرة للحصول على المناقصات الخارجية والامتيازات في الدول النامية.

5.9. من حيث طبيعة العلاقات بين طرفي الفساد .

الفساد القصري : في هذه الحالة يجبر المستهلك أو طالب الخدمة على دفع الرشوة وإلا تأخر حصوله الخدمة و تعطلت مصالحه، وربما لا يستطيع الحصول عليها، وفي هذه الحالة تكون العلاقة بين الموظفين الذين يحصلون على الرشوة وطالب الخدمة علاقة متناقضة.

الفساد التآمري : قد يكون هناك تعاون بين طرفي الفساد، كما في حالة دفع مبالغ لموظفي الجمارك للسماح بدخول السلع الخاضعة للضريبية الجمركية بدون تقاضي هذه الضريبية أو تخفيضها عما هو مقرر ويعتمد العائد من ذلك على القوة التفاوضية لطرفي العلاقة مع خسارة الحكومة والاقتصاد عموما إيراد الضرائب، ومن ثمة نقص تغطية النفقات العامة،

6.9. الفساد حسب درجة التنظيم

هناك ثلاث أنواع رئيسية للفساد حسب هذا المعيار هي : العرضي أو الصغير، والمنظم، والشامل، وفيما يلي

تفصيل كل نوع .

الفساد العرضي : وهذا التعبير يشير إلى كافة أنواع الفساد الصغيرة العرضية، التي تعبر عن السلوك الشخصي أكثر مما تعبر عن نظام عام بالإدارة، وهذا مثل الاختلاس، والمحسوبية، والمحاباة، سرقة الأدوات المكتبية، أو بعض المبالغ الصغيرة.

الفساد المنظم : وهو ذلك النوع الذي ينتشر في الهيئات والمنظمات والإدارات المختلفة من خلال إجراءات وترتيبات مسبقة ومحددة، تعرف من خلالها مقدار الرشوة وآلية دفعها وكيفية إنهاء المعاملة، بمعنى أن يدير العمل برمته شبكة مترابطة للفساد، يستفيد ويعتمد كل عنصر منها على الآخر .

الفساد الشامل : وهو نهب واسع النطاق للأموال والممتلكات الحكومية عن طريق صفقات وهمية، أو تسديد أثمان سلع صورية، تحويل ممتلكات عامة إلى مصالح خاصة بدعوى المصلحة العامة.

المحور العاشر: آثار الفساد على التنمية الاقتصادية

المحور العاشر: آثار الفساد على التنمية الاقتصادية

لقد أيقن العالم أجمع ووقر في عقيدته بأن آفة الفساد على إختلاف مظاهرها تُعد المعوَّق الأكبر لكافة محاولات التقدم، والمقوَّض الرئيسي لكافة دعائم التنمية، مما يجعل آثار الفساد ومخاطره أشد فتكاً وتأثيراً من أي خلل آخر، فإنه لا يقتصر دوره المخرب على بعض نواحي الحياة دون البعض الآخر، بل يمتد إلى شتى نواحي الحياة الاقتصادية والإجتماعية والسياسية.

1.10. على الصعيد الاقتصادي يؤدي الفساد إلي (الهيئة العامة لمكافحة الفساد نزاهة، الكويت)56:

- إعاقة النمو الاقتصادي مما يقوض كل مستهدفات خطط التنمية طويلة وقصيرة الأجل؛
- إهدار موارد الدولة أو على أقل تقدير سوء إستغلالها بما يعدم الفائدة المرجوه من الإستغلال الأمثل؛
- هروب الإستثمارات سواء الوطنية أو الأجنبية لغياب حوافزها؛
- الإخلال بالعدالة التوزيعية للدخول والموارد وإضعاف الفعالية الاقتصادية وإزدياد الهوة بين الفئات الغنية والفقيرة؛
- اضعاف الإيرادات العامة للدولة نتيجة التهرب من دفع الجمارك والضرائب والرسوم بإستخدام الوسائل الإحتيالية والإلتفاف على القوانين النافذة؛
- التأثير السلبي لسوء الإنفاق العام لموارد الدولة عن طريق اهدارها فى المشاريع الكبرى بما يحرم قطاعات هامه مثل الصحة والتعليم والخدمات من الإستفادة من هذه الموارد؛
- تدني كفاءة الإستثمارات العامة وإضعاف مستوى الجودة في البنية التحتية العامة بفعل الرشاوي التي تدفع للتغاضي عن المواصفات القياسية المطلوبة.

2.10. على الصعيد السياسي يؤدي الفساد إلي:

- تشويه الدور المطلوب من الحكومة بشأن تنفيذ السياسة العامة للدولة وتحقيق مستهدفات خطط التنمية؛
- انهيار وضياع هيبة دولة القانون والمؤسسات بما يعدم ثقة الأفراد فيها؛
- اضعاف كل جهود الإصلاح المعززة للديمقراطية بما يتزعزع معه الاستقرار السياس؛
- إقصاء الشرفاء والأكفاء عن الوصول للمناصب القيادية بما يزيد من حالة السخط بين الأفراد ونفورهم من التعاون مع مؤسسات الدولة؛
- إعاقة وتقويض كافة الجهود الرقابية على أعمال الحكومة والقطاع الخاص.

3.10. على الصعيد الإداري يؤدي الفساد إلى (نضال محمد رشيد صالح الحمداني،2022)[57]

- عزوف الكفاءات المهنية المؤهلة عن الخدمة العامة وتضطر إلى الهجرة خارج الوطن؛
- يؤثر سلباً على قيم العمل فيلغيها أو يضعفها؛
- يجعل اغلب الإدارات اقل فاعلية.
- يضعف من الكفاءة الإدارية ويزيد من التسيب الإداري وزيادة التكاليف بسبب الخسائر والنقص في العائدات في القطاع العام؛
- الانحراف عن الهدف العام لتحقيق أهداف ومكاسب شخصية. كما ينتج عنه تضخم وظيفي وترهل إداري عبر قيام المتنفذين بتوظيف أعداد من الموظفين دون حاجة؛

•إضعاف دور القيادات داخل الأجهزة الإدارية واختفاء نظام تقسيم الواجبات بين العاملين والذي يقوم على أساس التخصص الوظيفي والخبرة الفنية , ويحل محله نظام يقوم على أساس الولاءات الخاصة وتوجيه موارد الجهاز الإداري لخدمة المنظومة الفاسدة .

4.10. على الصعيد الاجتماعي يؤدي الفساد إلي:

•انهيار النسيج الاجتماعي وإشاعة روح الكراهية بين طبقات وفئات المجتمع نتيجة عدم العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص؛

•التأثير المباشر وغير المباشر لتداعيات الفساد الاقتصادية والسياسية على استقرار الاوضاع الامنية والسلم الإجتماعي؛

•يتسبب الفساد الإداري والمالي بتفاقم الفقر؛

• يحدث خلل في منظومة القيم والمعتقدات المكونة لثقافة المجتمع وتحضره؛

•يهدد التماسك القيمي والأخلاقي للمجتمع وفقدان مصدر تضامنه الداخلي.

المحور الحادي عشر: استراتيجية مكافحة الفساد

المحور الحادي عشر: استراتيجية مكافحة الفساد:

العناصر الاستراتيجية الفاعلة لمكافحة الفساد:[58] (مهدي موحي، جاسم محمد، استراتيجية مكافحة الفساد)

1.11.الإرادة السياسية للقيادة:

في مكافحة الفساد، ليس هناك بديل للقيادة في هرم السلطة، وجميع الجهود الأخرى لا يمكن أن تنجح بدونها. على الرغم من انها ليست كافية ،وان القيادات الرفيعة المستوى تضع الإجراءات التشريعية وإنفاذ القوانين والقواعد والمدونات ليتمكنوا من أداء واجباتهم بكل ثقة دون خوف أو محاباة، وتأكيد الدعم من الجهات العليا. ذلك يشير أيضا إلى أن لا أحد فوق القانون، والفساد لن يتم التسامح معه..

2.11.إصلاح القطاع العام:

الدول التي تتميز بانخفاض مستوى الفساد من خلال إصلاح المؤسسات العامة مثل الخدمة العمومية والبرلمان، والسلطة القضائية، والتي تخلق بدورها أنظمة الرقابة والمساءلة المتشابكة. ونتيجة لاستكمال الجهود واصلاح مؤسسي أوسع يجب أن يشمل ما يلي :

- الإدارة المالية: الإدارة المالية الجيدة تمثل رادعا فعالا ضد الفساد وتسهيل الكشف والاضطهاد. حيث تسمح الإدارة السليمة للموارد تتبع النفقات غير الشرعية وتسهيل مهام المراجعة بواسطة خلق مسارات التدقيق.
- إصلاح الخدمة العمومية: الخدمة العمومية الجيدة هي مفتاح لمواجهة الفساد. وتبين التجربة أنه طالما تبقى أجور الموظفين غير كافية تبقى البيروقراطية مما ترسخ الفساد. كما تبين التجربة أن أساس الجدارة والتوظيف وتعزيز شروط الرعاية والعقوبات، يضمن حوافز مناسبة ويخلق الاحتراف ويقلل فرص الفساد

- قطاع الضرائب والإيرادات: إدارات الضرائب والجمارك غالبا ما تكون موضع احتيال كبير لذلك يجب اعطاء أهمية كبيرة لهذا القطاع من أجل تفادي حدوث الفساد.
- النفقات العامة: التحدي هو كيفية تركيز الموارد والجهود على نحو أفضل وإنشاء آليات لتنفيذ النفقات العامة بكل كفاءة وفعالية مع تخصيص الموارد بما يتماشى مع القانون دون هدر للموارد.
- وكالات مكافحة الفساد: الوكالات المستقلة وهيئات الرقابة هي مكونات كبيرة من استراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد. ويجب أن تكون فعالة هذه الهيئات ومستقلة عن التلاعب السياسي. ويجب عليهم الحفاظ على معايير عالية من السلوك وتملك موارد مالية كافية والمهنية لأداء واجباتهم.

3.11.الإصلاح القانوني والقضائي:

التدابير القانونية البحتة وحدها لا يمكن أن تكون فعالة تماما في مواجهة الفساد. بل يجب أن تشكل جزءا أساسيا من استراتيجية تتضمن انظمة قانونية تعمل بشكل جيد، بجانب المؤسسات التي يتم من خلالها تنفيذها. وهذا يتطلب نظام قانوني مستقل بالإضافة إلى وجود قضاء فعال، ومساءلة، محمية من التدخل السياسي.

4.11.المجتمع المدني:

المجتمع المدني، بما في ذلك وسائل الإعلام المستقلة والقطاع الخاص هم اللاعبين الرئيسيين حيث يمكنهم بناء تحالفات ضد الفساد فمثلا وسائل الإعلام المستقلة تلعب دورا حيويا في توعية الجمهور، وفضح الفساد وبناء الدعم لمكافحة الفساد.

5.11. التدابير الإقليمية / الدولية:

الفساد له بعد إقليمي ودولي قوي، ويتحرك نحو استجابة منسقة متعددة المستويات. ورغم أن الهيئات الدولية تكافح الفساد، إلا أنه لا تزال الحكومة تواجه الأنظمة المصرفية الدولية التي تجعل المعلومات من الصعب الحصول عليها، ويصعب ملاحقة المتواطئين.

6.11. نشر التكنولوجيا الذكية (الرقمنة): (أوغستو لوبيز كلاروس، مدونات البنك الدولي)

تتيح التشوهات التي تتسبب فيها الحكومات العديد من الفرص للفساد، فإن الاتصال المباشر المتكرر بين المسؤولين الحكوميين والمواطنين يمكن أن يفتح الباب أيضاً أمام المعاملات غير المشروعة. وتتمثل إحدى طرق معالجة هذه المشكلة في استخدام التكنولوجيا المتاحة بسهولة لتشجيع وجود علاقة تتسم باستقلالية أكبر بين المسؤولين والمجتمع المدني؛ وفي هذا الصدد فقد أثبتت الإنترنت أنها أداة فعالة للحد من الفساد .وفي بعض البلدان حقق استخدام برامج الإنترنت لتسهيل تعامل الحكومة مع المجتمع المدني ومجتمع الأعمال نجاحاً كبيراً في مجال تحصيل الضرائب، والنفقات العامة، والتغلب على الروتين. ربما يرتبط أحد أهم المصادر الخصبة للفساد في العالم بأنشطة النفقات العامة. ويمكن أن يكون حجم مشتريات الدولة من السلع والخدمات ضخما، حيث يتراوح في معظم البلدان بين 5 و10 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. ولأن ترسيم العقود يمكن أن ينطوي على قدر من السلطة التقديرية البيروقراطية، ولأن معظم البلدان لها تاريخ طويل في مجال الكسب غير المشروع والعمولات والتواطؤ في النفقات العامة، فقد اختار عدد متزايد من البلدان تطبيق إجراءات تضمن مستويات كافية من الانفتاح، والمنافسة، وتكافؤ الفرص أمام الموردين، وإجراءات عطاءات واضحة تماماً.

المحور الثاني عشر: مؤشرات الفساد

المحور الثاني عشر: مؤشرات الفساد[59]

لن تكون لجهود مكافحة الفساد إمكانية لاحراز نجاح على أرض الواقع , ما لم تعتمد على دراسات تحليلية وتشخيصية لظواهره المختلفة وآليات مكافحته تستند إلى مفاهيم منضبطة ومحكمة، لتدعيم مصداقية نتائجها واستنتاجاتها، فالقياس هو الذي يمكنمن التعرف على نوعية و حجم ظاهرة الفساد و شدتها و درجة تغلغلها قطاعيا وهيكليا ويمكن من التعرف علي آثارها وتوابعها وانعكاساتها , ويوفر إمكانية متابعة تطورها و مقارنتها داخليا و خارجيا.

فدون القياس النظامي لن يمكن الوصول إلي استنتاجات موثوق فيها حول تشخيص الفساد وتحليل أسبابه وعوامله، وبالتالي لا يمكن تقييم مدى نجاح وفعالية سياسات المكافحة والاصلاح.

1.12. إشكالية قياس الفساد[60]

هناك صعوبات وإشكاليات عديدة تواجه عملية قياس الفساد وتحليل عوامله وتقييم آثاره وأهم هذه الاشكاليات تتعلق بكون الفساد ظاهرة مستترة يحرص أطرافها في أغلب الحالات على إخفاء معالمها , والاحجام عن الافصاح عنها , ففي أغلب ممارسات الفساد تحرص الأطراف المستفيدة على الحفاظ على سرية وقائعه , تجنبا للمساءة و العقاب، و تحسبا لقيام الأطراف غير المباشرة المتضررة منه باستخدام هذه الوقائع حتى أن الطرف المباشر المتواطئ الذي قد يقع تحت ضغط يضطره إلى الدخول طرفا في معاملة فساد مثل اضطراره إلى دفع رشوة لتيسير معاملته (المشروعة أصلا) قد يتردد في الافصاح عن واقعة الفساد تجنبا للمتاعب التي قد تلاحقه مستقبلاً في التعامل مع الجهة التي تغلغلت فيها ممارسات الفساد . هناك إذن حالة من الكتمان والسرية تحيط بممارسات الفساد لحماية أطرافه من المساءلة والملاحقة القضائية , ومن هنا تنبع صعوبة قياس الظاهرة وانعكاساتها.

2.12. أنواع مؤشرات قياس الفساد

تصنف مقاييس الفساد إلى نوعين:

- مقاييس مباشرة (موضوعية)؛
- مقاييس غير مباشرة (إدراكية).

المقاييس المباشرة(الموضوعية)

هي مؤشرات تعبر عما تم اكتشافه فعلا من الفساد، وليس ما حدث فعلا , وهي لا تعتمد على انطباعات لاشخاص ولا على التقدير الذاتي، بل تعتمد على دراسات وتقارير , ونتائج عمل المؤسسات والأجهزة ذات الارتباط بالفساد، بالإضافة إلى إحصاءات عمل أجهزة الرقابة أو المساءلة عن قضايا الفساد . وتتوقف إمكانية القياس المباشر والموضوعي على إمكانية توافر البيانات الإحصاءات عن مقومات وممارسات الفساد بمختلف أنواعه وفى مختلف القطاعات . ومن بين هذه المقاييس ما يلي : قيمة المدفوعات المقترنة بقضايا الفساد , ومؤشرات أجهزة النيابة / الإدعاء العام بشأنها , ومعدلات الإدانة القضائية , ومضامين الأحكام القضائية , ومعدلات ومؤشرات تنفيذ الأحكام الخاصة بالفساد , بالاضافة إلى مصادر ثروات غير مشروعة مرتبطة بالفساد، كذلك مؤشرات عمل البرلمان فيما يتعلق بالتعديلات التشريعية ذات الارتباط بمكافحة الفساد كالاستجوابات والأسئلة التي يطرحها أعضاءه حول قضايا الفساد ومكافحته، كما يمكن استخلاص مؤشرات موضوعية ذات دلالة من تقارير وسجلات عمل أجهزة الرقابة والمحاسبة والتفتيش الإداري، وأجهزة الفساد ذاتها إن وجدت , ومن الوثائق المتعلقة بالموازنة العامة وبالحساب الختامي , وبالمشتريات والمشروعات الحكومية[61].

المقاييس غير المباشرة (الإدراكية)[62]

تمثل المقاييس غير المباشرة محاولات لرصد الانطباعات عن الفساد، أو عن تردي أوضاع الحكومة، من خلال مقاييس للرأي، يهتم بها خبراء لتقييم درجة وحدة الفساد وأنماطه، أغلبها على المستوى الكلي , تصدرها مؤسسات دولية مثل منظمة الشفافية الدولية، البنك الدولى، والمنتدي الاقتصادي العالمي، وكذلك مؤسسة غالوب لقياس الرأي العام، وأغلب المراكز والمؤسسات الإقليمية والوطنية المعنية بالفساد والشفافية تنتمي إلى هذه النوعية التي تقيس انطباعات عينة من الأفراد الذين يمثلون إما الجمهور العام، أو شرائح من المتعاملين مع قطاع الدولة ككل أو مع قطاعات أو مؤسسات بعينها، ولهذا هناك مآخذ وجوانب قصور عديدة فى هذه المقاييس وحتى بالنسبة إلى تلك التي تمت بواسطة مؤسسات دولية، مما يصعب معه الاعتماد في التشخيص وتوجيه جهود المكافحة، ناهيك عن المقارنة بين الدول أو بين القطاعات فيما بينها، أو بين أنماط وأنواع الفساد السائد..... من أهم المؤشرات ما يلي :

- مؤشر مدركات الفساد , الذي تصدره منظمة الشفافية الدولية ؛
- مؤشر دفع الرشوة تصدره أيضا منظمة الشفافية الدولية ؛
- مؤشر الحاكمية أو الحكم الجيد , الذى يصدره البنك الدولى.

3.12.مؤشر الفساد

مؤشر مدركات الفساد

تصدر منظمة الشفافية الدولية مؤشر مدركات الفساد، سنويا منذ العام 1995، ومنذ إطلاقه أصبح هذا المؤشر، أحد أهم مؤشرات القياس عالمياً حول البيئة المساعدة على تفشي الفساد في القطاع العام، وتعتمده بعض المؤسسات الدولية والأكاديمية في العديد من الدراسات، كما تهتم الدول بهذا المؤشر والعمل على تحسين موقعها عليه بشكل سنوي لما له من انعكاس ايجابي على فرص استقطاب الاستثمارات الأجنبية والبيئة الاقتصادية المشجعة على الاستثمار.

أصدرت الشفافية الدولية مؤشرها بتاريخ 31 يناير 2023 ويغطي المؤشر هذا العام 180 بلدا وإقليما في العالم، يتم اعداد هذا المؤشر بواسطة مكاتب دراسات تعتمدهم الشفافية الدولية ويعتمد هؤلاء الخبراء للوصول الى تقييم الدول في المؤشر على 13 مصدراً مختلفاً للبيانات من 12 مؤسسة مختلفة تقدم تقاريرها بشكل مستقل، ويعكس تقييم الخبراء والمسؤولين التنفيذيين على المستوى العالمي لعدد من مظاهر الفساد في القطاع العام. وتعتمد أغلب المؤشرات على التقصي والدراسة والبحث بالإضافة الى قائمة الاستبيانات.

وما يجب التأكيد عليه هو إن المؤشر لا يشمل على احصائيات أو معلومات أو مؤشرات عن التهرب الضريبي أو غسيل الأموال أو التحويلات المالية غير المشروعة. ويظهر تحليل المؤشر أن الدول التي حققت نتائج جيدة، لديها إنفاذ قوي لقوانين مكافحة الفساد ولوائح لتنظيم تمويل الحملات الانتخابية ومشاركة واسعة للمشاورات السياسية للشعب، واهتمام عالي بالممارسة الحقيقية للديمقراطية.

وتعتقد منظمة الشفافية الدولية إن هناك علاقة واضحة بين العنف والفساد، حيث إن الدول التي سجّلت أدنى مرتبة في هذا المؤشر حصلت أيضًا على درجاتٍ منخفضة جدًا في مؤشر مُدرَكات الفساد. تفتقر الحكومات التي يُعوِّقها الفساد إلى القدرة على حماية الناس، في حين يُرجّح أن يتحول السخط العام إلى عنف.

تقول رئيسة منظمة الشفافية الدولية ديليا فيريرا روبيو "لقد جعل الفساد عالمنا مكان أكثر خطورة. كما فشلت الحكومات بشكل جماعي في صنع التقدم ضده، فهي تغذي تصاعد العنف الحالي والصراع وتعريض الناس للخطر في كل مكان. إن السبيل الوحيد للخروج هو أن تقوم الدول بالعمل الشاق والتأصيل للقضاء على الفساد على جميع المستويات لضمان عمل الحكومات لجميع الناس، وليس فقط نخبة قليلة."

أهم النقاط التي يقيسها المؤشر.

يغطي مؤشر مدركات الفساد النقاط التالية:

- الرشوة؛
- اختلاس المال العام؛
- انتشار ظاهرة المسؤولين الذين يستغلون مناصبهم لتحقيق مكاسب شخصية دون الخوف من العواقب؛
- قدرة الحكومات على الحد من الفساد وفرض آليات فعالة لتكريس مبدأ النزاهة في القطاع العام؛
- عبئ الإجراءات الروتينية والبيروقراطية المبالغ فيها التي من شأنها زيادة فرص ظهور الفساد؛
- التعيينات القائمة على الكفاءة والتعيينات القائمة على المحاباة في الوظيفة العمومية.
- ملاحقات قضائية وجنائية حقيقية للمسؤولين الفاسدين؛
- توفر قوانين كافية تتعلق بالتصريح بالممتلكات الخاصة والذمة المالية ومنع تضارب المصالح في صفوف كبار الموظفين العموميين؛
- مدى توفر الحماية القانونية للمبلغين عن الفساد والصحفيين والمحققين لدى تبليغهم عن حالات الرشوة والفساد؛
- السيطرة على الدولة من قبل أصحاب المصالح الشخصية الضيقة؛
- السماح للمجتمع المدني بالعمل وقدرته على النفاذ الى المعلومة فيما يتعلق بالشأن العام ومستوى الافصاح والشفافية؛
- حرية الرأي والتعبير وحرية الصحافة وعلى الأخص الصحافة الإستقصائية ومنها ما يتعلق بنشر ومتابعة حالات الفساد.

ويتولى الخبراء وبعض مصادر المؤشر التي تعُتمد لإعداده الآليات المتاحة لمنع انتشار الفساد

مثل:

- قدرة الحكومة على تعزيز آليات النزاهة؛
- الملاحقة القضائية الفعلية للمسؤولين الفاسدين؛
- الالتزام باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ووجود قوانين كافية تضبط التصريح بالمكاسب المالية ومنع تضارب المصالح والنفاذ إلى المعلومة؛

التقرير العالمي الشامل عن الفساد

تقوم منظمة الشفافية الدولية بإصداره منذ عام 2001 , وهو يركز في كل عام على قطاع حيوي مهم من قطاعات الدولة، حيث يتم إعداده من طرف خبراء ونشطاء فى مكافحة ظاهرة الفساد في مختلف القطاعات، وذلك من أجل إحداث الإصلاحات اللازمة للحد من الفساد، ففي عام 2001 ركز هذا التقرير على دراسة الوضع الكائن للفساد بصفة عامة. أما فى عام 2003 ركز على الفساد في وسائل الحصول على المعلومات والتعامل معها ثم تناول في عام 2004 الفساد السياسي، وفي عام 2005تناول كافة جوانب الفساد في قطاع الإنشاءات والمقاولات وإعادة البناء والإعمار ، وفى عام 2006 اهتم التقرير بالفساد فى قطاع الرعاية الصحية، أما في عام 2007 فقد ركز على رصد الفساد في النظام القضائي، حيث جاء في هذا التقرير أن الفساد يؤدي إلي تقويض النظام القضائي في العالم ويحرم المواطنين من حقهم في محاكمة عادلة ونزيهة، وفي عام 2008 ركز التقرير على الفساد في قطاع المياه.

مؤشر دفع الرشوة

بمثل مؤشر دفع الرشوة مقياسا مكملا لمؤشر مدركات الفساد، من خلال مراقبة الشركات الاجنبية الكبرى التي تقوم بتقديم الرشاوي للحصول على حصص كبيرة في السوق، فوفقا لهذا المؤشر تمثل الرشاوي المدفوعة في البلدان المستقلة من الشركات و الاستمارات الاجنبية ما يلي: الرشاوي المدفوعة للسياسيين ز كبار المسؤولين، و الرشاوي المدفوعة لصغار الموظفين

لتسريع الاجراءات و الخدمات، و استخدام العلاقات الشخصية أو العائلية للحصول على تعاقدات حكومية، وتعتمد منظمة الشفافية الدولية على مؤسسة غالوب في إجراء وتصميم وتطبيق مسح لدافعي الرشوة ونظرا لمحدودية البلدان المستقبلة للإستثمارات الأجنبية المتضمنة في مسح مؤشر دافعي الرشوة , فإن قيمته محدودة , إلا من حيث التعرف إلى ممارسات الشركات فى الدول المصدرة للاستثمارات الأجنبية . وللاشارة , فهذا المؤشر لا يتضمن بيانات عن الدول العربية وذلك لمحدودية عدد الدول الداخلة في هذا المؤشر . والفارق بين هذا المؤشر ومؤشر مدركات الفساد , يكمن في أن مؤشر مدركات الفساد يشير إلى مستويات الفساد الإجمالية السائدة فى الدول , فيما يركز مؤشر دافعي الرشوة على مدى ميل الشركات في الدول الكبرى إلى دفع الرشوة في الخارج،وبالتالي إلى أداء دور(المورد للفساد)، وعليه يشدد مؤشر دافعي الرشوة على أن ظاهرة الفساد فى المعاملات التجارية الدولية تعنى طرفين أولهما الطرف الدافع للرشوة، وثانيهما الطرف القابض أو المتلقي للرشوة .

المحور الثالث عشر: الجهود الدولية لمكافحة الفساد

المحور الثالث عشر: الجهود الدولية لمكافحة الفساد

1.13.جهود مكافحة الفساد على الصعيد الدولي والاقليمي

- **الامم المتحدة (موقع الأمم المتحدة) :**[63]

اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد هي اتفاقية متعددة الأطراف تتفاوض بشأنها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. هذه هي أول صك مكافحة فساد دولي ملزم قانونا. تضم الاتفاقية 71 مادة مقسمة إلى 8 فصول على أن تقوم الدول الأطراف بتنفيذ عدة تدابير لمكافحة الفساد والتي قد تؤثر على القوانين والمؤسسات والممارسات. تهدف هذه الإجراءات إلى منع الفساد وتجريم بعض التصرفات وتعزيز إنفاذ القانون والتعاون القضائي الدولي وتوفير آليات قانونية فعالة لاسترداد الموجودات والمساعدة التقنية وتبادل المعلومات وآليات لتنفيذ الاتفاقية بما في ذلك مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

اعتمدت اتفاقية مكافحة الفساد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 31 أكتوبر 2003 من قبل قرار 4/58. تم فتح باب التوقيع عليها في ميريدا بيوكاتان بالمكسيك في الفترة من 9 إلى 11 ديسمبر 2003 وبعد ذلك في مقر الأمم المتحدة في مدينة نيويورك .تم التوقيع عليها من قبل 140 دولة. اعتبارا من 1 يناير 2015 فإن هناك 174 عضو تشمل 171 دولة عضو في الأمم المتحدة وجزر كوك وفلسطين والاتحاد الأوروبي.

التصديق على اتفاقية مكافحة الفساد ليس سوى الخطوة الأولى. تنفيذ أحكامه بالكامل يشكل تحديات كبيرة للمجتمع الدولي وكذلك الدول الأطراف لا سيما في ما يتعلق بالمجالات المبتكرة لمكافحة الفساد. لهذا السبب غالبا ما تحتاج البلدان لتوجيه السياسات والمساعدة التقنية لضمان التنفيذ الفعال لاتفاقية مكافحة الفساد. أظهرت نتائج السنوات الأولى أن العديد من البلدان النامية قد حددت احتياجات المساعدة التقنية. توفير المساعدة التقنية على النحو

المتوخى في اتفاقية مكافحة الفساد هو أمر حاسم لضمان الإدماج الكامل والفعال لأحكام اتفاقية مكافحة الفساد في النظم القانونية المحلية وقبل كل شيء إلى واقع الحياة اليومية.

- **البنك الدولي (موقع البنك الدولي)[64]**

يمتلك البنك الدولي أدوات رقابة صارمة لضمان استخدام الأموال التي تُصَرف للبلدان المتعاملة معه في الأغراض المخصصة لها.و يمكن ان نعرض التسلسل الزمني لعمل البنك الدولي في مكافحة الفساد كما يلي:

1996 مكافحة سرطان الفساد في كلمته في الاجتماعات السنوية عرض رئيس مجموعة البنك الدولي جيمس وولفنسون مساعدات من البنك للحكومات التي ستنفذ برامج وطنية لردع الممارسات الفاسدة مؤكدا على ضرورة "معالجة سرطان الفساد"

-2001 إنشاء إدارة النزاهة المؤسسية ينصب دور هذه الإدارة في التحقيق في مزاعم الاحتيال والفساد في العمليات التي تمولها مجموعة البنك الدولي وتتابع فرض عقوبات عند ثبوت سوء التصرّف.

-2007 مبادرة استرداد الأموال المسروقة (StAR) من خلال شراكة بين مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة ومجموعة البنك الدولي

- 2010 اتفاق نافذة الحرمان المشترك: لضمان أن من يسرق من أي مؤسسة مالية دولية سيعاقبه الجميع

- 2010 البيانات المفتوحة: تتيح هذه المبادرة الوصول إلى البيانات المجانية المفتوحة التي كانت من قبل مقصورة على الاستخدام التجاري، ولم تكن متاحة إلا بدفع رسوم مالية.

-2014 مشاركة المواطنين: اتخذ البنك الدولي خطوات لوضع مشاركة المواطنين في إطار مؤسسي في كل برامجه لأن هذه المشاركة قد تُساعد على تحسين مستويات تقديم وجودة

الخدمات العامة، والارتقاء بإدارة المالية العامة، وتحقيق مزيد من الشفافية والخضوع للمساءلة والاحتواء الاجتماعي.

– التكنولوجيا الحكومية يهدف إلى جعل العمليات والخدمات الحكومية تتسم بالبساطة والشفافية والكفاءة وذلك باستخدام مبتكرات التكنولوجيا. قد يساعد دمج تقنيات البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي والبلوك تشين (البيانات المتسلسلة) في أنظمة تنفيذ العمليات الحكومية الرئيسية (مثل إدارة المالية العامة، والرصد والتقييم، وتحصيل الضرائب) على كشف أنماط الفساد ومنعها.

- **منظمة الشفافية الدولية[65]**

منظمة الشفافية الدولية هي مجموعة من 100 فرع محلي، مع سكرتارية دولية في برلين، بألمانيا. تاسست في عام 1993 بألمانيا كمؤسسة غير ربحية، وهي الآن منظمة عالمية غير حكومية، وتدعو لأن تكون منظمة ذات نظام هيكلي ديمقراطي متكامل. وتقول المنظمة عن نفسها:

الشفافية الدولية هي منظمة مجتمع مدني عالمية تقود الحرب ضد الفساد. تجمع الناس معاً في تجمع عالمي قوي للعمل على إنهاء الأثر المدمر للفساد على الرجال والنساء والاطفال حول العالم. مهمة الشفافية الدولية هي خلق تغيير نحو عالم من دون فساد.

- **منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية[66]**

وهي منظمة دولية اضطلعت بدور قيادي من الناحية الدولية في نطاق مكافحة الرشوة والفساد منذ عام 1989.

- **الجهود الاوروبية**

تبنت القارة الأوروبية اتفاقية مكافحة الفساد بين موظفي الجماعات الأوروبية أو موظفي الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، التي اعتمدها مجلس الاتحاد الأوروبي في 26 مايو1997. كذلك اتفاقية القانون الجنائي بشأن الفساد التي اعتمدتها اللجنة الوزارية لمجلس أوروبا في 27 يناير 1999، واتفاقية القانون المدني بشأن الفساد، التي اعتمدتها اللجنة الوزارية لمجلس أوروبا في 4 نوفمبر 1999.

- **الجهود الافريقية لمكافحة الفساد**

أقرت اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع ومكافحة الفساد في عام 2002، ودخلت حيز التنفيذ عام 2003، حيث تضمنت اتفاقية الاتحاد الإفريقي 28 مادة شاملة التعريفات والأهداف.

عرفت اتفاقية الاتحاد الإفريقي الفساد بأنه «الأعمال والممارسات، بما فيها الجرائم ذات الصلة، التي تحرمها الاتفاقية».

وربطت اتفاقية الاتحاد الإفريقي العائدات بلفظ «الفساد»، أين عائدات الفساد فوسعت عائدات الفساد لتشمل الأصول المادية وغير المادية، المتداولة والثابتة، الملموسة وغير الملموسة، وأية وثائق قانونية تثبت ملكية عائدات فساد.

- **الجهود العربية لمكافحة الفساد**

لقد تركت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد أثرًا إيجابيًا على بقية التجمعات الإقليمية؛ فاتخذ الوطن العربي خطوة مماثلة من خلال تبني الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد سنة 2010 وهي اتفاقية ذات أهمية خاصة لما تمثله من تقدم نحو الاتجاه الصحيح في مواجهة ظاهرة الفساد التي باتت تأخذ أشكالًا مختلفة وأوضاعًا متفاوتة، وبخاصة الفساد المؤسسي الذي يعدُّ الأخطر أثرًا ويصيب مؤسسات الدول بالدمار والتخلف، وذلك عندما يتكامل الفساد الإداري مع الفساد المالي، وفي ظل غياب الرقابة أو ضعفها، فضلًا عن التأثيرات الكارثية على التنمية

والاستقرار والرفاه الاجتماعي؛ مما يؤدي إلى تعميم مظاهر الفساد وتوطينه في القيم المجتمعية .

2.13.الجهود الجزائرية لمكافحة الفساد

على غرار ما تعرفه معظم الدول من تفاقم واستشراء لظاهرة الفساد مقابل ما تبديه المجتمعات من مقاومة ورفض وعدم رضوخ لحالة الأمر الواقع المراد فرضها عليها، سعت السلطات الجزائرية جاهدة لتبني إستراتيجية متعددة الأوجه في مجال الوقاية من هذه الظاهرة ومحاربتها وفق مقاربة تستهدف خاصة تطوير منظومتها التشريعية لضمان فعالية أكثر لعمل المؤسسات والهيئات المكلفة بذلك وفق مناهج وآليات حديثة.

- **محاور تطوير المنظومة التشريعية في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته**[67] (معزوز، رئيس الديوان الوطني لقمع الفساد)

استهدفت عملية تطوير النصوص التشريعية الجزائرية ثلاثة محاور:

- إجرائية؛
- موضوعية؛
- مؤسساتية.

❖ **محور الإجراءات**

- استحداث أساليب جديدة في مجال البحث والتحري ومعاينة الجرائم المتعلقة بالفساد؛
- استحداث جهات قضائية متخصصة للنظر في قضايا الفساد وهو ما يصطلح عليه بالأقطاب القضائية؛
- إعادة النظر في آجال التقادم بغرض حرمان المتورطين من الإفلات من العقاب؛
- توسيع الاختصاص الإقليمي لضباط الشرطة القضائي؛

- دسترة مكافحة الفساد في آخر تعديل للدستور.

2-1 القواعد القانونية الموضوعية

- أدخلت تعديلات جوهرية على قانون العقوبات في مجال التجريم والعقوبة، إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي؛
- تعزيز التعاون الدولي، واسترجاع الموجودات؛
- القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومحاربته؛
- القانون 05-01 المتعلق بالوقاية ومكافحة تبييض الأموال وتمويل الإرهاب؛
- القانون 04-14 المتعلق بتجريم تبييض الأموال؛
- الأمر 05 – 06 المتعلق بمحاربة التهريب؛
- الأمر 03 – 01 المتعلق بحركة رؤوس الأموال؛
- الأمر 03 – 11 المتعلق بالنقد والقرض؛
- التصديق على مجموعة من الاتفاقيات الدولية تتعلق بالتعاون الدولي بصورة جماعية أو ثنائية (المصادقة على الاتفاقيات للامم المتحدة والاتحاد الافريقي والعربي للوقاية من الفساد ومكافحته).

❖ **المحور المؤسساتي**

- **خلية معالجة الاستعلام المالي**

أنشأت بموجب المرسوم الرئاسي 02-127 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مهمتها تحليل المعطيات المتحصل عليها من خلال الإخطارات بالشبهة الواردة إليها وتقرير الإجراء الواجب اتخاذه على ضوء ذلك. الهيئة عالجت مجموعة من القضايا، وهي تعمل بالتنسيق الكامل مع بقية المؤسسات المكلفة بالوقاية من الفساد ومحاربته.

- **الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته**

أنشأت بموجب القانون 06-01، تطبيقا لأحكام الفصل الثاني من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والمصادق عليها من قبل الجزائر عام 2004، مهامها وقائية تتم عن طريق جمع المعلومات، إجراء التحاليل والدراسات، تتلقى التصريح بالممتلكات، تهتم بالتحسيس والتكوين واقتراح الحلول الكفيلة لمواجهة ظاهرة الفساد، الهيئة أعدت مؤخرا برنامج عمل مدته ثلاث سنوات.

- **السلطة العليا للشفافية و الوقاية من الفساد**

السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته مؤسسة مستقلة تم انشاؤها بموجب دستور 2020، تتولى السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته على الخصوص المهام الآتية:

– وضع استراتيجية وطنية للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، والسهر على تنفيذها ومتابعاتها،

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

– إخطار مجلس المحاسبة والسلطة القضائية المختصة كلّما 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 أخلقة الحياة العامة وتعزيز مبادئ الشفافية والحكم الراشد والوقاية ومكافحة الفساد.

يحدد القانون تنظيم وتشكيل السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، وكذا صلاحياتها الأخرى.

- **الديوان المركزي لقمع الفساد**

مصلحة مركزية عملياتية للشرطة القضائية موضوع لدى وزير العدل، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستغلال المالي، أنشأ بموجب الأمر رقم 10–05 المتمم للقانون 06–01 وتطبيقا لأحكام الفصل الثاني من الاتفاقية الأممية لمكافحة الفساد. مهام الديوان وتشكيله وتنظيمه عالجها المرسوم الرئاسي 11 – 426 المؤرخ في 2011/12/08، يتمثل دوره في البحث والتحري والتحقيق ومعاينة الجرائم المتعلقة بالفساد.

- **مجلس المحاسبة**

هيئة عليا للرقابة البعدية على أموال الدولة والجماعات الإقليمية أنشات بموجب دستور 1976 وتأسست عام 1980، خضع الأمر رقم 95–02 المحدد لمهامها وتنظيم سير مصالحها إلى تعديل تم بموجب الأمر 10–02 بغرض تمكينها من الانخراط في مجهود الوقاية من الفساد ومحاربته عن طريق المراقبة لإرساء قواعد تسيير صحيحة، نزيهة وشفافة.

- **المفتشية العامة للمالية**

هيئة رقابة أنشأت عام 1980، بموجب الرسوم الرئاسي 80-53 الذي تم تعديله بموجب المرسوم الرئاسي 92-78 كما أدخلت عليه تعديلات جوهرية بموجب المرسوم 08-272، مهام المفتشية العامة للمالية هي الرقابة على التسيير المالي والمحاسبي للدولة والجماعات المحلية الإقليمية والهيئات والأجهزة والمؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري.

- **مصالح الضبطية القضائية بمختلف فروعها**

هي إحدى الآليات الفعالة بحكم انتشارها وتواجدها عبر كامل الإقليم الجزائري، وبالنظر إلى إمكانياتها المادية وأطرها البشرية وقدراتها التقنية وبخبرتها العملياتية، تم تدعيم صلاحياتها عن طريق توسيع مجال الاختصاص الإقليمي واستحداث أساليب بحث وتحري وقواعد عمل فعالة تعتمد على التكوين المتخصص والمستمر لأطرها البشرية.

- هيئات ومؤسسات ومصالح إدارية مركزية ومحلية

ويتعلق الأمر بالمرصد الوطني للمراقبة والوقاية من الرشوة المنشأ بموجب المرسوم الرئاسي 96-233 إضافة إلى مجموعة من المصالح المركزية والإقليمية، كإدارة الجمارك، والمديرية العامة للضرائ

- **محافظ الحسابات**

باعتباره آلية رقابية دائمة في المؤسسات الاقتصادية، يعمل على ابداء رأيه في صحة وسلامة ومصداقية القوائم المالية للمؤسسة

خاتمة

إن الأخلاقيات المهنية هي بيان شامل للقيم والأخلاق والمبادئ التي ينبغي على الشخص التحلي بها، وممارستها في جل حياته المهنية والعملية كونها سلوك يهدف إلى توظيف واجبات المهنة وتقديمها للشخص المستفيد، والتمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ فهي تمثيل لمفهوم الصواب والخطأ في المسار المهني.

لقد أيقن العالم أجمع ووقر في عقيدته بأن آفة الفساد على إختلاف مظاهرها تُعد المعوَّق الأكبر لكافة محاولات التقدم، والمقوَّض الرئيسي لكافة دعائم التنمية، مما يجعل آثار الفساد ومخاطره أشد فتكاً وتأثيراً من أي خلل آخر، فإنه لا يقتصر دوره المخرب على بعض نواحي الحياة دون البعض الآخر، بل يمتد إلى شتى نواحي الحياة الاقتصادية والإجتماعية والسياسية.

قائمة المراجع

[1] مصطفى حلمي، **الأخلاق بين الفلاسفة وعلماء الاسلام**، متاح على موقع الألوكة : www.alukah.net

[2] ترجمة أحمد لطفي السيد ، **مقدمة كتاب علم الأخلاق** ، مطبعة دار الكتب 1342هـ- 1942م.

[3] يحي هويدي ، **مقدمة في الفلسفة العامة**. بدون سنة.

[4] ليون جوتييه ترجمة محمد يوسف موسى ، **مدخل لدراسة الفلسفة**، دار الكتب الأهلية،1945.

[5] زكريا إبراهيم ، **المشكلة الخلقية**.مكتبة مصر الفجالة، 1969.

[6] دراز، **مدخل إلى دراسة القرآن الكريم**.ترجمة محمد عبد العظيم علي، دار القلم بالكويت، 1971.

[7] **مدخل لدراسة الفلسفة**، مرجع سبق ذكره، ص91.

[8] **المشكلة الخلقية**، مرجع سبق ذكره، ص 62.

[9] نفسه ص 63.

[10] **المشكلة الخلقية**، مرجع سبق ذكره، ص 76.

[11] عبد القادر، محمد والعملة، شفيق شاكر والسكارنة، بلال خلف والعزاوي، نجم والدوري، زكريا، **مبادئ ومدخل الادارة ووظائفها**، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان- الاردن. 2012.

[12] profession", www.dictionary.cambridge.org.

[13] www.businessdictionary.com.

[14] Mary Ann Glendon, Geoffrey Sawer, William ford,"**Legal,profession.www.britannica.co**m,.

[15] Professions", www.encyclopedia.com

[16] عبد الحميد بورحومة، أمينة بوذراع، **دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين –دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية**، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 1، الجزائر، 2006.

[17] **محاضرات جارودي**، مجلة الطليعة بالقاهرة، 1970.

[18] **محاضرات جارودي**، مرجع سبق ذكره، القاهرة، 1970.

[20] مصطفى حلمي، **الأخلاق بين الفلاسفة وعلماء الاسلام**، شبكة الألوكة.

[21] مصطفى حلمي، مرجع سبق ذكره، شبكة الألوكة.

[22] محمود قاسم، **دراسات في الفلسفة الإسلامية**، دار المعارف، بدون سنة.

[23] نفسه المرجع.

[24] توفيق الطويل، **الفلسفة الخلقية: نشأنا وتطورها**، دار النهضة العربية، 1967.

[25] نفس المرجع السابق.

[26] يوسف كرم، **تاريخ الفلسفة اليونانية**، دار المعارف.

[27] المرجع السابق.

[28] مصطفى حلمي، مرجع سبق ذكره.

[29] أبو ريان، **تاريخ الفكر الفلسفي**، الدار القومية، 1965.

[30] مصطفى حلمي، مرجع سبق ذكره.

[31] المرجع السابق.

[32] مصطفى حلمي، مرجع سبق ذكره.

[33] مصطفى حلمي، مرجع سبق ذكره.

[34] **كتاب الأخلاق**: أرسطو ص 192.

[35] **كتاب الأخلاق**: أرسطو ص 178- 179.

[36] **الفلسفة الخلقية**: د. توفيق الطويل ص 55.

[37] نجم عبود نجم، **أخلاقيات الادارة في عالم متغير**، المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2005.

[38] بلال خلف السكارنة، **أخلاقيات العمل**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009.

[39] محبوب، جابر محبوب، **قواعد أخلاقيات المهنة، مف**هومها، أساس إلزامها ونطاقه .القاهرة: النسر الذهبي للطباعة. مصر، 2001.

[40] عابد سليمان المشوخي، **أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الاسلامية**، مقال منشور بمجلة جامعة الملك سعود، المجلد 15 ، سنة .2003.

[41] عصام بن عبد المحسن حميدان، **أخلاقايات المهنة في الاسلام**، دار العبيكان للنشر، السعودية، 2010

[42] الغامدي، سعيد ناصر ، **أخلاقيات الاعمال ضرورة تنموية ومصلحة شرعية** ، رابطة العالم الاسلامي مكة المكرمة 2010 .

[43] الطراونة ، خالد وأبو جليل ، محمد منصور، (2013)، " **أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي**"، المؤتمر الدولي الثاني لكلية إدارة الأعمال بجامعة مؤتة – الأردن للفترة من 23– 25 نيسان، 2013.

[44] السعود، راتب وبطاح، أحمد،. **مدى التزام مديري المدارس بمحافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم**. الكرك. ألاردن: جامعة مؤتة، 1996.

[45] السعود، راتب وبطاح، أحمد،.مرجع سبق ذكره، 1996.

[46] ياغي، محمد عبد الفتاح، (2012)، **الاخلاقيات في الادارة**، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان– الاردن، 2012.

[47] العطوي، **أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء**، مرجع سبق ذكره . 2013.

[48] خوتير تكركارت، **محاضرات في أخلاقيات المهنة وآداباها**، جامعة بجاية، 2021.

[49] انمار أمين حاجي،محفوظ حمدون الصواف ،**أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظمات الإعمال** مجلة كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة الموصل،العراق،2006.

[50] نجم عبود نجم ،**اخلاقيات الادارة في عالم متغير** ،القاهرة ،المنظمة العربية للتنمية الادارية،2005.

[51] نجم عبود نجم، **أخلاقيات الإدارة في عالم متغير**، مرجع سابق، ص77 .

[52] جون سوليفيان، **البوصلة الأخلاقية للشركات، أدوات مكافحة الفساد : قيم ومبادئ،آداب المهنة، حوكمة الشركات**، المنتدى العالمي لحوكمة الشركات،الدليل السابع.

[53] نصوص الاتفاقية ،**الدليل التشريعي لتنفيذ إتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد**، الطبعة الثانية المنقحة، 2012، مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، الأمم المتحدة، نيويورك .

[54] www.acfe.com

[lv] منال جابر مرسي محمد ، أسباب الفساد في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة، كلية التجارة جامعة سوهاج، 23 أكتوبر 2017.

[56] https://www.nazaha.gov.kw › naz...

[57] نضال الحمداني، **دور المنظمات الدولية في مكافحة الفساد الاداري والمالي**، 2022.

[58]مهدي موحي وجاسم محمد، **استراتيجية مكافحة الفساد الاداري والمالي ودورها في تعزيز الاداء المنظمي**، بدون سنة.

[59]https://www.transparency.org › pr...

[60] منال جابر مرسي محمد، مرجع سبق ذكره، 2017.

[61]منال جابر موسى محمد، المرجع السابق.

[62] المرجع السابق.

[63] https://www.unodc.org › uncac

[64] https://www.albankaldawli.org › ...

[65] https://www.transparency.org › pr...

[66]https://www.oecd.org

[67] https://www.ocrc.gov.dz/

أسئلة

- ماهي الأسباب التي تؤدي إلى انتشار ظاهرة الفساد في الدول عامة و الجزائر خاصة؟
- حدد أهم الآليات و المؤسسات التي تحارب هذه الظاهرة في الجزائر.
- أذكر 6 ممارسات غير أخلاقية في مجال التسيير.
- ماهي الآثار المستقبلية الناتجة عن ظاهرة الغش في الوسط الجامعي ؟
- يمكن تحديد العديد من الاتجاهات لتعريف مفهوم الفساد. حدد هذه الاتجاهات.
- هناك خطوات يمكن اتباعها لإنشاء مدونة أخلاقيات المهنة الخاص بالشركة.

- المطلوب
- اذكر هذه الخطوات مع الشرح.

- سعت السلطات الجزائرية جاهدة لتبني إستراتيجية متعددة الأوجه في مجال الوقاية من ظاهرة الفساد و محاربتها.
- حدد أهم الآليات و المؤسسات التي تحارب هذه الظاهرة .
- ماهي الاثار المترتبة من الفساد على الصعيد الاداري و الاقتصادي؟
- حسب رأيك ماهي الصفات التي يجب أن يتميز بها التاجر؟
- ماهو الفرق بين الغش و الفساد ؟ و أيهما أشمل؟
- قامت الجزائر بالامضاء على العديد من الاتفاقيات و سن قوانين في سبيل مكافحة الفساد و الوقاية منه، أذكرها.
- نص القانون 06-01 على انشاء جهاز لمكافحة الفساد بالجزائر، ماهو مع الشرح؟
- ماهي الأسباب التي تؤدي إلى انتشار ظاهرة الفساد في الدول؟
- اشرح أنواع الفساد طبقا للمجال الذي نشأ فيه.

- سعت السلطات الجزائرية جاهدة لتبني إستراتيجية متعددة الأوجه في مجال الوقاية من ظاهرة الفساد و محاربتها.
- حدد أهم الآليات و المؤسسات التي تحارب هذه الظاهرة .
- هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات العمل كافة ، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينه.
- ماهي مصادر أخلاقيات العمل؟
- ثقافة الغش في الوسط الجامعي الجزائري ظاهرة مركبة في مستواها الخارجي ومركبة أيضا وبشكل مضاعف في بعدها القيمي العميق، ذلك أنها لا تنفصل عن منظومة القيم والممارسات التي تحدث داخل المجتمع، كالسرقة و التزوير وأخذ حق الغير والاعتداء على ممتلكاته والوصولية والنجاحات السريعة بأي ثمن أين تصبح الغاية تبرر الوسيلة. لذلك فإن آثاره العميقة تتجاوز مراحل الدراسة والتعليم، لتبلغ أسس بناء المجتمع ككل.

- المطلوب

- ماهي الآثار المستقبلية الناتجة عن ظاهرة الغش في الوسط الجامعي ؟

- قامت جمعية فاحصي الغش المعتمدين الأمريكية ACFE في تقريرها الأول سنة 1996 بتقديم مخطط الغش و الذي عُرف بشجرة الغش.

- المطلوب

- ماهي أقسام الغش حسب هذه الجمعية؟
- على ماذا يشمل الفساد؟
- حدد أشكال الفساد حسب اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد.
- حدد أهم الصفات الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها العامل في المؤسسة.
-