

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة فرحات عباس (سطيف 1)
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مطبوعة دروس موجهة لطلبة السنة الثانية

في مقياس:

الفساد و أخلاقيات العمل

Corruption et éthique du travail

إعداد الدكتورة :

مسهل ساسية

السنة الجامعية 2018/2017

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ- ث	مقدمة
	المحور الأول: الفساد الإداري
2	مقدمة:
3	ا. مفهوم الفساد و الفساد الإداري
4	ا-ا مفهوم الفساد في اللغة:
4	ا-ا-ا الفساد اصطلاحا:
5	ا-ا-ا-ا أوجه الفساد:
6	ا-ا-ا-ا-ا تعريف الفساد الإداري:
10	ا-ا-ا أسباب الفساد الإداري:
10	ا-ا-ا-ا الأسباب المرتبطة بالفرد العامل (ممارس الفساد):
12	ا-ا-ا-ا الأسباب التنظيمية (المرتبطة بالمنظمة):
13	ا-ا-ا-ا-ا أسباب مرتبطة بالبيئة الخارجية:
16	ا-ا-ا-ا مظاهر الفساد الإداري:
16	ا-ا-ا-ا-ا-ا الانحرافات الوظيفية أو التنظيمية:
17	ا-ا-ا-ا-ا-ا الانحرافات الأخلاقية (السلوكية):
17	ا-ا-ا-ا-ا-ا-ا الانحرافات المالية:
18	ا-ا-ا-ا-ا-ا-ا الانحرافات الجنائية:
23	ا-ا-ا-ا-ا-ا آثار الفساد الاداري و تكاليفه:
24	ا-ا-ا-ا-ا-ا-ا-ا آثار الفساد الإداري
26	ا-ا-ا-ا-ا-ا-ا-ا تكاليف الفساد الاداري:
28	ا-ا-ا-ا-ا-ا-ا-ا مكافحة الفساد الاداري:
30	أسئلة للمراجعة:
	المحور الثاني: مفاهيم أساسية حول أخلاقيات العمل
32	مقدمة:
33	ا. مفهوم أخلاقيات العمل:
33	ا.ا مفهوم الأخلاق، الأخلاقيات وأخلاقيات العمل:
33	ا.ا.ا الأخلاق، الأخلاقيات و القانون
38	ا.ا.ا العمل و المهنة:
40	ا.ا.ا تعريف أخلاقيات العمل في الأدب الإداري:
42	ا.ا.ا أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل:
43	ا.ا.ا.ا أبعاد أخلاقيات العمل:

46	IV. مصادر أخلاقيات العمل:
46	1.IV الدين:
46	2.IV المصدر الاجتماعي:
47	3.IV المصدر الإداري:
48	4.IV المصدر القانوني:
50	أسئلة للمراجعة:
المحور الثالث: أهمية أخلاقيات العمل و دورها في الوقاية و الحد من الفساد الإداري	
52	مقدمة:
53	I. أهمية أخلاقيات العمل :
53	1.I أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للفرد (العامل):
54	2.I أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للعمل و صاحب العمل (المنظمة):
57	3.I أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المجتمع:
59	II. العوامل المتحركة في التزام الموظف بأخلاقيات العمل:
59	1.II العوامل المرتبطة بالفرد (العوامل الشخصية):
61	2.II العوامل المرتبطة بالمنظمة
64	III. وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل
67	أسئلة للمراجعة:
المحور الرابع: أخلاقيات الوظيفة العامة	
69	مقدمة:
70	I. مفهوم الوظيفة العامة، الموظف العام و أخلاقيات الوظيفة العامة:
70	1.I تعريف الوظيفة العامة:
71	2.I تعريف الموظف العام:
72	3.I تعريف أخلاقيات الوظيفة العامة:
74	II. أهم أشكال الفساد السائدة في الوظيفة العامة:
75	3.II أهم أخلاقيات الوظيفة العامة:
75	1.III الواجبات:
76	2.III الأخلاقيات الوظيفية الحميدة:
79	IV. معالجة الفساد في الوظيفة العامة من خلال إرساء أخلاقيات العمل:
81	V. القواعد الأخلاقية المهنية للموظف العام وفق الجمعية الأمريكية للإدارة العامة:
82	أسئلة للمراجعة:
83	قائمة المراجع:
	الملاحق:

مقدمة:

تزايد الاهتمام بدراسة ظاهرة الفساد خاصة الفساد الاداري بشكل لافت للانتباه منذ النصف الثاني من الثمانينات بالنظر إلى الآثار السلبية لهذا النوع من الفساد على التنمية الاقتصادية و الاجتماعية. و قد حاولت معظم الدراسات التي تناولت ظاهرة الفساد الاداري، بالإضافة إلى تحليل هذه الظاهرة و كشف أسبابها و آثارها الحقيقية، البحث في الأساليب الناجعة للوقاية و الحد منها. فمنها ما ركز على دراسة الأدوات التشريعية و التنظيمية للحد من الظاهرة، و منها ما ركز على دور الأخلاق و بالتحديد أخلاقيات العمل في الوقاية من الفساد انطلاقاً من كون هذا الأخير يعود بالدرجة الأولى إلى تراجع السلوكات الأخلاقية للموظفين.

و لأن الأخلاق في العمل و دورها في الحد من الفساد الاداري ليس مسألة فردية، إذ غالباً ما يكون للمسؤولين دور كبير في تشجيع أو تثبيط هذه الأخلاقيات، فقد كثرت النقاشات في الآونة الأخيرة حول مسؤولية مديري المنظمات عن الأخلاقيات التي يتميز بها الموظفون في العمل خاصة بعد فضائح الفساد التي هزت كبريات الشركات العالمية.

من خلال هذه المطبوعة سنقوم بتقديم المفاهيم المتعلقة بأخلاقيات العمل بصفة عامة و أخلاقيات الوظيفة العامة بشكل خاص. كما سنحاول مناقشة بعض الممارسات و السلوكيات التي تحد من التصرفات الأخلاقية للموظفين والعاملين. كما سنتناول مفهوم الفساد الاداري و مظاهره، و أيضاً التدابير التي يمكن اتخاذها للحد من هذا الفساد من خلال وضع قواعد صارمة فيما يتعلق بالنزاهة و أخلاقيات العمل بين العاملين و في كل مستويات النشاط .

و لأن الوزارة الوصية لم تضع بين أيدينا برنامجاً موحداً للمقياس، فقد اجتهدنا لوضع برنامج يتناسب و أهداف المقياس آخذين بعين الاعتبار خصوصية التخصصات التي يدرس فيها مع إدراج بعض المفاهيم الهامة المرتبطة بالمتغيرات الرئيسية للمقياس سواء ضمن آثار الفساد أو أسبابه أو ضمن أهمية أخلاقيات العمل و آثارها.

هذا البرنامج يتضمن أربعة محاور أساسية كما يلي:

المحور الأول: يتضمن مفاهيم أساسية حول الفساد الاداري.

المحور الثاني: يتضمن مفاهيم أساسية حول أخلاقيات العمل.

المحور الثالث: حول أهمية أخلاقيات العمل و دورها في الوقاية و الحد من الفساد الاداري.

المحور الرابع: حول أخلاقيات الوظيفة العامة .

أهداف المقياس :

مقياس الفساد و أخلاقيات العمل هو مقياس يهدف في الأساس إلى تزويد الطلبة بالأدوات النظرية والمنهجية اللازمة لتكوين سلوكهم الأخلاقي في العمل و إعدادهم لتحمل المسؤولية في العمل ومقت الفساد. و ذلك من خلال:

- التنبيه إلى خطورة الفساد وتأثيره على أداء العاملين و المنظمات.

- الإلمام بمفهوم أخلاقيات العمل و أهميتها في تجنب الفساد في المنظمات العامة و الخاصة.

- التعرف على آليات تطبيق و ترسيخ أخلاقيات العمل.

- تعميق مفاهيم أخلاقيات و قيم العمل لدى الطالب و تنمية الشعور بالمسؤولية الأخلاقية في العمل لديه.

المكتسبات السابقة:

في الواقع، إن فهم مقياس الفساد و أخلاقيات العمل لا يحتاج إلى مكتسبات سابقة معينة بذاتها. حيث أن المادة العلمية التي يتضمنها بسيطة و تنطلق من الواقع المعاش.

لكن عند التطرق إلى موضوع أخلاقيات العمل و تحليل العوامل المتحكمة في تطبيق الموظف لهذه الأخلاقيات و أهميتها قد يتحقق الفهم الأفضل للطالب لو كان هذا الأخير مطلعاً على بعض الجوانب الأساسية في إدارة الموارد البشرية مثل: التحفيز، علاقات العمل، نظام المكافآت، الرضا الوظيفي... الخ.

المكتسبات اللاحقة:

في نهاية المقياس يتوصل الطالب إلى الإحاطة بالمفاهيم المرتبطة بظاهرة الفساد الاداري و دور أخلاقيات العمل في الحد من هذه الظاهرة. و في خضم ذلك، يتمكن الطالب من دراسة بعض المصطلحات التي يتطلب

فهم ظاهرة الفساد و أخلاقيات العمل الاشارة إليها مثل: حوكمة المؤسسات، أصحاب المصلحة، المسؤولية الاجتماعية و غيرها.

المحور الأول: الفساد الاداري

- I مفهوم الفساد و الفساد الاداري
- II أسباب الفساد الاداري
- III مظاهر الفساد الاداري
- IV أشكال الفساد الاداري
- V آثار الفساد الاداري

مقدمة:

يعتبر الفساد الإداري من أنواع الفساد التي حظيت بدراسة الباحثين في القانون و السياسة و الاقتصاد. فهو ظاهرة تأخذ أبعادا واسعة تتداخل فيها عوامل مختلفة يصعب التمييز بينها. كما أن تفشي هذه الظاهرة له أضرار على جميع الأصعدة و تطال كافة مجالات الحياة الحاضرة و المستقبلية.

و لأن الفساد الإداري لم يعد مشكلة تعاني منها دولة بعينها بل تحول إل ظاهرة عالمية تعاني منها جميع الدول، فقد بادرت المنظمات الدولية إلى تقديم المساعدة و الاستشارة للحد من هذه الظاهرة. من جهة أخرى، فقد أدى التزايد في ممارسات الفساد الإداري إلى تطور مداخل دراسته وتحليله و تحديد مفهومه.

في هذا المحور سيحصل الطالب على تحليل معمق لظاهرة الفساد الاداري من خلال تحديد و شرح:

- مفهوم الفساد و الفساد الإداري،
- أسباب الفساد الإداري،
- مظاهر الفساد الإداري،
- أسباب ممارسة و انتشار الفساد الإداري
- آثار و تكاليف الفساد الإداري.

I. مفهوم الفساد و الفساد الإداري:

تطرح مسألة التعريف بالمفاهيم و تحديدها مشاكل حقيقية في الفلسفة المعرفية و التحليل الاقتصادي. ويعود ذلك إلى تعقيد الظواهر الاجتماعية و الاقتصادية، مما يجعل من المفاهيم الدالة عليها تتسم بالعمومية والتعقيد إضافة إلى تميز تلك المفاهيم بالتغير حسب الزمان و المكان.

و نجد أن هذه الاعتبارات بارزة في تحديد مفهوم الفساد عموماً و أنواعه تحديداً كالفساد الإداري. و قد تجلّى ذلك في تعرض الباحثين و الكتاب لصعوبات هامة في دراسة ظاهرة الفساد و الاتفاق على إطار نظري عام. و تكمن تلك الصعوبات في:

- تضارب الآراء و تباين التصورات حول وجود أو عدم وجود الفساد. إذ أن من الباحثين من يرى أن الفساد لم يسبق و أن أضر بالمحيط العام مثل المحيط الخاص، فالمرحلة الحالية تتسم بوجود الفساد بصورة عامة. بينما هناك من يرى أن الفساد قدم قدم البشرية و أنه ملازم لأفعال البشر. و بالتالي فهو ليس ظاهرة جديدة بل اتساع الأضرار التي يخلفها و تعقد ممارساته هو الشيء الجديد.
- تعريف الفساد يختلف بحسب زمان و مكان استخدام هذه الكلمة. فبعض الممارسات قديماً كانت مقبولة، إلا أنه مع مرور الوقت و تطور القوانين تم اعتبارها فساداً. كما أنه في بعض البلدان تسود ثقافات تعتبر تقديم هدية لموظف شيئاً محظوراً، بينما نجد ذلك الأمر في ثقافات بلدان أخرى شيئاً ضرورياً و عادياً و هو من قبيل تقديم إكرامية لموظف في سبيل قضاء حاجة ما.
- تشخيص أسباب الفساد ظل يخضع لاتجاهات متعارضة سيطرت فيها النظرة الأيديولوجية. إذ نجد أن أكبر تلك الاتجاهات المتمثلة في المدرسة النيوليبيرالية فسرت الفساد على أنه نتيجة لتدخل الدولة و نمو البيروقراطية فيها، بينما نجد أن التيار الاشتراكي يرى أن ضعف القيم الأخلاقية و غلبة الربح و المصلحة الخاصة هي التي تقف وراء الفساد.
- صعوبة التمييز بين المصلحة العامة و الخاصة و اختلاف ذلك باختلاف التصورات و الظروف السياسية والاقتصادية، يجعل وضع تعريف واحد لظاهرة الفساد شيئاً صعباً.

I-I مفهوم الفساد في اللغة:

الفساد Corruption مفردة تناولتها العديد من كتب الأدب والتاريخ والسياسة. كما وردت في الكتب السماوية لتنبية الناس وتوعيتهم بخطورة هذه الظاهرة.

كلمة فساد في اللغة العربية مشتقة من الفعل "فسد" ضد "صلح". و يقال فسد الشيء أي بطل واضمحل. و تعني كلمة فساد في اللغة العربية أيضا " الابتداء و اللهو و اللعب و أخذ المال ظلما و الجذب وزوال الصورة عن المادة بعد أن كانت حاصلة"¹.

أما في اللغة الأجنبية فإن كلمة Corruption مشتقة من الكلمة اللاتينية Rumpere التي تعني كسر شيء ما. و قد يكون هذا الشيء المراد كسره هو مدونة لسلوك أو قاعدة إدارية للحصول على كسب مادي².

و مهما كان تفسير كلمة الفساد في معاجم اللغة و الكتب السماوية ، فهي لا تخرج عن إطار "تحول الشيء من حالته الطبيعية المقبولة إلى حالة متفسخة غير مقبولة".

II-I الفساد اصطلاحا:

ليس هناك تعريف محدد للفساد بالمعنى الذي يستخدم فيه هذا المصطلح اليوم. لكن هناك اتجاهات مختلفة تتفق في كون الفساد هو إساءة استعمال ما هو في الطبيعة.

و من التعاريف التي أعطيت للفساد بشكل عام أنه " علاقة تعاقدية غير مشروعة بين فاعلين يقع فعلهما تحت طائلة القانون و هما " الفاسد" و " المفسود". حيث أن هذا الأخير هو كل شخص يجوز سلطة ويستعملها استعمالا احتياليا. و " الفاسد" هو كل من يجوز وسيلة مادية لشراء تلك السلطة أو بالأحرى شراء قرار بعينه يمكن أن يصدر عن تلك السلطة"³.

¹ بلال خلف السكرانة " أخلاقيات العمل" دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة، ط1، الأردن 2009، ص. 221.

² عبدو مصطفى " تأثير الفساد السياسي في التنمية المستدامة: حالة الجزائر 1995-2006" كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة باتنة 2008، ص. 18.

³ مازن زاير اللامي " الفساد بين الشفافية والاستبداد" مطبعة دانية ، ط1 ، بغداد 2007، ص. 20.

III-I أوجه الفساد:

من أهم أوجه الفساد نجد⁴:

أ. الفساد السياسي:

يتعلق بمحمل الانحرافات و مخالفات القواعد و الأحكام التي تنظم عمل المؤسسات السياسية في الدولة. وتمثل مظاهر الفساد السياسي في: فقدان الديمقراطية، فقدان المشاركة و سيطرة نظام حكم الدولة على الاقتصاد و تفشي المحسوبية. و قد عرفت منظمة الشفافية الدولية الفساد السياسي بأنه " إساءة استخدام سلطة مؤتمنة من قبل مسؤولين سياسيين من أجل مكاسب خاصة بهدف زيادة السلطة أو الثروة و لا يشترط تبادلًا للمال فقد يأخذ شكل منح تفضيل معين".

ب. الفساد المالي:

يتعلق بمحمل الانحرافات المالية و مخالفات القواعد و الأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري و المالي في الدولة و مؤسساتها و مخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية و يمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في : الرشاوي، الاختلاس، التهرب الضريبي، غسيل الأموال و تزوير العملة.

ت. الفساد الأخلاقي:

يتمثل بمحمل الانحرافات الأخلاقية و السلوكية التي يمارسها الانسان مثل القيام بالأعمال المخلة بالحياة في الأماكن العامة أو أماكن العمل.

ث. الفساد الإداري:

يتعلق بالانحرافات الإدارية و التنظيمية التي تصدر عن الموظف أثناء تأديته لمهامه. هذا النوع من الفساد هو موضوع هذا المحور و المطبوعة بصفة عامة.

⁴ بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 282-283.

IV-I تعريف الفساد الإداري:

حاول العديد من الباحثين و المنظمات الدولية إعطاء تعريف للفساد الإداري، لكنهم لم يتفقوا على تعريف محدد له. و يرجع ذلك إلى كونه مفهوما مركبا و يختلف من عصر لآخر. لذلك كانت معظم التعاريف تركز على جانب واحد من مكونات الظاهرة.

من جانب آخر، فقد اقتصر الكثير من التعاريف التي أعطيت للفساد الإداري على إساءة استعمال السلطة العامة أي الفساد في القطاع العام ، في حين أن الفساد قد يكون أكثر ظهورا و أثرا في القطاع الخاص وفي مؤسسات المجتمع المدني* . فالفساد لا يقتصر على القطاع الحكومي في وزارات و إدارات خدمية و مؤسسات عامة، ذلك أن كثيرا من الناس يعتبرون أن الفساد هو خطيئة حكومية ، لكنه موجود أيضا في القطاع الخاص، بل إن القطاع الخاص متورط إلى حد كبير في معظم أشكال الفساد الحكومي. فكثيرا ما يقوم رجال الأعمال في القطاع الخاص بدفع الرشاوى للمسؤولين الحكوميين بغية حصولهم على تخفيض أو إعفاء ضريبي لفترة طويلة نسبيا أو تخفيض الرسوم أو إعفائهم منها. فالقطاع الخاص يقف أساسا وراء معظم حالات الفساد في أجهزة الدولة من خلال تشجيعه لها و إفساد الموظفين مستغلا ضعف الأجور و الرواتب.

لهذه الأسباب، فقد وصفت معظم التعاريف خاصة تلك التي جاءت بها المنظمات الدولية بالناقصة.

فيما يلي نورد بعض التعاريف لبعض المنظمات المعروفة:

1. تعريف منظمة الشفافية الدولية**:

تعتبر منظمة الشفافية الدولية من أولى المنظمات التي حاولت وضع تعريف للفساد الإداري. و كان أول تعريف لها لهذه الظاهرة هو أن "الفساد يعني سوء استعمال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة أو بمعنى آخر

* يعرف المجتمع المدني بأنه ذلك الطرف الفاعل المستقل الذي يلعب دور الوسيط بين المجتمع و الدولة، و الذي يدعم و يكمل أفعال هذه الدولة دون أن يحل محلها بالتحديد في القطاعات التي تتطلب تسييرا أكثر مرونة أكثر ذاتية و أكثر استقلالية". من الأشكال الأكثر شيوعا لمنظمات المجتمع المدني نجد: النوادي أ الجمعيات، النقابات، مبادرات المواطنين، و المنظمات غير الحكومية.

** يرمز لها باختصار (TI) هي منظمة دولية غير حكومية ظهرت عام 1993، و هي معنية بالفساد السياسي وغيره من أنواع الفساد، و زيادة فرص و نسب مساءلة الحكومات، وتشتهر عالمياً بتقريرها السنوي مؤشر الفساد، وهو قائمة مقارنة للدول من حيث انتشار الفساد حول العالم. مقر المنظمة الرئيسي يقع في برلين، ألمانيا.

هو سوء استعمال المناصب العامة من أجل تحقيق مكاسب خاصة"⁵. و بالتالي فإن المنظمة تعتبر أن الفساد الإداري هو إساءة استعمال السلطة التي أوّمن عليها الشخص لتحقيق مصالحه الشخصية .
كما تفرق منظمة الشفافية الدولية بين نوعين من الفساد:⁶

أ. الفساد بالقانون :

هو ما يعرف بمدفوعات التسهيلات التي تدفع فيها الرشاوى للحصول على الأفضلية في خدمة يقدمها مستلم الرشوة وفقا للقانون.

ب. الفساد ضد القانون :

وهو دفع رشوة للحصول من مستلم الرشوة على خدمة ممنوع تقديمها.
والملاحظ أن التعريف الذي قدمته منظمة الشفافية الدولية في البداية لم يكن جامعا مانعا، لذلك عادت في وقت متأخر وتحت تأثير اجتهادات عدد من الباحثين لتعرف الفساد على أنه " السلوك الذي يمارسه المسؤولون في القطاع العام أو القطاع الخاص سواء كانوا سياسيين أو موظفين مدنيين بهدف إثراء أنفسهم أو أقربائهم بصورة غير قانونية ومن خلال إساءة استخدام السلطة الممنوحة لهم"⁷.

2. تعريف البنك الدولي:

لقد وضع البنك الدولي عدة تعريفات للفساد الإداري. فهو يعني " الاستغلال المقصود لتحريف التطبيق المخول به للقوانين و القواعد و الأنظمة الواجب مراعاتها من أجل تحصيل منفعة للعمال الحكوميين و غير الحكوميين عن طريق الإمداد المحظور و غير الصريح بالمكاسب الشخصية للموظفين العموميين"⁸.
و كان آخر تعريف وضعه البنك " الفساد هو إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص"⁹.
فالفساد وفق تعريف البنك الدولي يحدث عادة¹⁰ :

• عندما يقوم موظف بقبول أو طلب رشوة لتسهيل عقد وإجراءات مناقصة عامة .

⁵ منظمة الشفافية الدولية "نظام النزاهة العربي في مواجهة الفساد" كتاب المرجعية، المركز اللبناني للدراسات، 2005، ص.23.

⁶ عبد الحليم مشري و عمر فرحاتي "الفساد الإداري، مدخل مفاهيمي" مجلة الاجتهاد القضائي، العدد5، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2009، ص.22.

⁷ عبد العالي حاحة "الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر" أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013، ص.23،24.

⁸ محمود محمد معابرة " الفساد الإداري و علاجه في الشريعة الاسلامية: دراسة مقارنة بالقانون الإداري " دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ط1، عمان ، 2011، ص.94.

⁹ ابراهيم تهامي و ناجي ليتيم " قراءة تحليلية في مضامين و أبعاد و دلالات الفساد الإداري في المؤسسات العمومية الجزائرية" الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الاداري، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2012، ص.3.

¹⁰ عبد الحليم بن مشري و عمر فرحاتي، مرجع سابق، ص.1.

• عندما يعرض وكلاء أو وسطاء الشركات أو أعمال خاصة، تقديم رشوة للاستفادة من سياسات أو إجراءات عامة للتغلب على منافسين، وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين النافذة.

• عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة.

يلاحظ على التعريف الذي أعطاه البنك الدولي للفساد الإداري أنه يركز على سبب الفساد في السلطات العامة وإساءة استخدامها ويربط بين الفساد وأنشطة الدولة وتدخلها في السوق . بمعنى أن هذا التعريف يستبعد إمكانية الفساد في القطاع الخاص ويركز بصفة مطلقة على الفساد في القطاع العام.

3. تعريف الأمم المتحدة للفساد:

أشارت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة عبر الوطنية لسنة 2000 إلى الفساد الإداري، غير أن معناه جاء مرادفا للرشوة تماما وذلك بموجب المادة 8 منها. أما مشروع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لسنة 2003 فقد عرف الفساد الإداري بأنه "القيام بأعمال تمثل أداء غير سليم للواجب، أو إساءة استغلال لموقع أو سلطة بما في ذلك أفعال الإغفال توقعاً لمزية أو سعياً للحصول على مزية يوعد بها أو تعرض أو تطلب بشكل مباشر أو غير مباشر، أو إثر قبول مزية ممنوحة بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء للشخص ذاته أو لصالح شخص آخر"¹¹.

يلاحظ على تعريف هيئة الأمم المتحدة للفساد الإداري بأنه اكتفى بتحديد أفعال الفساد. كما يرى بعض الباحثين أنه جاء مشتملاً على عنصرين هما:

- الأول: القيام بعمل يمثل أداء غير سليم للواجب أو استغلالاً لموقع أو سلطة. فلا بد أن يرتبط الفساد بأداء عمل و النية لا تكفي لتوفر الفساد بل لا بد من وجود عمل فيه انحراف عن أداء الواجب.
- الثاني: يتصل بهدف النشاط و هو الحصول على مقابل غير مشروع من أداء النشاط سواء تم دفع مقابل مادي له أو تم الوعد بالدفع أو حتى تحقق مزية.

و ما يميز اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد أيضاً أنها لم تقتصر على تجريم الرشوة في القطاع العام فقط و إنما نصت أيضاً على تجريم الرشوة في القطاع الخاص بموجب المادة 21 منها¹².

4. تعريف صندوق النقد الدولي:

¹¹ عبد العالي حاحة، مرجع سابق، ص 77.

¹² هارون نورة " جريمة الرشوة في ظل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد و أثرها في التشريعات الجزائية الداخلية" رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة دمشق، 2008، ص 63.

يعرف صندوق النقد الدولي الفساد الإداري بأنه "علاقة الأيدي الطويلة المتعمدة التي تهدف لاستنتاج الفوائد من هذا السلوك لشخص واحد أو مجموعة ذات علاقة بالآخرين"¹³.

نفهم من هذا التعريف أن صندوق النقد الدولي يعتبر أن الفساد مرتبط بشكل أساسي بالشخصيات النافذة في السلطة التي تستغل مكانها في تحصيل الفوائد من هذا السلوك لشخص واحد أو مجموعة ذات علاقة بين الأفراد.

أما بالنسبة للكتاب و الباحثين، فإن تعريفهم للفساد الإداري لا يخرج عن إطار كون الفساد الإداري سلوكاً ضاراً بالمصلحة العامة لتحقيق منافع ذاتية. فقد عرف Kuper الفساد الإداري بأنه " سوء استخدام الوظيفة العامة أو السلطة للحصول على مكاسب شخصية أو منفعة ذاتية غير شرعية"¹⁴.

و هناك من التعاريف ما ركز على كون الفساد الإداري يعبر عن انتهاك الواجبات الوظيفية و ممارسة خاطئة تعلي من شأن المنفعة الخاصة على حساب المصلحة العامة¹⁵.

و يعرف جوزيف ناي Joseph Nye الفساد الإداري بأنه " سلوك مخالف للواجب الرسمي بسبب المصلحة الشخصية أو الاستفادة المادية من استغلال المراكز و مخالفة التعليمات بغرض ممارسة النفوذ. و التأثير الشخصي يدفع هذا السلوك إلى استعمال الرشوة أو المكافأة لمنع عدالة أو موضوعية شخص معين في مركز محترم و كذا يشمل على سوء استخدام المال العام مثل التوزيع غير القانوني للموارد العامة من أجل الاستفادة الخاصة"¹⁶.

و عرفه Samuel Huntington بأنه " سلوك الموظف العام عندما ينحرف عن المعايير المتفق عليها لتحقيق أهداف وغايات خاصة"¹⁷.

من التعاريف السابقة، نستنتج أن مفهوم الفساد الإداري يتضمن العناصر الآتية¹⁸:

- هو سلوك غير سوي مخالف للقانون واللوائح والتعليمات والأخلاق.
- الفاعل غالباً هو الموظف العامل بالحكومة أو شركات قطاع الأعمال.
- هدف الفساد هو تحقيق مصلحة خاصة للموظف أو لذويه على حساب المصلحة العامة. كما قد تكون هذه المصلحة الخاصة مادية أو معنوية.

¹³ نعيم إبراهيم الظاهر " إدارة الفساد: دراسة مقارنة بالإدارة النظيفة" عالم الكتب الحديث، الأردن، 2013، ص 8.

¹⁴ حسنين المحمدي بوادي " الفساد الإداري لغة المصالح" دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية 2008، ص 15-16.

¹⁵ الناصر ناصر عبيد " ظاهرة الفساد مقارنة سوسولوجية اقتصادية" دار المدى للثقافة و النشر، دمشق، 2002، ص 70.

¹⁶ صلاح الدين فهدى محمود " الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية" المركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب، الرياض 1994، ص 40.

¹⁷ Samuel. P. Huntington, « Modernization and corruption », article in the book of: Political corruption: Concepts and contexts, by Arnold. J.

Heidenheimer and Michael Johnston, 3rd edition, Transaction publishers, 2001, P. 253.

¹⁸ حسنين المحمدي بوادي، مرجع سابق، ص 14.

- خطر الفساد الاداري يؤدي إلى الاضرار بالمصالح الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية و الثقافية للمجتمع

II. أسباب الفساد الإداري:

لكي تكون هناك معالجة فعالة وشاملة للفساد الإداري يفترض بنا معرفة الأسباب التي أدت إلى ظهوره. ولكون الفساد ظاهرة شمولية، فقد تعددت أسبابها بتعدد الأطراف المساهمة فيه. لذلك يمكن أن نميز بين ثلاثة أنواع من الأسباب: أسباب ذاتية، أسباب مرتبطة بالمنظمة و أسباب مرتبطة بالبيئة الخارجية.

I.II الأسباب المرتبطة بالفرد العامل (ممارس الفساد):

تركز النظرية التقليدية في تفسيرها للفساد الاداري على الجانب الأخلاقي، حيث ترى أن سبب ممارسة الفساد هو احتلال أشخاص غير أمناء و غير نزيهين مراكز القوى و اعتلائهم مناصب السلطة. و بذلك يعتبر الفساد مشكلة فردية و ليست مشكلة جماعية أو عامة.

و تستند هذه الرؤية في أفكارها إلى ما يسمى بالمدرسة القيمية التي تنسب الفساد إلى عوامل أخلاقية و دينية، وتدينه بالضرورة كسلوك فردي و حالة سلبية تتعارض دائما مع المصلحة العامة ينبغي القضاء عليها ومكافحتها.

فالفساد يعني القصور القيمي عند المسؤولين و معناه الانحراف و فقدان النزاهة و الأمانة و تجاهل الفضائل ومبادئ الأخلاق عند اتخاذهم قرارات مرتبطة باستغلال موارد المجتمع، و الذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة لخدمة المصلحة العامة¹⁹.

و بينما تؤكد المدرسة القيمية على أن تدي القيم و المبادئ الأخلاقية يؤدي إلى الفساد، فإنها بالمقابل ترى أن الارتقاء بهذه القيم و المبادئ يمثل المدخل الصحيح للتخلص من مظاهر الفساد و الوقاية منها، أي أن علاج الفساد الاداري يمكن أن يكون أمرا يسير التحقيق من خلال تجنيد و تدريب موظفين عموميين غير فاسدين²⁰.

¹⁹ منتقد محمد داغر " علاقة الفساد الاداري بالخصائص التنظيمية و الفردية لموظفي الحكومة و منظماتها: دراسة حالة دولة عربية" مركز الدراسات و البحوث الاستراتيجية، ط1، أبو ظبي، 2001، ص.9-10.

²⁰ حسن حمدي عبد الرحمان " الفساد السياسي في إفريقيا" دار القاريء العربي، ط1، القاهرة، 1993، ص.39.

تتلخص أهم هذه الأسباب فيما يلي²¹:

- الأسباب الذاتية:

و هي تلك الأسباب المرتبطة بشخصية الفرد و طبائعه، أي مدى ميله لفعل الخير و مقتته للفساد.

- العمر :

فحاجات الموظف الشاب غالبا تكون كثيرة وموارده قليلة، ولكونه موظفا جديدا وحديث التعيين قد يكون سببا وراء ممارسات إدارية فاسدة.

- مدة الخدمة :

فقد يكون كبار الموظفين ممن تكون مدة خدمتهم طويلة على معرفة تامة بأساليب إخفاء الممارسات الإدارية الفاسدة مما يساعد على ارتكابها.

- المستوى الدراسي:

إن علاقة ممارسات الفساد الإداري بالمستوى الدراسي والتحصيل العلمي ربما تختلف باختلاف المجتمعات. ففي المجتمعات التي يمكن فيها للفرد الحصول على شهادات عليا بأسلوب غير علمي وغير مشروع وكذلك الحصول على الوظيفة بطريقة غير قانونية وعادلة، يكون الأفراد أكثر ميلا لممارسة الفساد الإداري. و على العكس، فإن المجتمعات التي يكون نظامها التعليمي كفؤ و قائم على أسس علمية و تكون فيها عمليات التوظيف قائمة على أسس الكفاءة و الخبرة، فان ذلك يحول دون وصول أناس غير كفؤين إلى الوظائف الحكومية وبالتالي تقل عمليات الفساد الإداري.

- الجنس :

عادة ما يكون الرجال الموظفين أكثر ميلا لممارسة حالات الفساد الإداري من النساء، بسبب تكوينهم النفسي وسرعة تأثرهم بما يحيط بهم خاصة في المجتمعات التي يكون فيها الرجل هو المعيل الأساسي للأسرة.

- المهنة و التخصص:

²¹ طاهر الغالبي وصالح العامري "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال" دار وائل، عمان، 2010، ص. 385-389.

تكون حالات الفساد الإداري أكثر وضوحا لدى الإداريين في الوظائف الحكومية أو منظمات الأعمال منها في الوظائف الفنية، لأن الإداريين يكونون على احتكاك مباشر بالناس مما يتيح لهم في غالب الأحيان فرصا يمكن النفاذ منها إلى دفع رشوة أو قبول وساطات أو غيرها من حالات الفساد الإداري.

II.II الأسباب التنظيمية (المرتبطة بالمنظمة):

تتعدد الأسباب التنظيمية التي تقف وراء الممارسات الإدارية الفاسدة في المنظمات الحكومية و منظمات الأعمال. و هي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في السلوك الإداري أو التنظيمي بحيث تجعل منه سلوكا منحرفا أو منضبطا.

ويمكن الإشارة إلى هذه الأسباب من خلال العناصر الآتية:

- ثقافة المنظمة:

إن عدم وجود ثقافة تنظيمية قوية و متماسكة و إيجابية تؤدي إلى التزام عال بالأخلاق الحسنة ، قد يكون سببا لممارسات فاسدة. حيث أن غياب هذه الثقافة التنظيمية غالبا ما يرافقه شيوع ثقافة الفساد في المنظمات أو الإدارات العامة.

- حجم المنظمة:

غالبا ما يعكس كبر الحجم خاصة في الإدارات العمومية وجود إهمال إداري وبطالة مقنعة وبيروقراطية عالية. كل هذه الأمور تكون سببا قويا لشيوع الممارسات غير القانونية و السلوكيات الإدارية الفاسدة التي لا يمكن السيطرة عليها بسهولة.

- ضعف النظام الرقابي:

حيث يجعل من الممارسات الفاسدة روتيننا ساريا يمر دون مساءلة أو حساب. لذلك يجب على منظمات الأعمال والإدارات العامة إعادة النظر باستمرار في نظمها الرقابية وأساليب تقييم الأداء لديها، فقد تطورت هذه النظم كثيرا و أصبحت الكثير من الأدوات الفعالة التي تساعد في ضبط حالات الفساد الإداري متاحة للمسؤولين.

- العلاقة مع المسؤولين في الإدارات العليا :

وهذه قد تكون سببا لممارسات إدارية فاسدة تنتج عن استغلال النفوذ لهؤلاء المسؤولين سواء كانت العلاقة قرابة أو ارتباط مصالح أو صداقة.

- طبيعة عمل المنظمة:

إن درجة وضوح العمل وأهداف المؤسسات ومنظمات الأعمال وشفافية عملها، له أثر كبير في تقليل حالات الفساد الإداري. أما المؤسسات التي تقتضي طبيعة عملها الكثير من السرية و السرعة، ولديها موارد كثيرة بعيدة عن الرقابة الشعبية والإعلامية، فإن حالات الفساد الإداري تكثر فيها ويمكن إخفاءها بسهولة كما يتوقع مرتكبوها.

- الهياكل التنظيمية وهياكل السلطة :

إن عدم وضوح الصلاحيات والسلطات وعدم تناسب الهيكل التنظيمي مع طبيعة العمل وعدم وجود وصف وظيفي واضح، يزيد من احتمال ممارسة الفساد الإداري في منظمات من هذا النوع أكثر من غيره.

- البطالة المقنعة:

إن وجود أعداد كبيرة من العاملين لا يمارسون أعمالاً فعلية قد يكون سبباً وراء تفنن هؤلاء الموظفين في طلبات وتعقيد سير المعاملات لغرض الابتزاز والرشوة والوساطة وغيرها.

- عدم الاستقرار الوظيفي:

إن شعور الموظف خاصة في الإدارات العليا من أن منصبه هو فرصة يجب أن يستغلها لفترة محددة، تجعل منه أكثر ميلاً لممارسة الفساد لغرض الإثراء وبناء النفوذ وتوطيد العلاقات مع الآخرين على حساب مصلحة المنظمة.

III.II أسباب مرتبطة بالبيئة الخارجية:

تعتبر هذه العوامل من أهم الأسباب التي تقف وراء حالات الفساد الإداري كما تساهم في تعزيزها بسبب كثرتها وتعقدها وتشابكها، كما أنها تتداخل مع بعضها البعض بطريقة تمنع من الوصول إلى السبب الحقيقي وراء الفساد.

و يمكن تلخيص أهم هذه الأسباب في الآتي²² :

أ.عوامل البيئة السياسية :

تعتبر العوامل السياسية من أكثر الأبعاد دعماً للفساد الإداري في الدول النامية، فهيمنة الساسة الفاسدين على مختلف نواحي الحياة هي السبب في انتشار حالات الفساد.

²² طاهر الغالي وصالح العامري، مرجع سابق، ص. 390-396.

و تتمثل أهم ملامح البيئة السياسية التي تسمح بانتشار الفساد في:

- عدم الاستقرار السياسي،
- عدم وجود دستور دائم،
- ضعف أجهزة الرقابة في الدولة و عدم استقلاليتها،
- سيطرة الدولة على وسائل الإعلام،
- ضعف منظمات المجتمع المدني.

و يجدر بنا الإشارة أيضا إلى أن الفساد الإداري مثلما يتأثر بالنظام السياسي و الظروف السياسية، فهو أيضا يؤثر فيه. إذ يشير بعض الباحثين، إلى أن الفساد عامة و الإداري خاصة على علاقة وطيدة بتغيير النظام، إذا ما استشرى في المجتمع و المنظمات. إذ أنه نتيجة لصور عديدة من التفاوت و الخلل في النظام الذي يصبح عرضة للنقد و الرفض من بعض المشتركين فيه، و الذين يتخذون من صور الفساد المتفشية في النظام سندهم و تبريرهم لرفض هذا النظام الذي أصبح غير قادر على صور الفساد تلك²³.

ب. عوامل البيئة الاقتصادية:

يشكل الاقتصاد مدخلا لممارسة حالات الفساد الإداري بأشكاله المتنوعة، فالسياسات الاقتصادية والنقدية المرتجلة للدولة والأزمات الاقتصادية يسبب الحروب والكوارث أو سوء التخطيط، توفر بيئة مناسبة لممارسة الفساد. كما يمكن اعتبار البطالة وانخفاض الأجور وتدهور قيمة العملة ومحدودية فرص الاستثمار، وعدم فعالية نظم الرقابة الاقتصادية والمالية في المؤسسات، من أهم العوامل الاقتصادية المساعدة في انتشار الفساد الإداري.

ث. عوامل البيئة الاجتماعية:

غالبا ما تكون العوامل الاجتماعية مدخلا واسعا لممارسات إدارية فاسدة على مختلف المستويات. و تجدر الإشارة إلى أن العوامل الاجتماعية قد لا يتم الانتباه لها ولأثرها مثل العوامل الاقتصادية، و ذلك بسبب وقوع المجتمع تحت تأثير ظاهرة القبول الاجتماعي لهذه العوامل. حيث يقع الناس تحت تأثير ما يسمى " فلكلور الفساد" الذي يجعل الناس يتصورون أن هذا الفساد واقع أفرزته الثقافة²⁴.

ومن أهم العوامل الاجتماعية المحتمل تسببها في الفساد الإداري نذكر:

- سيادة القيم السلبية في المجتمع و فساد الأخلاق و انحراف القيم،

²³ السيد علي شتا " الفساد الإداري و مجتمع المستقبل" مكتبة الإشعاع الفنية، ط1، القاهرة، 1999، ص.49.

²⁴ رمزي محمود حامد رداية " أثر العولمة على الفساد السياسي والاقتصادي" أطروحة ماجستير، كلية الآداب، جامعة اليرموك، الأردن، 2006، ص.87.

- شيوع ثقافة الفساد في المجتمع،
- فقدان الحراك الاجتماعي،
- جمود التفكير وعدم قبول التغيير،
- التقاليد الاجتماعية المكرسة للولاءات الطبقية و العلاقات العرفية التي تساهم في تحيز الموظف العام و محاباته لمن يخصه سواء بالقرابة أو الولاء و
- التعصب الطائفي و الديني.

ج. عوامل البيئة القانونية والتشريعية:

يمكن أن تساهم هذه البيئة إلى حد كبير في انتشار حالات الفساد الإداري إذا كانت تتصف بعدم النزاهة وعدم الاستقلالية والخضوع الكامل للسلطة السياسية أو التنفيذية في الدولة. ويمكن أن نلخص أهم منافذ الفساد الإداري ضمن أبعاد هذه البيئة إلى:

* سيادة القوانين التعسفية،

* التغيير المستمر في القوانين،

* الثنائية في تفسير القوانين و

* ضعف الجهاز القضائي.

ح. عوامل البيئة الثقافية:

يمكن أن تكون البيئة الثقافية بعناصرها وأبعادها المتعددة دافعا للفساد الإداري خصوصا في الدول النامية. فكلما اتسمت البيئة الثقافية بالانغلاق والخوف من الانفتاح والميل إلى الجمود، فإن بذور الفساد الإداري ستتمو فيها وتنتشر بسرعة و بالتالي تتعدد وسائل مكافحتها وعلاجها.

من جهة أخرى، فإنه غالبا ما يكون للمؤسسات التربوية و الدينية و الصحافة و الإعلام دور كبير في بناء قيم ثقافية إيجابية تكون حاجزا أمام وقوع الفساد، لذلك فإن ضعف هذه المؤسسات قد يكون سببا رئيسيا في انتشار الفساد الإداري.

III. مظاهر الفساد الإداري:

إن للفساد مظاهر متعددة أصبحت معروفة لدى أغلب الناس. هذه المظاهر متداخلة، وغالبا ما يكون انتشار حدها سببا مساعدا على انتشار بعض المظاهر الأخرى. و يصنف بعض الكتاب هذه المظاهر في أربع مجموعات رئيسية كما يلي²⁵:

1.III الانحرافات الوظيفية أو التنظيمية:

و هي ترتبط بالانتهاكات التي يرتكبها الموظف أثناء تأديته لمهام وظيفته، والتي تضر بالعمل وبجسنته انتظامه. ومن أبرز مظاهر هذه الانحرافات نجد²⁶:

- عدم الالتزام بأوقات ومواعيد العمل و الحضور والانصراف وقت ما شاء،
- إضاعة الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار والانتقال من مكتب إل آخر أو تأدية الأعمال الخاصة،
- امتناع الموظف عن تنفيذ العمل المطلوب منه،
- التباطؤ او امتداد الفترة الزمنية في أداء الواجب المكلف به،
- التراخي من قبل القيادات الادارية تجاه السلوكيات السلبية الصادرة عن المرؤوسين،
- عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء. و ترجع هذه الظاهرة إلى بعض تصرفات الرؤساء تجاه الموظفين مثل حرمان الموظف من الترقية أو المكافآت التشجيعية والحوافز،
- السلبية ويقصد بها ميل الموظف إلى عدم إبداء الرأي واللامبالاة و ذلك بسبب انخفاض الروح المعنوية للموظف وعدم ارتباطه بالعمل و الادارة،
- عدم تحمل المسؤولية، فقد يلجأ الموظف إلى تجنب المسؤولية كلما قل احتمال مشاركته في أداء العمل وزاد احتمال سلبيته تجاه العمل،
- الانعزالية و نعني بها عدم رغبة بعض الموظفين في التعاون مع زملائهم في العمل وعدم تشجيعهم للعمل الجماعي،

²⁵ ارادن حاتم خضير "أثر الابداع الاستراتيجي في الحد من مظاهر الفساد الاداري دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء الشركة العامة لصناعة البطاريات" مجلة الرماح، العدد 4.

²⁶ احمد عبد الرحمن " مظاهر الانحراف الوظيفي " مجلة التدريب و التقنية، عدد 57، ص 26-28.

- إفشاء أسرار الوظيفة من خلال إفشاء أسرار المنظمة او الأفراد المتصلين بالمنظمة سواء من الأفراد العاملين أو العملاء.

2.III الانحرافات الأخلاقية (السلوكية):

و هي تتعلق بسلوك الموظف الشخصي و انحرافه عن الأخلاق المتعارف عليها في العمل. و من الأمثلة عن هذه الانحرافات:

- ارتكاب فعل مخل بالحياء في أماكن العمل أو لعب القمار و تعاطى المخدرات،
- إساءة التعامل مع الجمهور،
- التكلم بالألفاظ البذيئة و عدم احترام قواعد النظافة،
- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة، و ذلك من خلال ارتكاب الموظف لفعل فاضح مخل بالحياء في أماكن العمل أو خارج مكان العمل أو سوء معاملة الافراد العاملين أو طلب الموظف للهدايا أو العمولات،
- جمع الموظف بين الوظيفة و أعمال أخرى. كأن يقوم الموظف بالعمل في أماكن أخرى ، أو العمل بأجر أو مكافأة لدى الغير بدون إذن الادارة،
- المحسوبية،
- الوساطة: إذ يرى بعض الباحثين أن أي نظام إداري في العالم لا يخلو من ممارسة الوساطة، إلا أن سعة تفشي ذلك تختلف من نظام لآخر. فمجتمعات الدول المتقدمة مثلا لا تعاني من الوساطة مثلما تعانيه مجتمعات الدول النامية.

3.III الانحرافات المالية:

- وتتمثل في انتهاك القوانين والأنظمة المالية التي تحكم سير النشاط الموكل للموظف، مثل:
- ظاهرة استغلال الوظيفة العامة لتحقيق المصالح الشخصية.
 - ظاهرة الاسراف في استخدام المال العام التي تأخذ أشكال وصورا متعددة أكثرها انتشار هي تبديد الأموال العامة في الانفاق على الأثاث و المعدات غير الضرورية، والرواتب والأجور المدفوعة للمرافقين والحراس من دون حاجة حقيقية، فضلا عن الاسراف في استخدام السيارات الحكومية في الأغراض المنزلية والشخصية.

- لجوء الإدارات و المؤسسات إلى استخدام العناصر الأجنبية ذات التكلفة الاقتصادية والمالية العالية، في حين تكون الخبرات والمهارات الوطنية غير قاصرة في تأدية الأعمال المطلوبة و بتكلفة أقل كثيرا من تكلفة العمالة الأجنبية.
- مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها بالقانون.
- مخالفة القواعد و الأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة.
- مخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية.

III.4 الانحرافات الجنائية:

وهي تلك الممارسات التي يقوم بها الموظف و تكون مخالفة للقانون و بالتالي تأخذ طابع جنائي. و من أبرز مظاهر هذه الانحرافات نجد:

- الرشوة
- الاختلاس
- التزوير

و نجد أن هناك الكثير من الدول تجرم تشريعاتها أيضا ظاهرة المحاباة* و استغلال النفوذ. و هناك من الكتاب من يختزل أهم مظاهر الفساد الإداري في أربعة مظاهر رئيسية هي:

أ. الرشوة:

تعتبر الرشوة من أكثر صور الفساد تفشيا في المجتمعات الإنسانية المعاصرة، سواء في دول العالم الأول أو العالم الثالث. كما تعد جرائم الرشوة القاسم المشترك بين التشريعات المتعلقة بمكافحة الفساد.²⁷

و تعرف الرشوة بشكل عام بأنها عبارة عن ميزة مادية أو عينية يقدمها الراشي سواء كان فردا أو شركة إلى الموظف المرتشي للحصول على ميزة ما. في بعض الأحيان تكون هذه الميزة مشروعة مثلما هو الحال في الإنجاز السريع لمعاملات مشروعة مستوفية الشروط القانونية. ومع ذلك فإن إعطاء الرشوة نفسه يعتبر غير مشروع قانونا

* فقد نص المشرع الجزائري مثلا في المادة 02 المعدلة للمادة 26 الفقرة الأولى من قانون الوقاية من الفساد و مكافحته، على أنه: " يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشرة (10) سنوات و بغرامة من 200000 دج إلى 1000000 دج كل موظف عمومي يمنح عمدا للغير إمتياز غير مبرر عند إبرام أو تأشير عقد أو إتفاقية أو صفقة...".

²⁷ المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مرجع سابق، ص 169

كما أن الميزة المتحققة نتيجة الرشوة تعتبر غير مشروعة من الناحية الأخلاقية بسبب المحاباة والتحيز وعدم المساواة في المعاملة مع الآخرين الذين لا يدفعون الرشوة .

ومن جهة أخرى فإن الميزة المتحققة في أكثر الأحيان تكون غير مشروعة كالحصول على المعلومات التي تسهل كسب العطاء أو الصفقة، أو تقديم أفضلية للشركة دون غيرها لكسب عقد ما.

ويجب أن نشير إلى أن الرشوة في بعض الدول هي عمل غير مشروع بغض النظر عن مقدار أو مبلغ الرشوة مما يعني أن الرشوة التي تكون في شكل مبالغ صغيرة و تدفع للموظفين لتسيير المعاملة هي غير مشروعة قانوناً وغير مشروعة أخلاقياً. إلا أنه في دول أخرى يتم الاعتراف بالممارسات المألوفة في العادات المحلية، حيث يكون من المألوف تقديم الهدايا أو المبالغ الصغيرة بغرض سرعة إنجاز الأعمال الحكومية الروتينية. في هذه الحالات يكون هناك ميل للأخذ بمبدأ أن هذه الهدايا مقبولة إذا كانت بقيمة صغيرة مع شرط عدم التعارض مع الواجبات الرسمية.

ب. الوساطة ، المحاباة و المحسوبية:

تعني المحسوبية إسناد الوظائف أو منح الترقيات على أساس الرعاية أو النفوذ لا على أساس الكفاءة²⁸.

بمعنى أن الموظف يتعامل مع موضوع لشخص تربطه به قرابة أو جيرة أو صداقة أو مصلحة.

وظالما أن المحسوبية ترتبط بالموظف العام، فإنه يمكن تعريفها بأنها "سلوك إداري غير مشروع قائم على إسناد الوظائف لغير مستحقيها، ودون التلاؤم بين الكفاءات والمنصب المطلوب. وذلك، بناء على توصية من جهة معينة أو من مصدر ذي نفوذ"²⁹.

و نشير إلى أنه ليس من السهولة تحديد النتائج المترتبة فعلا عن هذه ظاهرة المحسوبية بشكل دقيق، وذلك بسبب غياب معطيات مؤكدة من الجهات الرسمية، وأيضاً اختلاف نظرة الموظفين للمحسوبية بين من يراها حقاً مشروعاً، ومن يراها حقاً غير مشروع.

بالنسبة للوساطة فهي تعرف بأنها:"التدخل لصالح فرد ما أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة مثل: تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي".

وعادة يتم التمييز بين نوعين من الوساطة³⁰:

²⁸ عمر أحمد مختار "معجم اللغة العربية المعاصر" عالم الكتب، الطبعة الأولى، القاهرة 2008، ص.492.

²⁹ أمال بن ينون " الفساد و أخلاقيات العمل" مطبوعة سلسلة محاضرات، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة جيجل، 2016/2017، ص.18.

³⁰ المرجع نفسه، ص.19.

* الوساطة المحمودة، هي مساعدة شخص ما للحصول على حق يستحقه ولا يستطيع وحده الحصول عليه دون إلحاق الضرر بالغير؛

* الوساطة المذمومة، هي حصول شخص على حق لا يستحقه أو إعفائه من حق عليه مما يتسبب في إلحاق الضرر بالآخرين. وهذه الوساطة هي التي يعاقب عليها القانون في الغالب.

و تظهر الوساطة في المجتمعات التي تسود فيها الظروف والعوامل الآتية³¹:

* عدم وضوح النظم والقوانين للتنظيمات العامة والخاصة .

* ثقة المواطنين بالمنظمة التي يتعاملون معها، فهناك علاقة عكسية بين الثقة واللجوء للوساطة .

* عدم العدالة والمساواة في تقديم الخدمة لكل المواطنين .

* شيوع فكرة أن لكل قاعدة استثناء، ومنها الوساطة.

وترتبط بظاهرتي المحسوبية و الوساطة، ظاهرة المحاباة التي أضحت من بين المظاهر المتفشية في جل المجتمعات خاصة النامية منها. و تعني المحاباة تفضيل جهة على أخرى بغير وجه حق كما هو الحال في منح المقاولات والعطاءات أو عقود الاستئجار والاستثمار.

ت. التسبب و التحايل في العمل:

يتضمن كل أشكال الغش و مخالفة قواعد الوظيفة، مثل ادعاء المرض و التهرب من أداء الواجبات و عدم احترام مواقيت العمل... الخ. و هو يعتبر من باب الفساد الصغير لكنه مع مرور الوقت قد يؤدي إلى ممارسات أكثر فسادا إذا لم يتم كبحه.

و يمكن القول بأن التسبب و التحايل في العمل يعادل الانحرافات التنظيمية المذكورة سابقا.

ث. الاختلاس:

للاختلاس مفاهيم مختلفة، و يمكن رد ذلك إلى وجود معنيين: الأول عام والثاني خاص. فالمعنى العام للاختلاس هو انتزاع الحياة المادية للشيء موضوع الاختلاس من صاحب الحق فيه إلى يد الجاني. أما المعنى الخاص للاختلاس فيفترض فيه وجود حياة للجاني سابقة ومعاصرة للحظة ارتكاب السلوك الإجرامي إلا أنها حياة ناقصة³².

³¹ هاشم الشمري، إيثار الفتلي " الفساد الإداري و آثاره الاقتصادية والاجتماعية" دار اليازوردي للنشر و التوزيع، ط1، عمان 2011، ص.54

³² لبنى دنش " جريمة الاختلاس و التبديد في التشريع الجزائري " رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2008، ص.8-9.

وعليه فالاختلاس هو فعل يباشر به المتهم سلطات على الشيء لا تدخل إلا في نطاق سلطات المالك فهو سلوك إزاء الشيء مسلك المالك ومن ثم يكشف عن نية تغيير الحيازة. ومن صور الاختلاس أن ينكر المختلس وجود الشيء في حيازته كي يتخلص من إلزامه برده ويحتفظ به لنفسه³³.

و يعد اختلاس المال العام من أكثر الأعمال خطورة على الاقتصاد الوطني بالنظر إلى ما يسببه من استنزاف للكثير من الموارد المالية التي تستهدف تلبية الحاجات العامة و تحقيق التنمية في مختلف المجالات. لذلك فقد قامت كل التشريعات عبر مختلف دول العالم بتحريم هذا الفعل و أقرت له جزاءات وعقوبات تتناسب وطبيعته. كما اعتبرت أن جريمة اختلاس الأموال العامة أو الخاصة من بين جرائم الأموال المضرة بالمصلحة العامة، فهي تمثل اعتماد الموظف على تخصيص المال العام أو الخاص. و ذلك بتحويله عن الغرض المعد له قانونا، والتصرف فيه على نهج لا ترضيه المصلحة العامة، وغالبا ما يكون خائنا للأمانة الموضوعة بين يديه³⁴.

ح. التزوير:

وذلك بالتلاعب بالوثائق الرسمية مما يؤثر سلبا على الصالح العام مثل تزوير الفواتير حيث يبالغ في قيمة المشتريات أو المبيعات للجهات العامة خدمة للمصالح الخاصة.

و من منظور قانوني، يعرف التزوير بأنه: "تغيير الحقيقة بقصد الغش وإحدى الطرق التي عينها القانون، تغييرا من شأنه أن يسبب ضررا"³⁵.

ويعرف أيضا بأنه: "تغيير الحقيقة بتحسين الشيء ووصفه بخلاف صفته، حتى يخيل إلى من سمعه أو رآه أنه بخلاف ما هو به، بقصد الغش، مما يترتب عليه ضرر وظلم"³⁶.

و يتخذ التزوير شكلين أساسيين: التزوير المادي والتزوير المعنوي.

فالتزوير المادي، هو التزوير الذي لا يتم إلا بفعل ظاهر محسوس يدركه الحس بالزيادة أو الحذف أو التعديل أو بإنشاء شيء غير موجود. فلا بد أن يكون التزوير قد أحدث تغييرا يمكن أن يدركه الجميع بالعين أو بأي أمر محسوس. ولذلك، فإن هذا النوع من التزوير يكون اكتشافه يسيرا على الجهات المعنية لأنه يترك أثرا في محل التزوير من خلال دليل ملموس.

³³ احمد أبو الروس "جرائم السرقات والنصب وخيانة الأمانة والشيك بدون رصيد" المكتب الجامعي الحديث، الكتاب الثاني، الإسكندرية، 2001، ص 557.

³⁴ عصام عبد الفتاح مطر "جرائم الفساد الإداري-دراسة قانونية تحليلية مقارنة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الجنائية وقوانين مكافحة الفساد في

الدول العربية والأجنبية" دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص 91.

³⁵ سامر برهان محمود حسن "أحكام التزوير في الفقه الإسلامي" مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010، ص 11.

³⁶ المرجع نفسه، ص 11.

ومن أهم صور التزوير المادي نجد: وضع إمضاءات أو أختام أو بصمات مزورة، تغيير المحررات أو الأختام أو الإمضاءات أو زيادة الكلمات.

أما التزوير المعنوي فهو كل تغيير للحقيقة في مضمون المحرر ومعناه وظروفه وملابساته تغييرا لا يدرك البصر أثره. وفي هذه الحالة، لا يشترط أن يكون التزوير في مادة المحرر بل قد يتضمن المستند بيانات وتصريحات كاذبة. اكتشاف هذا النوع من التزوير صعب بحيث يحتاج إلى بحث وتنقيب للوصول إلى الحقيقة.

ومن أساليب التزوير المعنوي انتحال شخصية الغير، جعل واقعة مزورة في صورة واقعة صحيحة،

... الخ³⁷.

الابتزاز:

يقصد به قيام كبار العاملين في قمة الهرم الوظيفي في الأجهزة السياسية أو القضائية الاقتصادية وغيرها، بالإحتيال لإجبار المتعاملين معهم على تقديم مبالغ نقدية أو أشياء عينية وتهديدهم أنهم في حالة عدم تقديم ما يطلب منهم سيتعرضون للأذية البدنية أو نفسية، إلقاء القبض عليهم، تلفيق التهم لهم إلى غير ذلك من أشكال الأذية³⁸.

وقد يحدث نوع من الابتزاز السياسي الذي يمارسه بعض أعضاء البرلمان على المسؤولين و الوزراء للحصول منهم على تأثيرات بالموافقة للحصول على منافع سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة مقابل إخفاء فسادهم.

³⁷ أمال ينون، مرجع سابق، ص.17/18.

³⁸ حمدي عبد العظيم "عولمة الفساد وفساد العولمة" الدار الجامعية، ط1، 2008، ص.33.

IV. آثار الفساد الإداري و تكاليفه:

إن الفساد الإداري يتواجد في الدول النامية أكثر مما هو عليه في الدول المتقدمة و بشكل مختلف من حيث النشأة والأسباب. ويرجع ذلك الى أن الدول النامية لم تصل بعد إلى مستوى من الانضباط و الاستقرار والتنظيم المحكم والتقدم التكنولوجي مثلما هو الحال بالنسبة للمجتمعات المتقدمة. كما أن الدول النامية عرضة لكثير من التقلبات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تختل فيها المعايير والقيم.

و نشير إلى أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت الآثار السلبية و الإيجابية للفساد على الاقتصاد. ورغم أن هناك تركيزا واسعا على الآثار السلبية للفساد على التنمية و النمو الاقتصادي، إلا أن بعض الجامعيين يواصلون الدفاع عن الفكرة التي مفادها أن الفساد يمكن أن يكون مبررا لأنه يسمح بتعديل القوانين و المؤسسات غير الفعالة. كما أنه يسمح للقطاع الخاص بتصحيح أخطاء و نقاط ضعف السلطات العامة. و بالتالي، فهو من المحتمل أن يؤدي إلى تحسين النمو الاقتصادي من خلال تخفيض العراقيل الإدارية للولوج إلى عالم الأعمال وتخفيض تكاليف المعاملات للمؤسسات التي تحاول أن تتوافق مع التشريعات المفترطة.

في نفس السياق، يؤكد بعض الباحثين أنه حتى و إن كان للفساد آثار سلبية في البلدان التي تسير فيها المؤسسات بشكل فعال، فإن الفساد يمكن أن يكون له آثار إيجابية بحيث يؤدي إلى زيادة الانتاجية و الشراكة في البلدان التي تتسم بالتشريعات المبالغ فيها و تكون فيها المؤسسات العمومية و أنظمة الحوكمة غير فعالة³⁹.

و الآثار الإيجابية كما يراها بعض الباحثين تتمثل في:

- يساعد على تحديد حدة التعارض و التناقض بين النظم الاجتماعية و القيمة المعتمدة و بين قواعد العمل الرسمية في الأجهزة الإدارية للدولة،
- يمكن أن يكون الفساد الإداري سببا في زيادة المشاركة في صياغة القرارات في تلك الأجهزة،
- يمكن أن يكون وسيلة لإضعاف الممارسات البيروقراطية،

³⁹ Dreher, A. and Gassebner, M “Greasing the Wheels? The Impact of Regulations and Corruption on Firm Entry”. 2011. (<http://corruptionresearchnetwork.org/resources/articles/greasing-the-wheels-the-impact-of-regulations-and-corruption-on-firm-entry>)
Dreher, A. and Herzfeld, T. 2005. “The Economic Costs of Corruption: A Survey and New Evidence.” <http://ideas.repec.org/p/wpa/wuwpppe/0506001.html>.

- يساعد على حدوث التغييرات التدريجية غير المفاجئة في نظام المعاملات الخاص بهذه الأجهزة.

1.IV آثار الفساد الإداري:

تترتب عن الفساد الإداري آثار اقتصادية وسياسية واجتماعية سلبية تؤثر بشكل كبير على تطور المجتمع:

أولا : الأضرار السياسية:

يترك الفساد آثار سلبية على النظام السياسي برمته سواء من حيث شرعيته أو استقراره، فهو:

* يؤثر على مدى تمتع النظام بالديمقراطية وقدرته على احترام حقوق المواطنين الأساسية وفي مقدمتها الحق في المساواة وتكافؤ الفرص وحرية الوصول إلى المعلومات وحرية الإعلام.
* يجعل الدولة في وضعية يتم فيها اتخاذ القرارات حتى المصيرية منها طبقا لمصالح شخصية ودون مراعاة للمصالح العامة.

* يقود إلى الصراعات الكثيرة إذا تعارضت المصالح بين مجموعات مختلفة.

* يؤدي إلى ضعف المؤسسات العامة ومؤسسات المجتمع المدني ويعزز دور المؤسسات التقليدية، مما يحول دون حياة ديمقراطية⁴⁰.

ثانيا : الأضرار الاجتماعية.

يؤدي الفساد من الناحية الاجتماعية إلى⁴¹:

- خلخلة القيم الأخلاقية و انتشار الإحباط و اللامبالاة والسلبية بين أفراد المجتمع،
- بروز التعصب والتطرف في الآراء،
- انتشار الجريمة كرد فعل لانهيار القيم وعدم تكافؤ الفرص،
- عدم المهنية وفقدان قيمة العمل وتقبل فكرة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي،
- تراجع الاهتمام بالحق العام،
- انتشار الفقر وزيادة حجم الجماعات المهمشة .

⁴⁰ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص 382.

⁴¹ المنظمة العربية للتنمية الإدارية "أعمال المؤتمرات، آليات حماية المال العام و الحد من الفساد الإداري" الملتقى العربي. الثالث، المملكة المغربية، الرباط، في مايو 2008، ص 330.

ثالثا: الأضرار الاقتصادية.

لقد شخصت منظمة الشفافية الدولية الآثار الاقتصادية للفساد الإداري من خلال بعض الدراسات ولخصت أبرزها في⁴²:

- سوء توزيع الموارد، حيث يؤدي الفساد الى الانفاق غير المبرمج وبالتالي قلة التخصيص للمشاريع الصناعية والانتاجية والاستثمارية.
- خفض معدلات الاستثمار، إذ أن الفساد يسبب عدم التوسع في الاستثمار وبالتالي تراجع التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تدني مستويات المنافسة و الكفاءة، حيث تصبح منظمات الاعمال غير قادرة على منافسة نظيراتها في السوق مما يؤدي الى فشل منظمات أعمال عديدة .
- تدني مستوى كفاءة الأداء، ويرجع بعض الباحثين فشل منظمات الاعمال الى عدم كفاءة الادارة وبنسبة 70%.
- انخفاض مستوى التوظيف بسبب انخفاض التوسع في المشاريع الصناعية و الانتاجية.
- ازدياد الفقر بسبب انخفاض فرص العمل والتقليل من إمكانية الحصول على الخدمات العامة.
- إضعاف مستوى الجودة في البنية التحتية العامة، وذلك بسبب الرشاوى التي تحدد الموارد المخصصة للاستثمار وسوء توجيهها أو تزيد من تكلفتها الحقيقية.
- التقليل من كفاءة الاقتصاد وإضعاف النمو الاقتصادي بالإضافة إلى زيادة مديونية الدولة.

⁴² حاكم محسن محمد " الفساد الاداري والمالي وأثاره الاقتصادية والاجتماعية في العراق " مجلة رماح للبحوث و الدراسات، العدد الرابع، الأردن، ديسمبر 2008، ص. 92.

2.IV تكاليف الفساد الاداري:

رغم أن هناك من الكتاب من يشير إلى آثار الفساد بتكاليف الفساد، إلا أن هناك فرقا واضحا بينهما. حيث أن تكاليف الفساد تشير إلى القيم المادية التي يمكن تحملها بسبب وقوع الفساد سواء بالنسبة للفرد أو المنظمة أو الدولة. و يمكن التمييز بين نوعين من التكاليف: تكاليف مباشرة و تكاليف غير مباشرة.

التكاليف المباشرة تتمثل في المبالغ و القيم التي تم خسارتها بسبب أفعال الفساد مثل قيم الأموال المختلسة. هذا النوع من التكاليف من السهل تقييمه و قياسه.

أما التكاليف غير المباشرة، فهي تتمثل في تكاليف الفرصة الضائعة التي تنجم عن ممارسة الفساد و التي يتحملها المتضررون من الفساد، أي مقدار الخسائر التي يتحملها هؤلاء نتيجة وجود الفساد. على سبيل المثال الخسائر التي يتكبدها مقاول ما بسبب خسارته لمناقصة أعطيت لمقاول آخر لا يستحقها (أعطيت له بسبب رشوة أو محسوبية مثلا). من الأمثلة أيضا، الرشاوى التي يدفعها رجل الأعمال إلى الموظف الحكومي مقابل الحصول على تسهيل معين. حيث يتم رفع الأسعار لتعويض الرشوة المدفوعة، وقد تتحمل ميزانية الدولة هذه الزيادة إذا كانت الحكومة هي التي تشتري السلعة.

و يشير بعض الكتاب إلى أن مدفوعات التسهيلات التي غالبا ما تمثل مبالغ قليلة، عندما تتراكم فإنها تصل إلى مبالغ هامة على مستوى المؤسسة و على المستوى المحلي و على المستوى الدولي. و في تقرير لمكتب PricewaterhouseCoopers* عام 2008، و الذي كان بناء على استجواب ل 390 مسير للمؤسسات في 14 دولة، توصلت النتائج إلى أن 45% من المستجوبين أكدوا بأنهم تخلوا عن سوق أو إمكانية للاستثمار بسبب مخاطر الفساد و 40% منهم صرحوا بأنهم خسروا سوقا بسبب فساد الأعوان العموميين. كما بينت تحقيقات مع عينة من المؤسسات في إفريقيا عام 2007 أن الفساد الصغير يمكن أن يمثل 2.5 إلى 4.5% من المبيعات⁴³.

وفي هذا الصدد، يمكننا الإشارة إلى مفهوم ما يسمى بـ "مضاعف الفساد". حيث تخضع تأثيرات الفساد إلى مضاعف الفساد (أسوة بما يسمى بمضاعف الاستثمار الذي قدمه الاقتصادي البريطاني كينز). إذ يعتمد الآلية نفسها التي يخضع لها مضاعف الاستثمار، فهو يولد السلسلة نفسها في الآثار المتتابة. فالزيادة الأولية في حجم

* يعتبر من بين أكبر أربعة مكاتب عالمية كبرى مختصة في تقديم خدمات التدقيق و المحاسبة.

⁴³ Clarke, G. 2008. "How Petty is Petty Corruption? Evidence from Firm Survey in Africa." <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X10002196>.

الاستثمار تنتج عنها سلسلة من الزيادات المتلاحقة في الدخل القومي بحيث أن كل موجة من موجات الإنفاق تولد مزيداً من الإنفاق في سلسلة لا نهائية من الزيادات يضعف حجمها تدريجياً حتى ينتهي الأثر تماماً في نهاية السلسلة. والعبرة هنا ليست بالزيادة الأولية التي تطرأ على الدخل القومي بل بالسلسلة الطويلة من الإنفاقات المتتالية المترتبة على الزيادة الأولية في حجم الاستثمار. وعلى هذا المنوال، نجد أن مضاعف الفساد يشير إلى مقدار الزيادة النهائية في دخول الأفراد الناتجة عن زيادة أولية معينة في حجم العمولات والرشاوى ومدفوعات السمسة⁴⁴.

⁴⁴ هاشم الشمري ، إيثار الفتلي، مرجع سابق، ص.87.

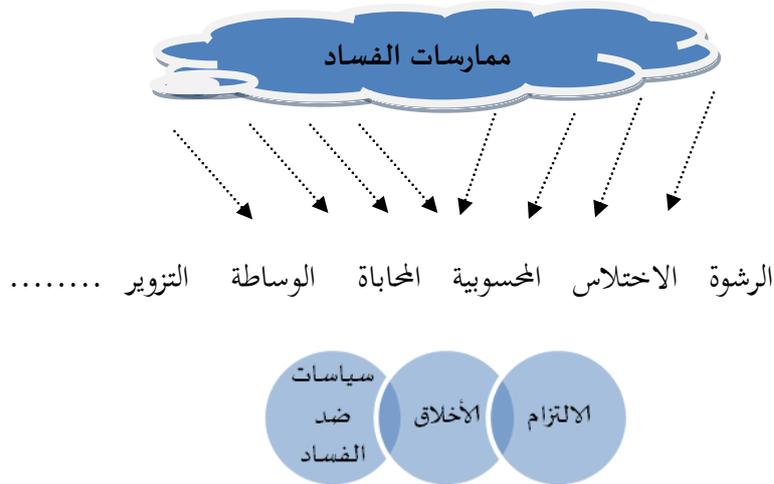
V. مكافحة الفساد الاداري:

لقد أصبح الفساد اليوم يعم سائر المنظمات والمجتمعات ، كما صارت له قواعد وقيادات وبنى تحتية داخلية ومحلية و تشابكت قنواته وآلياته مع قوى ومراكز نفوذ خارجية ودولية توفر له الحماية والدعاية يحكم المصالح والمنافع المتبادلة. وبالتالي فإن الكثير من الوسائل والأساليب والأجهزة التي تعتمد عليها الدول و المنظمات لمواجهة الفساد أصبحت غير مجدية.

كما أنه على المؤسسات أن تفهم بأن الصراع ضد الفساد هو استراتيجية تجارية جيدة و أن وضع برنامج للأخلاقيات في العمل للوقاية من الفساد سيجرم بمرور الوقت. كما يجب أن تعتبر أن التدابير التي تتخذها لمكافحة الفساد يمكن اعتبارها من الآليات الأساسية لحماية سمعتها و حماية مصالح المستثمرين و المساهمين.

و لهذا، يجمع الباحثون أنه من أجل مكافحة الفساد بصورة فعالة، على المنظمة أن تنشر ثقافة التمسك بالقيم وتطبق سياسة قوية لمكافحة الفساد حتى تستطيع أن تتعامل مع مخاطره. و يمكن توضيح الأدوات الرئيسية لمكافحة الفساد في الشكل الآتي:

الشكل رقم1: أساليب مكافحة الفساد



يبين لنا الشكل أعلاه، مختلف مظاهر ممارسات الفساد الاداري. كما يبين لنا أيضا الأساليب الرئيسية

للتصدي لهذه الممارسات و المتمثلة في:

1. خلق الالتزام: نعني به قيام المنظمة بضبط خطوات العمل و الخطوط الارشادية لإدارة عمل الموظفين، مع تحديد إجراءات وقائية تدفع كل واحد إلى الالتزام بما هو مطلوب منه و احترام القوانين و اللوائح التنظيمية.
2. ترسيخ الأخلاق (أخلاقيات العمل): إن زرع و ترسيخ أخلاقيات العمل في المنظمة يعتبر من أبرز أساليب العلاج الوقائي من الفساد الاداري. حيث تنمي الأخلاق الرقابة الذاتية لدى العامل و تحول دون ارتكابه للممارسات الفاسدة.
3. سياسات ضد الفساد: و هي عكس الأسلوبين الأول و الثاني. فهي عبارة عن أسلوب علاجي في حين أن الالتزام و الأخلاق هما أسلوبان وقائيين. و تكون هذه السياسات في شكل إجراءات ردعية و عقابية لكل من يحاول ممارسة الفساد في المنظمة.

أسئلة للمراجعة:

1. ما هي الصعوبات التي تحد من إمكانية إيجاد تعريف دقيق و موحد للفساد؟
2. ما هو الفرق بين تعريف هيئة الأمم المتحدة و تعريف منظمة الشفافية الدولية للفساد الإداري؟
3. هات مثال عن الآثار الإيجابية للفساد.
4. رتب هذه الممارسات ضمن نوع الانحرافات : الاختلاس، الرشوة، الابتزاز، المحاباة، التأخر عن مواقيت العمل، تأجيل العمل، المعاملة السيئة للعملاء، استغلال معدات المكتب في الأعمال الشخصية، تبديد المال العام، الاستعانة بخبرات خارجية مع وجود خبرات داخلية أكفأ منها.

الانحرافات التنظيمية	الانحرافات السلوكية	الانحرافات المالية	الانحرافات الجنائية

5. ما هو الفرق بين آثار و تكاليف الفساد؟
6. كيف يمكن مكافحة الفساد من خلال خلق الالتزام؟

المحور الثاني: مفاهيم أساسية حول أخلاقيات العمل

-I مفهوم أخلاقيات العمل

-II أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل

-III أبعاد أخلاقيات العمل

-IV مصادر أخلاقيات العمل

مقدمة:

إن الفساد الإداري ليس مشكلة إدارية بالدرجة الأولى، وإنما هو أولاً وقبل كل شيء مشكلة أخلاقية. فالفساد هو انحراف عن القيم والمعايير الأخلاقية، وهو في حالة الاستمرار و الانتشار، فإنه ينشئ نظاماً قيمياً منحرفاً. فمعظم الكتاب يعرف الفساد الإداري من باب كونه انحراف عن القيم الأخلاقية و أن السبب الأول لانتشار هذه الظاهرة هو الحياد عن قيم الوظيفة. ومن بين التعاريف التي تصب في هذا الإطار نجد:

● "الفساد الإداري هو هبوط السلوك الإداري و التنظيمي عن مستوى أخلاقيات الوظيفة إلى مستوى التحلل من القيم و المبادئ و الأعراف التي تعارفت عليها الجماعة، و الخروج بالوظيفة عن إطارها الشرعي في تحقيق المصلحة العامة إلى إطار ذاتي يساء فيه استخدامها لتحقيق المصلحة الذاتية لشخص شاغلها".⁴⁵

● "الفساد الإداري هو إساءة استعمال السلطة الرسمية لأجل تحقيق مكاسب شخصية للموظف نفسه أو لجماعة ما، وذلك بطريقة مخالفة للأنظمة والقوانين أو للمعايير الأخلاقية السامية".⁴⁶

لذا تعتبر أخلاقيات العمل من الأدوات الفعالة التي تسبق وقوع الفساد وأضراره، فهي بطبيعتها تسعى إلى إيجاد حصانة ورقابة ذاتية لدى الأفراد والجماعة، وحوافز تساعد على الأمانة والنزاهة، وموانع تحد من ميل الأفراد إلى الفساد الإداري، سواء داخل الوظيفة أو في بيئتها الاجتماعية ونظامها الأخلاقي.

من خلال هذا المحور سيتمكن الطالب من تحصيل فهم معمق ل:

- مضمون الأخلاق و أخلاقيات العمل،

- الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بنشر أخلاقيات العمل،

- أبعاد أخلاقيات العمل و مصادرها .

⁴⁵ عبد الله علي عكايلة " الرقابة الادارية ودورها في مكافحة جريمة الرشوة" أبحاث الندوة العلمية الخامسة عن الرشوة و خطورتها على المجتمع، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب، الرياض 1992، ص.79.

⁴⁶ محمد شاكر عصفور "فساد البيروقراطية: أسبابه وطرق علاجه" مكتبة الإدارة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد(7)، العدد(1)، شوال 1399 هـ، ص8

I. مفهوم أخلاقيات العمل:**I.I مفهوم الأخلاق، الأخلاقيات وأخلاقيات العمل:**

أعطيت لأخلاقيات العمل العديد من التعريفات، ومع ذلك يبقى هناك اختلاف حول هذا المفهوم لدى العديد من المختصين والدارسين لهذا الموضوع. و لأجل التوصل إلى فهم أفضل لهذا المصطلح سنحاول أولاً تحديد معنى المصطلحات المكونة لهذا المفهوم.

1.I.I الأخلاق، الأخلاقيات و القانون: La morale, L'éthique et la loi*** الفرق بين الأخلاق و الأخلاقيات: La morale et l'éthique**

تعرف الأخلاق La morale "بأنها مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها، ويميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح". و قد عرف الغزالي الأخلاق بنفس الشكل مع إضافة أن المعاني والصفات المستقرة في النفس هي الضابط للإقدام و الإحجام عن الفعل بحسب حسنه وقبحه⁴⁷.

و يعرفها كل من Robbins and Decenzo ، بأنها "مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح و السلوك الخاطئ"⁴⁸.

و تعرف أيضا بأنها مجموع المبادئ ذات البعد العام المعياري الغير مشروط، القائمة على التمييز بين الحسن و السيئ"⁴⁹. و بالتالي يكون هنا تصور مصدر الفعل هو الذي يمكن اعتباره كمحدد للحكم على الفعل.

من التعاريف السابقة، يمكننا الوصول إلى تعريف مبسط للأخلاق كما يلي "الأخلاق تعبر عن مبادئ وقيم عامة تحكم تصرفات الناس".

بالنسبة للأخلاقيات L'éthique فهي مأخوذة من الكلمة اليونانية "Ethos" والتي تعني "دراسة العادات"⁵⁰.

⁴⁷ بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص. 379.

⁴⁸ Robbins Stephen & Coulter Mary " Management" Prentice-Hall, 7th edition, New Jersey, U.S.A, 1999, P153.

⁴⁹ SAUDAN Alain « Remarques relatives à l'expression : Ethique des affaires » Revue Ethique des Affaires, n° 1, janvier 1995, p. 61 (pp 61-70).

⁵⁰ سعد عبد الستار مهدي المهداوي " الجوانب الأخلاقية والمهنية في تكنولوجيا المعلومات" الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009. ص.

فهي تعرف غالبا بأنها " حالة فردية للتصرف وفق فضائل معينة بغرض الوصول إلى اتخاذ القرار المناسب في وضعية معينة" و بالتالي يتم التأكيد هنا على القيم المرجعية التي تعطي معنى للفعل⁵¹. هذا التعريف يتفق مع تعريف Griffin و تعريف Gaiden. حيث يعتبر الأول أن الأخلاقيات هي "المعتقدات الشخصية الفردية والتي تتعلق بالتصرفات الصحيحة و الخاطئة"، و يعتبر الثاني بأنها " تطبيق الفرد لما يؤمن به من القيم خلال القيام بسلوك معين في موقف معين"⁵².

كما تعرف الأخلاقيات أيضا بأنها "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين"⁵³. انطلاقا من التعاريف السابقة، يمكننا استخلاص الفرق بين مصطلح الأخلاق و الأخلاقيات في كون الأخلاق مصطلح عام لا يأخذ بعين الاعتبار قيود وضعية ما، في حين أن الأخلاقيات لا يكون لها معنى إلا في وضعية ما.

و لتوضيح الفرق بين الأخلاق و الأخلاقيات بشكل أفضل نورد الجدول الآتي:

⁵¹ Samuel MERCIER « UNE CONTRIBUTION A LA POLITIQUE DE FORMALISATION DE L'ETHIQUE DANS LES GRANDES ENTREPRISES » Thèse présentée en vue de l'obtention du DOCTORAT NOUVEAU REGIME ES SCIENCES DE GESTION, UNIVERSITE PARIS IX DAUPHINE, 1997, p/ 17.

⁵² بودراع أمينة " دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين: دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة المنظمات، جامعة المسيلة، 2013/2012، ص. 13.

⁵³ أحمد داوود المزجاني الأشعري "الوجيز في أخلاقيات العمل" خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، ط1، جدة 2013، ص.23.

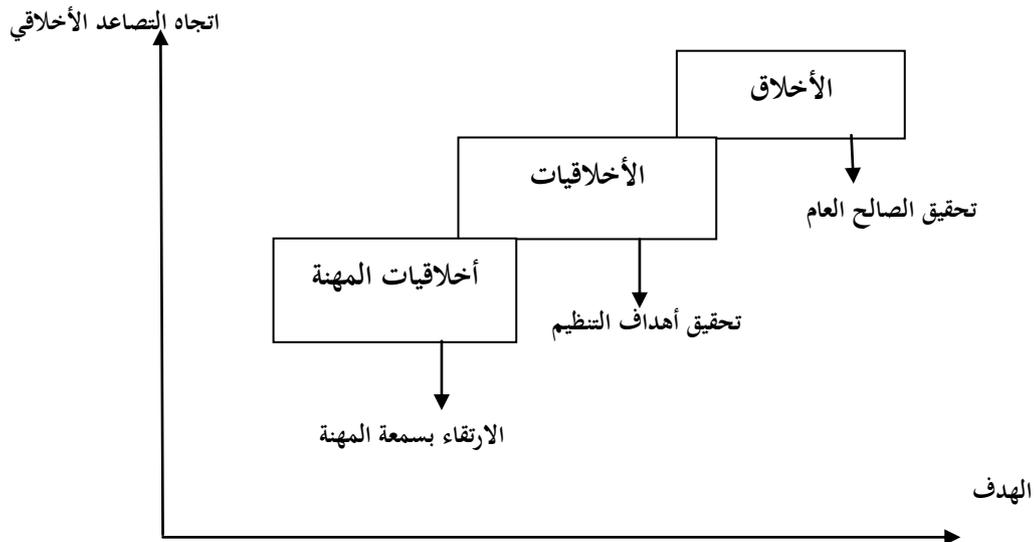
الجدول رقم (1) : الفرق بين الأخلاق و الأخلاقيات

الأخلاق	الأخلاقيات
- قيم و معايير شاملة مشتركة بين جميع الناس	- قيم و معايير خاصة
- معايير الأخلاق إجبارية على الجميع	- يتم وضع معايير الأخلاقيات وفق الأهداف المرسومة
- يتم تعلمها في مراحل مبكرة من حياة الفرد	- يتم اكتسابها عند الانضمام لجماعة ما
- الجيد هو كل ما يتوافق مع المعايير الأخلاقية	- الجيد هو كل ما يعتبر جيدا
- البحث عن الكمال و المثالية	- الهدف منها هو البحث عن السعادة

المصدر: خدير نسيم، أخلاقيات الأعمال وتأثيرها على رضا الزبون-دراسة حالة شركة الخطوط الجوية الجزائرية -، مذكرة ماجستير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2011، ص. 13.

يمكننا أيضا توضيح الفرق بين الأخلاق و الأخلاقيات من خلال الشكل الآتي:

الشكل رقم (2): أبعاد الأخلاقيات



المصدر: نجم عبود نجم " إدارة المعرفة" مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، ط 2، عمان 2008، ص. 554.

من خلال ما سبق، يتبين لنا سبب قول " أخلاقيات العمل " و ليس " أخلاق العمل ". حيث أن استعمال مصطلح الأخلاقيات يدل على الأخلاق في تخصص معين في حين أن استعمال الأخلاق الذي يعتبر شاملا. فنقول أخلاقيات الطب، أخلاقيات الرياضة، أخلاقيات المحاسبة، أخلاقيات الصحافة... الخ .

• أخلاقيات المهنة: La déontologie

كلمة Déontologie هي كلمة مشتقة من اللفظ اليوناني deon الذي يعني " يجب Il faut ".
 بالنسبة للبعض، فإن أخلاقيات المهنة هي علم الواجبات. و هي تتكون حسب Mc Donald et Parizeau (1988) من مجموع المعايير التي تحدد السلوكيات و التصرفات التي يجب أن يحترمها المهنيون عند ممارستهم لمهنتهم. و هي بالتالي شكل خاص من التنظيم الاجتماعي المتعلق بطائفة أو مهنة، فهي موجودة بالنسبة للصحافيين، الأطباء، المحامين، المحاسبين... الخ.
 أخلاقيات المهنة تضم مجموعة من الواجبات و الالتزامات و المسؤوليات التي تتقاسمها مجموعة معينة وتعكس قيم و مبادئ تعد أساسية. فهي تحدد المبادئ الأخلاقية التي تسيّر أو تحكم النشاط المهني و بعض المعايير التي تحدد الأفعال المقبولة و غير المقبولة من طرف أعضاء الجماعة.
 المثال الأكثر شهرة عن أخلاقيات المهنة هو أخلاقيات مهنة الطب، و التي تعد ضرورية نظرا لسلطة الموت والحياة التي يملكها الطبيب على المريض. لذلك و منذ القدم يؤدي الأطباء الجدد ما يسمى " اليمين " الذي يمثل دخولهم الرسمي إلى المهنة.

و بشكل عام، فإن مدونة أخلاقيات المهنة لمهنة ما غالبا ما تتكون من أربعة عناصر إجبارية هي⁵⁴:

- تحديد صاحب المهنة، زبونه و المجموعة التي ينتمي إليها،
- واجبات و التزامات صاحب المهنة تجاه المجتمع،
- واجبات و التزامات صاحب المهنة تجاه الزبون،
- واجبات و التزامات صاحب المهنة تجاه المهنة.

لذا يجب التفريق بين مدونة الأخلاقيات Code d'éthique (أنظر الملحق*) و مدونة أخلاقيات المهنة Code de déontologie فهما ليسا مترادفان⁵⁵: فالأولى تستدعي مصلحة الشخص أما الثانية فهي

⁵⁴ Blais M. " Ethique, morale, déontologie, droit " département de philosophie, Université Laval, 2008.

* الملحق هو عبارة عن مدونة لأخلاقيات العمل و السلوك الوظيفي لمؤسسة الشركة التونسية للبنك.
⁵⁵ رغم هذا، فإنه في الواقع العملي قد يستعمل المصطلحان بشكل متبادل.

تستدعي مصلحة المهنة. حيث تكون هذه الأخيرة تمارس بشكل جيد قانونيا إذا كان أعضاؤها يحترمون ميثاق المهنة الذي يؤطرها.

• الأخلاق و القانون:

ليست قواعد القانون وحدها هي التي تنظم علاقات الناس في المجتمع وتحدد لهم سلوكهم، بل تقوم إلى جانبها قواعد أخرى تلعب دورا كبيرا في هذا الشأن لا يكاد يقل عن دور القواعد القانونية أهمية و أثرا، وفي مقدمة هذه القواعد تأتي قواعد الاخلاق.

إن الفرق بين القانون والأخلاق لم يحدد بصورة علمية واضحة إلا في العصور الحديثة وبصورة خاصة في القرن الثامن عشر. أما في العصور السابقة فقد كان التداخل بين هذه القواعد كبيرا الى حد يصعب معه التفريق بينهما، بالرغم من أن الرومان قد عرفوا نوعا من هذا التفريق (حيث أن أحد كبار فقهاءهم بول (Paul) كان يقول إن ما يسمح به القانون لا يكون دوما موافقا للأخلاق، مما يعني أن هنالك فارقا بين القانون و الأخلاق.

و يمكن حصر الفرق بين القانون و الأخلاق في النقاط الآتية:

- القواعد القانونية هي في أغلبها مستمدة من القواعد الأخلاقية (فالقواعد التي تأمر بعدم القتل أو السرقة أو بوفاء الديون مثلا هي قواعد قانونية وأخلاقية في نفس الوقت)،
- نطاق القانون أقل سعة من نطاق الاخلاق. فالقانون يهتم فقط بقسم من أعمال الانسان وتصرفاته لا بما كلها. و هذا القسم يتضمن التصرفات التي تدخل في نطاق سلوكه الاجتماعي وتتصل بعلاقاته مع غيره من أفراد المجتمع. بينما تشمل قواعد الاخلاق هذا النوع من تصرفات الانسان، وتشمل أيضا تصرفاته الخاصة التي تدخل في نطاق سلوكه الفردي حتى ولو لم يكن لها أثر على علاقاته بالآخرين.
- القانون في بعض الأحيان يكون أقل شدة من الأخلاق وأكثر تساهلا بسبب مقتضيات المصلحة والضرورة.
- الأخلاق تهدف دوما الى الإصلاح التام والكمال المطلق. بينما يحرص القانون على مراعاة اعتبارات أخرى كالمصلحة والنفع الى جانب المثل الاخلاقية التي يحاول تحقيقها. فالأخلاق مثلا لا ترضى بحال من الأحوال أن يمتنع إنسان عن الوفاء بدينه مهما مر على الدين من زمن دون المطالبة به من قبل صاحبه.

أما القانون فإنه يبيح لهذا الانسان أن يتمتع عن الوفاء بدينه بعد فترة معينة من الزمن إذا لم يطالبه صاحبه به خلالها (وهذا ما يسمى بالتقادم). لأنه يعتبر أن المصلحة تقضي بالألا تظل المنازعات القانونية قائمة دوما.

● القواعد القانونية تتميز بأنها مؤيدة من قبل الدولة التي تستطيع أن تفرضها بالقوة حين الاقتضاء ، أما القواعد الأخلاقية فإن الذي يفرضها هو ضمير الفرد أو الضمير العام في المجتمع دون تدخل الدولة .

رغم هذه الفوارق، إلا أن القانون و الأخلاق مترابطان بشكل كبير. فالقاعدة الأخلاقية، كما يقول Ripert تحاول دائما أن تصبح قاعدة قانونية، والقواعد القانونية، كما يقول Josserand مستمدة في أغلبها من الأخلاق، لدرجة أن القانون ليس سوى الأخلاق حين ترتدي صبغة إلزامية.

2.I.I العمل و المهنة:

* تعريف العمل:

لقد أعطت معاجم اللغة تعريفات مختلفة للعمل، لكنها تصب كلها في فكرة أن العمل هو فعل إنساني يتم تأديته من أجل هدف معين. فقد عرفه قاموس Larousse بأنه "نشاط يقوم به إنسان أو مجموعة من الناس بغرض الحصول على نتيجة مفيدة سواء تعلق الأمر بعمل يدوي أو عمل فكري"⁵⁶.

في حين يعرفه قاموس Grand Robert للغة الفرنسية "وضعية إنسان يمارس نشاط متعب"⁵⁷. بالنسبة لـ Petit Robert الجديد، فإن العمل " مجموع النشاطات الانسانية المنسقة من أجل إنتاج شيء ما"⁵⁸.

كل هذه التعاريف يمكن إجمالها في تعريف K. Marx في كتابه " رأس المال " الذي يعتبر أن " العمل بكل بساطة هو فعل يمر بين الانسان و الطبيعة".

لكن يبقى من الصعب إعطاء تعريف موحد للعمل يجمع مختلف جوانب هذا المفهوم. هذه الصعوبة تعود إلى كون العمل هو في الوقت نفسه مفهوم اقتصادي، فلسفي و سوسيولوجي يتضمن بعدين متلازمين: فمن جهة، هو جوهرى بالنسبة للإنسان لأنه مصدر هويته، كرامته و وسيلة وجوده⁵⁹. ومن جهة أخرى ، فهو

⁵⁶ Le dictionnaire Larousse , 2000, p. 1606.

⁵⁷ Le Robert, 1996, p. 454.

⁵⁸ Le Robert, 2008, p. 2609.

⁵⁹ Dereymez, J-M « Le travail : Histoire Perspectives » Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 1995.

يدخل ضمن نظام توزيع المداحيل، مادام أنه عنصر للإنتاج الاقتصادي. بصيغة أخرى، فهو وسيلة للاندماج الاجتماعي⁶⁰.

وقد عبر Georges Friedman عن هذا التعقيد من خلال الإشارة إلى أنه من الضروري التحذير من التعاريف الميتافيزيقية أو العامة فقط للعمل المستوحاة من التاريخ و علم الاجتماع دون الرجوع إلى تنوع أشكاله الملموسة حسب المجتمعات، الثقافات و الحضارات، دون اعتبار كاف للكيفية التي يمارس بها العمل و يحس بها من قبل أولئك الذين يقومون به⁶¹.

• تعريف المهنة:

المهنة هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية، أو هي الحرفة التي بواسطتها يمكن تطبيق المعرفة والخبرة المثبتة في بعض حقول المعرفة أو العلوم على مجالات معينة. و من التعاريف التي أعطيت للمهنة أنها " عمل يشغله الانسان لمصلحته لدى الآخرين. و هي تحتاج إلى دراية نظرية و تدريب فني طويل"⁶².

انطلاقاً من التعريف السابق يمكننا استنتاج الفرق بين العمل و المهنة. فكلمة عمل عامة تدل على أي عمل يشغله الانسان لنفسه أو للآخرين. أما المهنة، فهي عبارة عن عمل متخصص يقوم به صاحب خبرة ويستمر فيه حتى يعرف به.

⁶⁰ Friedman, G and Naville, P " Traité de Sociologie du travail " Armand Colin, Paris, 1964.

⁶¹ Friedman, G. " Où va le travail humain? » Gallimard, Paris 1963, p.14.

⁶² محمد عبد الغني المصري " أخلاقيات المهنة " مكتبة الرسالة الحديثة، ط1، 1986، ص.49.

II.I تعريف أخلاقيات العمل في الأدب الإداري:

هناك تعريفات عديدة لمفهوم أخلاقيات العمل يغلب عليها جوهر واحد و إن اختلفت ألفاظها. سنورد بعضاً من التعريفات السائدة في الأدب الإداري لعلنا نتوصل إلى تعريف يتضمن معظم المعاني المختلفة. من هذه التعريفات:

تعريف Boyer حيث يعرف أخلاقيات العمل بأنها "مجموعة المبادئ أو القواعد المحددة التي يجب احترامها ويمكن وصفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراته الملموسة المتخذة من داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً⁶³.

و حسب اللوزي، تعرف أخلاقيات العمل بأنها "التصرفات أو السلوكيات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على الموظف الحكومي أن يسلكها في سبيل أداءه لواجباته بإتقان لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير على كفاية العمليات الحكومية، ويشمل من بين الجوانب الأخرى الكثيرة الإخلاص في العمل و الولاء للدستور و القوانين، واحترام كل ما هو خير، و حق و عدل في تنظيم أمور العمل⁶⁴".

و يعرفها ياغي بأنها "سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة القيم و الأعراف و التقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مجتمع ما، حول ما هو خير و حق و عدل في تنظيم أمورهم⁶⁵".

من التعريفات السابقة نستنتج أن أخلاقيات العمل هي:

- 1 . مجموعة من القواعد والسلوكيات والمدونات التي تفرضها ثقافة المنظمة.
- 2 . يجب أن تتجلى أخلاقيات العمل في تصرفات وسلوكيات كل فرد سواء تجاه المؤسسة أو المجتمع.
- 3 . يجب على أفراد المنظمة تبني و احترام هذه الأخلاقيات.
- 4 . تعتبر أخلاقيات العمل من محددات نظرة المجتمع و المنظمة للفرد أثناء العمل، فإما تشعره بالرضا وإما تشعره بالاستياء.

⁶³ فاطمة الزهرة ابن نامة " أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال: دراسة حالة على المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم " مذكرة ماجستير. جامعة مستغنتم، 2012، ص.201

⁶⁴ اللوزي موسى " تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن، " دراسات المجلد 25 ، العدد 2 ، 1998 ، ص.29.

⁶⁵ ياغي محمد عبد الفتاح " الرقابة في الإدارة العامة" دار وائل للطباعة و النشر و التوزيع، ط2 ، عمان، 2013 ، ص.24.

• أخلاقيات العمل و أخلاقيات الأعمال:

أخلاقيات الأعمال أو " Business Ethics " تتضمن مجموع القواعد، المعايير أو المبادئ التي توجه السلوكات نحو الأخلاق و الصدق في كل وضعية يتم مواجهتها⁶⁶.

و قد تم تطوير النظرية الأساسية لأخلاقيات الأعمال في الولايات المتحدة في الجزء الأول من القرن العشرين. كما أنها تولدت بسبب إرادة بعض جماعات الأشخاص لعدم الاستثمار في المؤسسات التي تنتج منتجات لا تتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة.

أخلاقيات الأعمال تقوم أيضا على التساؤل حول حقوق و كرامة العمال انطلاقا من حالات واقعية و عن نظام الشركات متعددة الجنسيات حسب المشاكل اليومية التي تواجهها المؤسسات⁶⁷.

و بالتالي، فإن الفرق بين أخلاقيات العمل و أخلاقيات الأعمال هي أن هذه الأخيرة تتعلق بإدراج الأخلاق في ممارسات شركات الأعمال أما أخلاقيات العمل فتتعلق بإدراج الأخلاق في تصرفات و سلوكيات العاملين. و بالتالي، فإن أخلاقيات العمل قد تكون جزءا من أخلاقيات الأعمال.

⁶⁶ Lewis B." Le retour de l'Islam" Seuil, Paris,1985.

⁶⁷ Mattei J-F." Les fondements de l'éthique ; éthique et histoire" Actes de colloque d'Aix en Provence, 6 & 7 juillet 1995.

II. أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل:

بالإضافة إلى دورها البارز في الوقاية و الحد من الفساد و الذي هو موضوع هذه المطبوعة، فإن من أبرز أسباب زيادة الاهتمام بنشر و ترسيخ أخلاقيات العمل في المنظمات و تتمين دورها في نجاح هذه الأخيرة ما يلي⁶⁸:

- التغيرات الحاصلة فيما يتعلق بمفهوم و أهمية العمل خاصة مع تطور قطاعات النشاط و بالأخص في مجال الخدمات.
- تطور العلاقة بين العاملين و مستعملي الخدمة خاصة في المنظمات الحكومية و مطالبة هؤلاء الدائمة بإدراج القيم و المبادئ الأخلاقية.
- إيمان المنظمات خاصة بعد بروز تيار العلاقات الانسانية، بأهمية العوامل الانسانية بما فيها الأخلاق في زيادة إنتاجية العاملين.
- تنظيم العمل داخل المنظمة أصبح اليوم شيئاً فشيئاً يتجه إلى أخذ العوامل الإنسانية و المعايير الأخلاقية بعين الاعتبار.

⁶⁸ Josée Sarrazin " Dialogue et cooperation: L'éthique et le devenir du professionnalisme dans l'organisation du travail » mémoire de recherche en « maîtrise en éthique » Université du Québec, 2008, p.16-17.

III. أبعاد أخلاقيات العمل:

كتب المهتمون بقضية أخلاقيات العمل عددا من الأخلاقيات التي يرونها مهمة في هذا المجال، وكل واحد منهم يضع الأولويات حسب علمه وخبرته وتقديراته الخاصة غالبا. ولذلك تتفاوت قائمة الأخلاق المدرجة ضمن أخلاقيات العمل. والذي ينبغي الإشارة إليه هو أنه على الرغم من أن هناك جملة من الأخلاق العامة التي لا بد من توافرها في أي عامل أيا كانت درجته الوظيفية، كما أنه لا يمكن إزاحة شيء من الأخلاق الفاضلة أو تركه ضمن قائمة أخلاقيات العمل، إلا أن هناك أسبقية لأخلاقيات معينة بحيث لا يمكن تصور وجود عمل جيد ناجح إلا بوجودها.

كما تجدر الإشارة أيضا إلى أن أخلاقيات العمل على وجه الخصوص، قابلة للتعديل والتبديل والزيادة والنقصان لدخولها تحت إرادة الإنسان وقدرته.

و قد حاول العديد من الباحثين استخلاص أهم العناصر التي يمكن أن تكون أخلاقيات للعمل، إلا أن معظم المحاولات كان يشوبها النقص، بحيث أنها تركز في معظمها على الأخلاق العامة دون التركيز على الأخلاق التي تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات العمل.

و من بين الدراسات التي يعتبرها معظم الباحثين من أفضل التصنيفات لأخلاقيات العمل، نجد دراسة Miller الذي وضع سبعة أبعاد لأخلاقيات العمل هي: الثقة بالنفس، التحلي بالأخلاق العامة، نقص الميل لوقت خارج العمل، إتقان العمل، مركزية العمل، عدم هدر وقت العمل و تأخير الرضا الشخصي⁶⁹.

أ. الثقة بالنفس:

حيث تعتبر الثقة بالنفس من أبرز الأخلاقيات التي لا بد أن يتصف بها العامل لتحقيق ذاته. و هي تعتبر ضرورية خاصة بالنسبة للعمال المبتدئين ليشبتوا بسرعة قدرتهم على العمل بشكل مستقل.

ب. التحلي بالأخلاق العامة:

تعد الأخلاق الحسنة من المكونات الأساسية لأخلاقيات العمل فهي تضمن وجودا عادلا و أخلاقيا في مكان العمل. كما لا يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاق العامة للفرد، بل يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها.

⁶⁹ Miller et al « The meaning and measurement of work ethic: construction and initial validation of multidimensional inventory”, Journal of vocational behavior 60, 2002, pp. 451-489.

ت. نقص الميل لوقت خارج العمل:

إن الأهمية التي يعطيها العامل لوقت الراحة و الأنشطة خارج العمل تدخل ضمن أخلاقيات العمل. حيث يرى بعض الكتاب أن الميل أو التوجه الكبير لمثل هذه الأنشطة يعتبر مؤشرا عن نقص التوجه الأخلاقي للعامل. في حين يرى البعض الآخر أن الميل العالي للأنشطة الترفيهية و أخلاقيات العمل العالية ليسا متناقضان بالضرورة.

ث. إتقان العمل:

ترتبط الجدية في العمل بإيمان العامل بقدرته على أن يصبح شخصا جيدا و يحقق أهدافه من خلال إعطاء قيمة و أهمية لعمله.

إن الكفاءة في الأداء و الإتقان في العمل من الأمور المهمة ضمن أخلاقيات العمل. و قد حفلت أدبيات إدارة الأعمال بالعديد من المؤلفات و الدراسات التي تبين أهمية الكفاءة و الإتقان في العمل. كما نلاحظ أن الاهتمام الكبير بأساليب الجودة ما هو إلا تطبيق عملي لضرورة الإتقان في العمل.

ج. مركزية العمل:

مركزية العمل تتعلق بالأهمية التي يعطيها الفرد لفرص العمل التي يحصل عليها. فهي تعني مدى رغبة الفرد و حاجته للعمل و مدى اعتباره جزءا من هويته.

ح. عدم هدر وقت العمل:

إن للوقت أهمية كبيرة للفرد والمجتمع على حد سواء فهو رأس المال الحقيقي للإنسان. وتنبع أهميته من كونه يؤثر في الطريقة التي تستخدم بها موارد المنظمة. لذلك فإن الاستعمال الفعال و البناء للوقت يتماشى مع الأخلاقيات العالية للعمل. كما أن التسيير السيء لوقت العمل و هدره يعد عائقا لتحقيق أهداف المنظمة. فهو يؤدي إلى أضرار عديدة مثل تدني إنتاجية العمل و الاخلال بأدوار الآخرين.

ومن صور احترام الوقت في الوظيفة: الالتزام بالحضور والانصراف في وقت الدوام المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل، الانشغال أثناء العمل بتأدية المهام و عدم الانشغال بأشياء خارجية تلهي عن العمل الأساسي وأيضا إنجاز الأعمال في وقتها وعدم تأجيلها.

خ. تأخير الرضا الشخصي:

يتعلق هذا البعد بقدرة العامل على التخلي أو التضحية بالمنافع القصيرة المدى من أجل تحقيق منافع على المدى الطويل (تكون مرتبطة بالمصلحة العامة للمؤسسة).

و يمكن أن نضيف إلى هذه الأبعاد بعدا آخر يعكس قيم التعاون و هو الميل إلى العمل الجماعي. فالعمل الجماعي هو عملية تعاون وتشارك مستدامة بين الموظفين و أصحاب العمل وهي تضاعف أثر و مصداقية العمل الفردي وتوحد جهود العاملين في المنظمة.

IV. مصادر أخلاقيات العمل:

إن الأخلاق هي تراكمات تربيته تبدأ من النفس مروراً بجميع المراحل التي تمر بها في مساراتها المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة، وحتى وصوله إلى الوظيفة وما تفرضه عليه. لذلك يمكن الوصول إلى أن أخلاقيات العمل يمكن أن تستمد من مصادر عديدة هي⁷⁰:

1.IV الدين:

يعد الدين وسيلة من وسائل الضبط الاجتماعي في كافة المجتمعات البشرية . و بالتالي فهو يشكل أهم مصادر الأخلاق لأنه لا تخل أي ديانة سواء كانت سماوية أو غير سماوية من الحث على مكارم الأخلاق و القيم الحميدة. و تختلف الديانات من حيث غناها بالأخلاق الحسنة حسب درجة التركيز على علاقة الفرد بالخالق وعلاقة الفرد بالآخرين داخل المجتمع المعني.

فالدين الإسلامي مثلاً يمتاز بأنه نظام حياة متكامل، حيث نظم علاقة الفرد بخالقه وعلاقته بالأفراد الآخرين ووضع قواعد سلوكية تحدد ما هو صالح و ما هو سيئ من الأعمال، بعكس الديانات الأخرى التي اقتصر دورها على تنظيم علاقة الفرد بالخالق وتنظيم محدود لعلاقات الفرد بغيره في المجتمع . لذلك نجد أن الدين الإسلامي غني جداً بأخلاقيات العمل.

2.IV المصدر الاجتماعي:

يرى الشيخلي أن " شاغل الوظيفة ينقل للمنظمة الأخلاقيات التي اكتسبها من البيئة الاجتماعية التي ولد و كبر فيها سواء في علاقاته مع زملائه في العمل أو في سلوكه التنظيمي و الإداري، و سواء كانت هذه الأخلاقيات إيجابية أو سلبية"⁷¹.

و تندرج ضمن إطار المصدر الاجتماعي المصادر الآتية:

أ. المجتمع:

يعد المجتمع مصدراً مهماً لتكوين أخلاق الفرد. و بالتالي، فإن المجتمع يعد أساساً قوياً لأخلاقيات العمل. لكن ليس فقط لأنه يشكل خلفية أساسية لتكون أخلاق أفراد المجتمع الذين يأتي منهم الموظفون. بل لأن المنظمة تعمل في بيئة حية و متفاعلة و لا بد أن تأخذ قيم هذه البيئة و محدداتها الأخلاقية بعين الاعتبار في قراراتها و عملياتها، مما ينعكس على أخلاقيات موظفيها.

⁷⁰ عبد العزيز بن سعد القحطاني " أخلاقيات الوظيفة العامة و دورها في الحد من الفساد الإداري و مكافحته" أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية و الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2014، ص.30-40 (بتصرف).

⁷¹ عبد القادر الشخلي " أخلاقيات الوظيفة العامة" الطبعة الأولى، دار مجدلوي للنشر، عمان 1999، ص.22.

ب. الأسرة:

فغالبية القيم الأخلاقية يتلقاها الفرد ضمن التنظيم الأسري منذ ولادته. لذلك تعد الأسرة من أهم مصادر أخلاقيات العمل. فهي المؤسسة الأولى التي يتم فيها بلورة الميول والاتجاهات الإيجابية التي تميز سلوك الفرد داخل المجتمع والموظف في عمله. و إذا كانت الأسرة تهتم بالطابع التربوي لأبنائها فإنها تعد نفسية اجتماعية متكاملة لموظفي المستقبل من خلال ما تكسبه لهم من قيم أخلاقية ملائمة للنموذج الموجود في المجتمع.

ت. وسائل الاعلام:

تعد وسائل الاعلام إحدى القنوات المهمة و المؤثرة في تشكيل منظومة القيم و الأخلاقيات لكافة المجتمعات. وفيما يخص مساهمتها في بناء أخلاقيات العمل و مكافحة الفساد، فقد أشار الجحني (2003) إلى أن وسائل الاعلام بما تملك من نفوذ و تأثير يمكن أن تضيف إلى وسائل الوقاية من الفساد وسيلة هامة من خلال مساهمتها في الدعوة إلى النزاهة و الشفافية و الأمانة و التمسك بالقيم و المبادئ. و هي تلعب دورا كبيرا في التعليم و خلق الوعي⁷².

ث. المدرسة:

تعد المدرسة أكثر مكان يمكن أن يتلقى فيه الفرد القيم و الأخلاق. لذلك تحرص معظم الحكومات في مختلف دول العالم على إدراج موضوع الأخلاق ضمن البرنامج التعليمي. كما أن السلوكيات الأخلاقية للمعلمين من شأنها أن تؤثر في المتعلمين.

من جهة أخرى، فإن المدرسة هي مؤسسة اجتماعية مسؤولة عن عملية التنشئة السليمة و التربية التي تنمي القيم الأخلاقية لدى التلميذ الذي هو موظف المستقبل. فهي تنقل له توجهات المجتمع وترسخ لديه قيم الواجب العام، الاستقامة والجدية، الإخلاص في العمل وتنمية الشعور بحب الوطن والثقة فيه. وتلعب المعاهد والجامعات أيضا دورا مهما في تكوين إطارات المستقبل و تحسيسهم بأهمية الأخلاق في العمل والوظيفة و تعريفهم بأبعادها و ذلك في إطار مادة الأخلاقيات المهنية، أو أخلاقيات العمل.

3.IV المصدر الإداري:

تعتبر قيم المنظمة من المصادر الرئيسية لأخلاقيات العمل. هذه القيم تتجسد في الطبيعة المادية و الفنية والتنظيمية للمنظمة و كذلك الجوانب المرتبطة بالموارد البشرية فيها.

⁷² علي بن فايز الجحني " مكافحة الفساد من منظور إسلامي" أبحاث المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، ج2، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، في الفترة من 6-8 أكتوبر 2003، ص.513.

و عموماً، فإن مصادر أخلاقيات العمل التي يمكن استنباطها من داخل المنظمة هي:

- أهداف المنظمة،
- مقومات السلوك الإداري و التنظيمي داخل المنظمة، و المتمثلة في: العلاقات الانسانية، الصراع التنظيمي والتنظيم غير الرسمي،
- نظم الحقوق و الواجبات و الصلاحيات و المسؤوليات و الحوافز و الرقابة.

4.IV المصدر القانوني:

يمثل القانون والتشريعات المختلفة وسائل لتنظيم الحياة في أي مجتمع، على اعتبار أن القانون أو التشريع وليد حاجة المجتمع و التي توجب تدخل السلطة التشريعية لتنظم هذه الحياة. لهذا فإن مجموعة التشريعات والقوانين والأنظمة واللوائح تعد من المصادر المهمة للأخلاقيات، لأنها تضبط وتتحكم في تسيير المنظمات والإدارات العامة بالشكل الذي يحقق أهدافها.

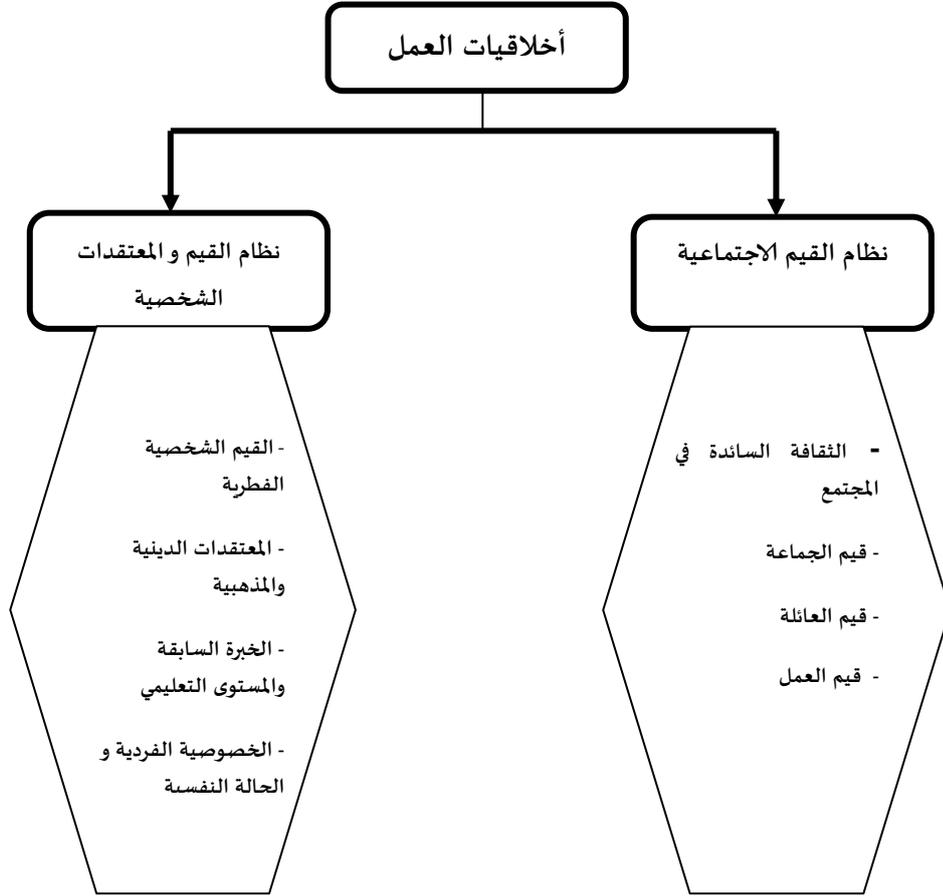
و هناك من الكتاب من يختصر مصادر أخلاقيات العمل في ثلاثة مصادر رئيسية. فحسب Daft يمكن تقسيم مصادر أخلاقيات العمل إلى ثلاثة مصادر⁷³:

1. القوانين والتشريعات و التي تمثل المعايير القانونية الموثقة. اذ تتحدد سلوكيات الافراد والمنظمات والقيم الاخلاقية بتطبيق هذه القوانين والتشريعات .
2. العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة بين الافراد .
3. الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرية في التصرف المناسب وفقاً لذلك .

و هناك من الكتاب أيضاً من يرتب مصادر أخلاقيات العمل في ركنين أساسيين: الأول نظام القيم الاجتماعي والأخلاقي وأعراف وتقاليد المجتمع أما الثاني فهو النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي يؤمن بها الشخص وكذلك الخبرات السابقة. (أنظر الشكل رقم 02).

⁷³ Daft, Richard L " Management" South-Western & College Publishing Co., Canada, 2003.

الشكل رقم 03: مصادر أخلاقيات العمل



المصدر: طاهر الغالي، صالح العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان الأردن، 2005، ص.139.

أسئلة للمراجعة:

- وضح الفرق بين العمل و المهنة.
- وضح الفرق بين أخلاقيات العمل و أخلاقيات الأعمال.
- وضح العلاقة بين أخلاقيات العمل و أخلاقيات الأعمال.
- ماذا تعني مركزية العمل ضمن أبعاد أخلاقيات العمل؟
- هل ميل العاملين إلى أوقات الراحة في العمل هو بالضرورة من الأخلاقيات السيئة في العمل؟
- ما ذا نعني بمركزية العمل ضمن أبعاد أخلاقيات العمل؟
- ماذا يتضمن المصدر الإداري لأخلاقيات العمل؟
- ما هي أهم مصادر أخلاقيات العمل حسب Daft؟

المحور الثالث: أهمية أخلاقيات العمل و دورها في الوقاية

و الحد من الفساد الإداري

I. أهمية أخلاقيات العمل

II. العوامل المساعدة على التزام الموظف بأخلاقيات العمل

III. وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل

مقدمة:

- لقد أصبح للأخلاق اليوم دور كبير في المنظمات كما أنها أصبحت مرتبطة ارتباطا وثيقا بالوظائف سواء كانت عامة أو خاصة. و بالتالي فقد أضحت تمثل خط الدفاع الأول للحد و الوقاية من الفساد الإداري.
- من خلال هذا المحور، سنبين للطالب:
- أهمية أخلاقيات العمل من خلال الحديث عن الدور الذي تلعبه على مستوى الفرد و المنظمة و المجتمع.
 - كما أننا سنركز على إبراز الدور الوقائي الذي تلعبه هذه الأخلاقيات في مواجهة الفساد الإداري.
 - أبرز العناصر التي تحت العامل على التحلي بأخلاقيات العمل.
 - أهم الأساليب التي تتبعها المنظمات لترسيخ هذه الأخلاقيات و المحافظة عليها.

I. أهمية أخلاقيات العمل :

تعد أخلاقيات العمل من الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من الأكاديميين و الممارسين في مختلف دول العالم رغم قلة ما كتب عنها.

و يعتبر Max Weber أول من أشار إلى أهمية أخلاقيات العمل في تحقيق التنمية الاقتصادية وبالتحديد الأخلاق الدينية البروتستانتية. ففي كتابه " الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية" ربط Max Weber أهمية أخلاقيات العمل و بالتحديد الأخلاقيات الدينية البروتستانتية بالآثار النفسية للبطالة. كما اعتبر Max Weber أن العمل كواجب يستفيد منه كل من الفرد والمجتمع ككل. وبالتالي فهو يرى بأن البروتستانتية شجعت على تراكم الثروات واعتبرتها نعمة من عند الله كما اعتبرت أن الالتزام بالعمل الجاد دليل على رضا الله. و بالتالي، فإن أخلاقيات العمل تستند على ضرورة العمل الجاد كعنصر من عناصر النجاح الدنيوي وكعلامة مرئية أو نتيجة للخلاص الشخصي (النجاح الأخروي).

كما يشير تشارلز و جاريت جونز في كتابهما " الإدارة الاستراتيجية"، إلى أن الغرض من الأخلاق في مجال العمل ليس هو فقط تعلم الفرق بين الخطأ و الصواب، و لكن لتسليح الأفراد بالأدوات اللازمة للتعامل مع تعقيد السلوك الأخلاقي. تلك الأدوات التي يمكن أن يستخدموها للتفكير و التعرف أثناء التطبيق الأخلاقي للقرارات الاستراتيجية⁷⁴.

وتعطي أخلاقيات العمل أهمية كبيرة على عدة مستويات: على مستوى الفرد، المنظمة و المجتمع.

I.1 أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للفرد (العامل):

يلخص السكارنة أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للفرد في النقاط التالية⁷⁵:

- تساعد الفرد في بناء حياته وتشكيل شخصيته المهنية.
- المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجيهاته.
- تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد ما إذا كانت إيجابية مرغوبة أو سلبية غير المرغوبة.

⁷⁴ تشارلز و جاريت جونز " الإدارة الاستراتيجية" دار المريخ للطباعة و النشر، الرياض 2001، ص. 112.

⁷⁵ بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص. 381، بتصرف.

- تعمل على وقاية الفرد من الانحراف وتبعث ثقة الفرد بنفسه و بالمنظمة و المجتمع.
- و يمكن أن نضيف إلى هذه النقاط أن هناك آثارا إيجابية غير مباشرة لأخلاقيات العمل على العامل. فهي تساعد في:
- تحسين إنتاجيته و رضا رؤسائه في العمل مما يؤدي إلى حصوله على المكافأة و الترقية. فقد أثبتت الكثير من الدراسات والإحصائيات التي قامت بها كل من جامعة هارفرد وستانفورد، أن نجاح الموظف في عمله يعتمد بنسبة 85% على أخلاقه ومهارات تعامله مع الآخرين، و يعتمد بنسبة 15% فقط على مهاراته في أداء هذا العمل.
- سيادة الأخلاق في مكان العمل من شأنها أن تعزز إحساس العامل بالأمان و الاستقرار و بالتالي أدائه لعمله بأريحية.
- أخلاقيات العمل تؤثر على قدرة الفرد العامل على الابداع. فقد كشفت نتائج إحدى الدراسات وجود علاقة دالة بين القيم أو الأخلاقيات و القدرات الإبداعية للعامل. و قد كانت هذه العلاقة جد واضحة، بحيث تشير إلى انتظام الأخلاقيات كعناصر هامة وأساسية في البناء الشخصي للفرد المبدع، أو كمنافس نفسي تنتظم في ظله ممارسة الأداء الإبداعي. إذ تبين أن الذي لديهم أداء إبداعي مرتفع يحصلون على درجات مرتفعة في عدد من الأخلاقيات مثل: الإنجاز، والاستقلال، والصدق، والاعتراف...مقارنة بأولئك الذين لديهم أداء إبداعي منخفض⁽⁷⁶⁾.

2.I أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للعمل و صاحب العمل (المنظمة):

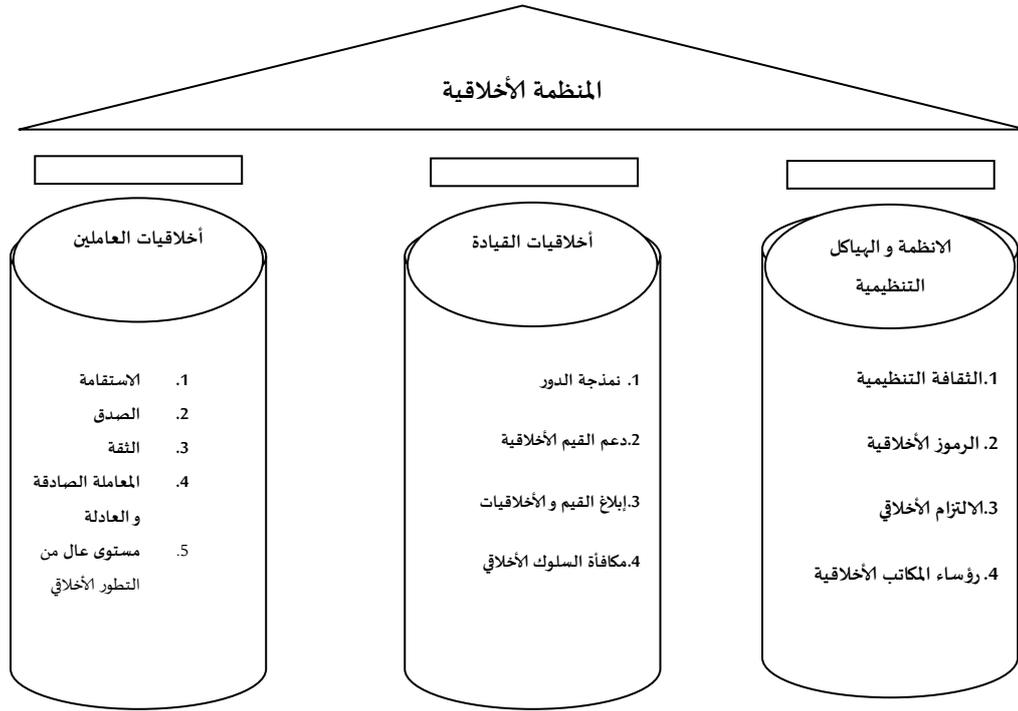
- إن المنظمات قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية. و تبرز أهمية الأخلاقيات الحسنة على مستوى المنظمة بحصول الفوائد الآتية :
- تعزيز سمعة المنظمة و حصولها على الولاء من زبائنها و شركائها.
- الإرتقاء بأخلاقيات الموظفين ينعكس بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع العملاء أو الشركاء مما يضيفي التميز على الشركة ككل.
- تحقيق الجودة في المنتجات بفضل الاتقان و الجدية في العمل و احترام المواعيد.

(76) عبد اللطيف محمد خليفة " ارتقاء القيم، دراسة نفسية " عالم المعرفة، أبريل 1992، ص 18.(بتصرف).

- تجنب الصراعات بفضل تركيز العمال في عملهم و خلق جو من الثقة بين العاملين فيما بينهم و بين العاملين و رؤسائهم.
- تحسين صورة المنشأة لدى الجمهور وزيادة ثقتهم بها.
- تحسين الأداء. فقد بينت دراسة على 1500 شركة خاصة مساهمة في سوق المال الأمريكية ، بأن الشركات المهتمة بأخلاقيات العمل والتعامل حققت أرباحاً أكثر ونسبة أقل في تكاليف التشغيل .
- السلامة من المساءلة القانونية .
- صناعة جو العمل الملائم وبناء العلاقة الإيجابية بين القيادة و المنفذين .. وبين الموظفين بعضهم مع بعض.
- التنافس مع المؤسسات الشبيهة
- الحد من الفساد الاداري والمالي في المؤسسات.
- تحقيق الولاء للمؤسسة أو الشركة.
- زيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

و هناك من الكتاب من يشير إلى أن انتشار أخلاقيات العمل في المنظمة يساعد على خلق ما يسمى " المنظمة الأخلاقية" ، و التي تقوم على الأعمدة الثلاثة الموضحة في الشكل الآتي:

الشكل رقم (4): الأعمدة الثلاثة للمنظمة الأخلاقية



المصدر: Linda Klebe Terino, Laura Pincus & Michael Brown, (2000), Moral Person and Moral Management, California Management Review, 42 (4), Summer, PP. 128-142.

يوضح لنا الشكل أعلاه أن بناء المنظمة الأخلاقية يقوم على ثلاثة مقومات أساسية كما يلي:

أولاً: أخلاقيات الأفراد

و هي تمثل القيم و المبادئ التي يتسم بها أفراد المنظمة بما فيهم المديرين. هذه الأخلاقيات مهمة جداً لكسب ثقة الأفراد من داخل و خارج المنظمة. لذلك يتعين على المنظمة من خلال رؤسائها العمل على زرع المعايير الأخلاقية و إيجاد البيئة التنظيمية التي تشجع و ترشد و تدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين.

ثانياً: أخلاقيات القيادة

أبرزت دراسة السياسات و الممارسات الأخلاقية في العديد من المنظمات الناجحة أن الدور الذي يمارسه القادة في هذه المنظمات هو دور حيوي جداً، خاصة و أنهم هم من يحدد وسيلة الفعل الأخلاقية في هذه المنظمات. و الطريق الأول الذي يسلكه هؤلاء القادة لتحديد هذه الوسيلة هو مدى إيمانهم بالقيم الأخلاقية و سلوكياتهم الأخلاقية التي تعكسها تصرفاتهم في الواقع العملي.

ثالثا: الأنظمة و الهياكل التنظيمية

- تشكل الأنظمة و الهياكل التنظيمية الركن الثالث ضمن مجموعة الأدوات التي يستخدمها المدراء لتشكيل القيم و تعزيز السلوكيات الأخلاقية و التحول بالمنظمة لتصبح منظمة أخلاقية، و ذلك من خلال:
- ثقافة المنظمة و التي توصف بأنها من القوى الأساسية التي تساهم في بناء المنظمة الأخلاقية من خلال ما تحويه من قيم و معتقدات و رموز و طقوس و أنماط سلوك... الخ.
 - الرموز الأخلاقية حيث تلجأ المنظمات التي توصف بأنها أخلاقية إلى تقوية و دعم هذه الرموز من خلال مكافأة العاملين الذين يحترمون هذه الرموز و معاقبة أولئك الذين ينتهكونها.
 - الهياكل الأخلاقية و التي تتمثل في الأنظمة و المواقف و البرامج التي تتعهد المنظمة بتطبيق السلوك الاخلاقي من خلالها مثل: اللجان الأخلاقية، المكاتب الأخلاقية و التدريب الأخلاقي.

3.I أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المجتمع:

إن أخلاقيات العمل تمثل عماد الحياة الاجتماعية، إذ لا يمكن أن يصلح حال المجتمع بغير هذه الأخلاقيات.

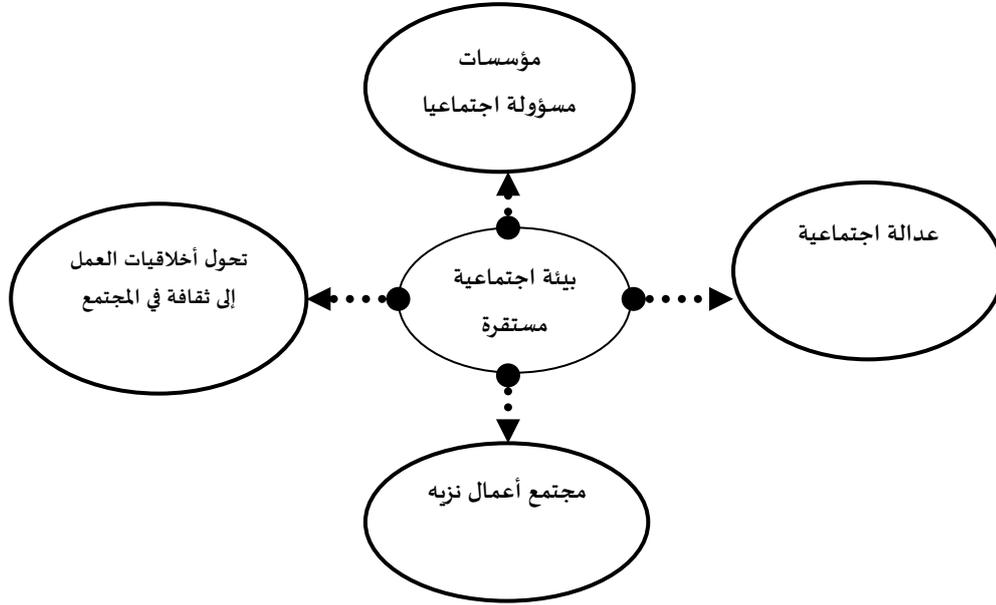
و بصفة عامة، يمكن القول بأن أخلاقيات العمل تؤثر على المجتمع بمساهمتها في خلق بيئة اجتماعية مستقرة من خلال:

- وجود مؤسسات مسؤولة اجتماعيا. حيث أن انتشار الأخلاق لدى العاملين و رؤسائهم في العمل من شأنه أن يؤثر على أخلاقيات المنظمة فتصبح منظمة مسؤولة اجتماعيا*.
- تحول أخلاقيات العمل إلى ثقافة في المجتمع.
- وجود مجتمع أعمال نزيه. بحيث أن انتشار أخلاقيات العمل في المنظمات يكرس لدى هذه الأخيرة مبادئ النزاهة فيصبح بذلك عالم الأعمال ككل يتسم بالنزاهة.
- تحقيق العدالة الاجتماعية. فالالتزام بأخلاقيات العمل يؤدي إلى الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذو حق على حقه ويسود العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة... الخ.

* تعرف المسؤولية الاجتماعية للشركات بأنها "إدارة وتشغيل الشركة بطريقة مسؤولة بهدف تعظيم الأثر الإيجابي وتقليل أي تأثير سلبي في البيئة، والمجتمع والاقتصاد الوطني".

الشكل الآتي يلخص لنا هذه الآثار:

الشكل رقم 5: أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للمجتمع



II. العوامل المتحكمة في التزام الموظف بأخلاقيات العمل:

1.II العوامل المرتبطة بالفرد (العوامل الشخصية):

إن كل شخص يدخل المنظمة مع مجموعة راسخة نسبيا من القيم التي نشأت في سنوات العمر المبكرة من الآباء و المعلمين و الاصدقاء. هذه القيم تمثل القناعات الأساسية حول ما هو صحيح و خاطيء. و عليه، فإن أعضاء المنظمة غالبا ما يملكون قيما شخصية مختلفة.

هذه القيم تعكس درجة نمو الإدراك الأخلاقي للعامل، لكن تأثيرها مرهون بمدى شعور الفرد بقدرته على التأثير على ما يجري في حياته.

أ. درجة نمو الإدراك الأخلاقي للعامل:

نعني به مدى إيمان الفرد بالقيم الأخلاقية و إدراكه لأهميتها. و يعتبر هذا العامل هو المحدد الأساسي للسلوك الأخلاقي للفرد. و يختلف هذا النمو من فرد إلى آخر حسب المستوى التربوي، القيم السائدة في الوسط العائلي والتنوع الثقافي و الديني.

و يعتبر Kohberg (1969) أول من أشار من خلال نظريته حول نمو الإدراك الأخلاقي إلى أن هذا الأخير يؤثر على السلوك الأخلاقي للعامل، انطلاقا من أن هذا الأخير يبحث دائما على ضمان التوفيق بين أفكاره و أفعاله⁷⁷.

و حسب Kohberg دائما، فإن الوعي الأخلاقي يتطور على ثلاث مستويات مختلفة كل واحد منها يتضمن مرحلتين⁷⁸:

المستوى الأول:

يمكن تسميته بالمستوى ما قبل التعاقدية Pré-conventionnel، حيث يكون الفرد في هذا المستوى ذاتي المركز. و بالتالي فهو يتخذ قراراته وفق مصالحه الخاصة و لا يعترف بمصالح الآخرين أو حتى لا يمكنه التمييز بأن هذه المصالح يمكن أن تكون مختلفة عن مصالحه.

⁷⁷ Diane Girard « Les dimensions psychologiques de l'éthique : l'impact du contexte organisationnel » Revue Interactions, Vol. 8, no 1, printemps 2004, p.87.

⁷⁸ Ibid, p.88.

في المرحلة الأولى من هذا المستوى يخضع الفرد للمعايير الأخلاقية خوفا من العقاب أو للحصول على مكافأة كما هو الحال بالنسبة للأطفال الصغار. أما في المرحلة الثانية من هذا المستوى فيتأثر الفرد بإمكانية المعاملة بالمثل.

المستوى الثاني:

خلال هذا المستوى التعاقدى Conventiennel يفهم الفرد بأن جماعته الاجتماعية (العائلة أو جماعة العمل) تعمل وفق بعض معايير السلوك. لذلك فهو يعطي أهمية لعلاقاته مع الغير.

في المرحلة الأولى من هذا المستوى، فإن أحسن سلوك يمكن تبنيه هو الذي يستجيب لتطلعات المجموعة التي ينتمي إليها الفرد، و بالتالي يعمل ما يعتقد بأنه منتظر منه. أما في المرحلة الثانية فإن التأثير يمتد إلى المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد و بالتالي، فإن القرارات تخضع للقوانين و قواعد الأنظمة الاجتماعية، القانونية و الدينية التي ينتمي إليها.

المستوى الثالث:

في المستوى الثالث ما بعد التعاقدى (Post – Conventiennel) لا يتوقف الفرد عند حد تطلعات الآخرين ليتخذ قراراته. فهو يحترم كون القوانين و القواعد هي جزء من " العقد الاجتماعي"، لكنه أيضا يكون واع بأن القيم يمكنها أن تتغير من فرد إلى آخر و أن القواعد يمكنها أن تتغير لتحقيق الصالح العام.

في المرحلة المتأخرة من هذا المستوى، فإن سلوك الفرد تحكمه المبادئ الأخلاقية للعدالة و احترام حقوق الانسان، و يعي بأن هذه المبادئ يجب أن تحترم. و بالتالي عندما تدخل هذه القوانين في صراع مع المبادئ الأخلاقية للفرد، فإنه يختار هذه الأخيرة.

يمكن تلخيص المراحل السابقة الذكر في الجدول الآتي:

الجدول رقم (2): مراحل تطور مستوى الادراك الأخلاقي

المستوى	وصف المرحلة
المستوى الأول (ما قبل التعاقدى)	- اتباع القواعد الأخلاقية لتجنب العقاب - اتباع القواعد الأخلاقية إذا كان في ذلك مصلحة مباشرة للفرد
المستوى الثاني (التعاقدى)	- المحافظة على النظام القيمي من خلال أداء الفرد للالتزامات التي وافق عليها - المحافظة على ما هو متوقع من المقربين من الفرد
المستوى الثالث (ما بعد التعاقدى)	- الاعتراف بحقوق الآخرين و التمسك بالقيم - اتباع المبادئ الأخلاقية الذاتية حتى و إن كانت ضد القانون

ب. مدى شعور الفرد بقدرته على التأثير على ما يجري في حياته:

نعني به درجة إدراج الفرد للقيم التي يؤمن بها في التصرفات التي يقوم بها. فحتى و إن كان الفرد يمتلك مستوى عال من الادراك الأخلاقي، فهذا لا يعني بالضرورة أن لديه الإرادة و الشجاعة الكافية ليقوم بما يرى بأنه الأفضل في ظروف معينة.

إن التزام الموظفين بأخلاقيات العمل لا يخضع دائما لمستوى الادراك الأخلاقي الذي وصل إليه العامل نظريا، حيث يمكن أن يتراجع هذا المستوى عندما يواجه الموظف وضعيات ملموسة. يتطور شعور الفرد بقدرته على التأثير، كما يمكن أن يتغير حسب التجارب التي يعيشها الفرد و البيئة الاجتماعية التي ينمو فيها.

II.2 العوامل المرتبطة بالمنظمة

يمكن للموظفين أن يتبنوا مختلف المعايير و القيم المرتبطة بالعمل حسب الدور الذي يلعبونه في عملهم، وكذلك حسب مختلف العوامل التنظيمية التي يمكنها أن ترسخ أو تحد من الادراك الأخلاقي لدى العامل. و من بين العوامل التي تحتل أهمية كبيرة نجد: فلسفة التسيير و ثقافة المنظمة، نظام المكافآت، تأثير الزملاء و القدوة التي يعطيها الرؤساء و عملية اتخاذ القرار.

أ. ثقافة المنظمة:

إن العامل لما له من صفات إنسانية يتأثر بيئة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها. و تشمل بيئة العمل هذه العديد من العناصر من أهمها ثقافة المنظمة و ما تحتويه من قيم و أخلاق بما فيها أخلاقيات العمل. و تعبر ثقافة المنظمة عن نمط التصرفات العامة و قواعد السلوك التي يقتنع بها العاملون داخل المنظمة و يتبنونها في تعاملاتهم. حيث تتضمن طقوسا و ممارسات ترسخ مع الزمن لتشكل أساليب التفكير و طرق إنجاز العمل و اتخاذ القرارات و غيرها. كما تعبر عن قيم الموظفين و سلوكياتهم التي يلمسها المتعاملون مع المنظمة⁷⁹. و بالتالي، يمكن القول بأن مدى التزام العامل بأخلاقيات العمل يخضع لمدى توفر هذه الثقافة على القيم والأخلاق الفاضلة. فإذا كانت الأخلاقيات و القيم السائدة في المنظمة و التي تمثل عنصرا مهما ضمن ثقافتها، تقوم على تهمين أخلاقيات العمل و الإيمان بدورها في تحديد سلوكيات الأفراد و اعتبارها من محددات نجاح المنظمة، فإن ذلك سيساعد كثيرا على التزام أفراد المنظمة بهذه الأخلاقيات.

ب. نظام المكافآت:

إن المكافآت كالتريقات و العلاوات المالية و الزيادة في الأجر، تؤثر بشكل إيجابي في تنمية الأخلاقيات الحسنة للعاملين. لذا، فإنه من حق الموظفين أن يكونوا على دراية بمعايير و ضوابط التريقات و التي ينبغي أن تكون أخلاقيات العمل على رأسها. كما يمكن أيضا الاحتفاظ بالوظائف الجيدة للعاملين المتميزين أخلاقيا ومهنيا و الموازنة بين عمل الموظف و أخلاقياته⁸⁰.

ت. تأثير الزملاء و القدوة التي يعطيها الرؤساء:

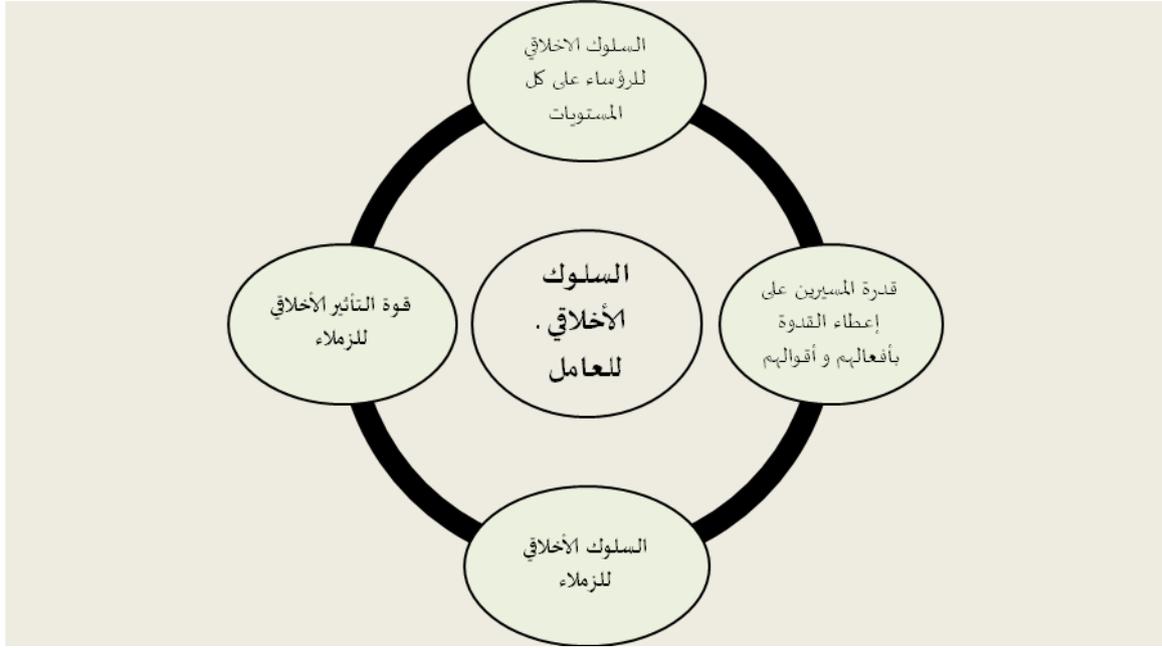
يتأثر السلوك الأخلاقي للعامل كثيرا بالسلوك الأخلاقي لزملائه و رؤسائه في العمل. إلا أن درجة تأثير هؤلاء الرؤساء و الزملاء تتوقف على قدرتهم على التأثير و الاقتناع. فإذا كان السلوك الاخلاقي للزملاء و الرؤساء جيدا فهذا لا يعني أن الفرد العامل سيكون سلوكه جيدا بالضرورة إلا إذا كان لهؤلاء الزملاء و الرؤساء قدرة كبيرة على الاقتناع والتأثير.

الشكل الآتي يوضح لنا هذه الفكرة:

⁷⁹ عيسوي وهيبه " أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة فئة الافراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ترابي بوجمعة ببيشار" مذكرة لنيل شهادة الماجستير في حوكمة الشركات، جامعة تلمسان 2012/2011 ص.1.

⁸⁰ سعيد بن ناصر الغامدي " أخلاقيات العمل ضرورة تنمية و مصلحة شرعية" الادارة العامة للاعلام و الثقافة برابطة العالم الاسلامي، مكة المكرمة، ص.146-

الشكل رقم 06: تأثير الزملاء و الرؤساء على أخلاقيات العامل



ث. عملية اتخاذ القرار و توزيع المهام:

يتوقف تأثير سير عملية اتخاذ القرار في المنظمة على أخلاقيات العامل بمدى أخذ هذه الأخيرة للمتغيرات الكيفية و بالتحديد الأخلاق في اتخاذ القرارات و خصوصا تلك القرارات المرتبطة بترقية العمال و توظيفهم و تحفيزهم.

كما أن عملية توزيع المهام تلعب هي الأخرى دورا في تحديد السلوك الأخلاقي للعمال. فإذا كانت هذه العملية تقوم على أساس المعايير الأخلاقية و الموضوعية (مثل الرجل المناسب في المكان المناسب)، فإن هذا سيسمح بنشر و تمسك العاملين بأخلاق عالية في العمل.

III. وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل:

إن اتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص، ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعتهم الشخصية، بل هي بحاجة، لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل .

وفيما يلي مجموعة من الوسائل التي تساهم في ترسيخ أخلاقيات العمل لدى العاملين:

1. تنمية الرقابة الذاتية :

الرقابة الذاتية تعتبر مسألة شخصية نابعة من إدراك الموظف و وعيه بمسؤولياته في العمل. فهي تمكن العامل من مراقبة تصرفاته و أعماله و أعمال زملائه مما يؤدي إلى ترسيخ أخلاقيات العمل. وهي توفر على المؤسسة الكثير من التكاليف.

من وسائل تنمية الرقابة الذاتية : تقوية الوازع الديني ، وتعزيز الحس الوطني ، وتحمل المسؤولية ، والإقنتاع بأهمية العمل .

2. وضع نظام دقيق يمنع الاجتهاد الفردي :

لأن الممارسات غير الأخلاقية تنتج أحيانا من ضعف النظام، أو عدم وضوحه. لذلك يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون كل منهما على معرفة بما له وبما عليه. كما أنه من المهم أن تضع المؤسسة لائحة للجزاءات على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات التي كلف بها العامل في مكان ظاهر .

يمكن أيضا للمؤسسة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاقيات العمل ، يقوم عليه مجموعة متخصصة من الموظفين.

3. القدوة الحسنة :

القدوة من أهم الوسائل في التأثير على الآخرين، ورسم العلاقات فيما بينهم. و هي أيضا تأتي في المقام الأول لتأسيس مناخ مناسب لعمل أخلاقي. كما أن السلوك الأخلاقي الحسن للمسيرين ذاتهم يؤدي إلى خلق الثقة من العاملين في رؤسائهم و اقتدائهم بهم.

لذلك يجب على الإدارة العليا وعلى من يساهم في اعتماد نظام أخلاقيات العمل الالتزام بهذه الأخلاقيات حتى لا يكون حجة وسببا في عدم التزام الموظفين بها.

4. تصحيح الفهم الديني والوطني للتوظيف :

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة ، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية ، وازدهار البلد ، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاقيات العمل .

5. إيجاد أدوات الضبط الإداري :

في كل نظام يتم تصميمه يجب أن يحتوى على الأجهزة والوسائل الرقابية التي تضمن سير هذا النظام بالشكل المطلوب والمخطط له، لذلك عند اعتماد نظام أخلاقيات العمل في أي منظمة عليها أن تراجع و تراقب تطبيق هذا النظام ، وتحاسب كل من يخالفه ويتعدى عليه.

ومن الوسائل التي تساعد على فاعلية الإعداد الأخلاقي وتظهر جوانب النقص فيه، إنشاء جهاز إداري مستقل يكون مسؤولاً عن وظائف الرقابة الإدارية، مع متابعة تصرفات وسلوك الموظفين. ومن الوسائل أيضاً إعادة النظر بإجراءات الضبط الوظيفي والعقوبات وتنفيذ إجراءات ردعية بحق المخالفين والمسيئين في النظام الإداري الأخلاقي.

6. التقييم المستمر للموظفين :

تساهم عملية التقييم في كشف الانحرافات ومعرفة نقاط القوة والضعف في تطبيق الموظفين لأخلاقيات العمل، حتى تسهل معالجتها وتعديلها.

وتساهم عملية التقييم في التطوير عندما يعلم الموظف أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً ، وينال مكافئة على ذلك. و التقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاته ومواطن إبداعه.

7. صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة:

وذلك لأن المبادئ و الأخلاقيات ذات طبيعة تجريدية (ذهنية) قد يصعب تذكرها أو فهمها، و الناس عامة يميلون إلى تذكر الأمور الحسية وفهمها.

8. ربط أخلاقيات العمل بالعواطف الموجودة في الإنسان:

لأنها هي الطريق إلى تحفيز الاهتمام وتحريك الإرادة و المشاعر. فلكي نثير اهتمام العاملين بأخلاقيات معينة علينا أن نربطها بشيء آخر يهتمون به حقيقة، وهنا يمكن استعمال مبدأ (النفعية) و(الذاتية) و التركيز على الفوائد الحقيقية و المنافع المعقولة التي ستعود على الشخص. لأن حب الإنسان لذاته وما ينفعه شيء فطري موجود في كيانه، فإذا اقتنع بأن خلقاً ما أو فكرة ما هي نافعة له ومفيدة اهتم بها وحرص عليها.

10. توطين أخلاقيات العمل من خلال التقدير و المكافآت:

فقد أثبتت هذه الطريقة جدواها في زيادة طاقة العاملين وحماسهم، وزيادة مستوى الإنتاجية. و لذلك فإن أخلاقيات العمل يمكن ترسيخها وتقويتها ونشرها وتعميق أثرها من خلال التقدير والمكافآت. وهما عنصران مهمان أحدهما معنوي وهو (التقدير) والثاني مادي وهو (المكافآت) وهما يحققان حاجة إنسانية قد تكون أهم وأعمق أثرا من بنود التعاقد الوظيفي، لأنها تتعامل مع محفزات ذاتية موجودة في الفطرة البشرية.

و يكون للتقدير المعنوي، كعبارات الشناء والإطراء غير المتكلف وغير المبالغ فيه، دور مهم في دعم وتشجيع العاملين أصحاب التميز الأخلاقي، سواء أجازت من قبل العملاء أو من قبل الزملاء. و الأهم من ذلك أن تأتي عبارات التحفيز و التشجيع من المدراء المباشرين، ويتم توجيهها للموظف المتميز أخلاقياً في الوقت المناسب، وبما يلائم شخصيته وأسلوبه في العمل. و هذا يقتضي أن يكون المدير على دراية بشخصيات العاملين معه ومستواهم الثقافي وبيئتهم الاجتماعية، فالعبارات التي قد تحفز أحد الموظفين وتثير حماسه ليست بالضرورة محفزة لموظف آخر.

أسئلة للمراجعة:

1. على ماذا تستند أخلاقيات العمل عند Max Weber؟
2. ما هو الفرق بين مدونة القيادة و مدونة الأخلاق؟
3. ما هي الأسباب التي أدت بالمنظمات إلى الاهتمام بأخلاقيات العمل؟
4. ما هي العوامل الذاتية التي تؤثر على السلوك الأخلاقي للعامل؟
5. اشرح كيف يؤثر السلوك الأخلاقي للزملاء و الرؤساء على أخلاق العامل.
6. ماذا نقصد بالمنظمة المتخلقة؟
7. اشرح كيف تؤدي أخلاقيات العمل إلى خلق مجتمع أعمال نزيه.

المحور الرابع: أخلاقيات الوظيفة العامة

- I. مفهوم الوظيفة العامة و الموظف العام و أخلاقيات الوظيفة العامة
- II. أشكال الفساد في الوظيفة العامة
- III. أهم أخلاقيات الوظيفة العامة
- IV. أهم الاجراءات المتبعة لترسيخ أخلاقيات الوظيفة العامة
- V. القواعد الأخلاقية المهنية للموظف العام وفق الجمعية الأمريكية للإدارة العامة

مقدمة:

لقد صب الباحثون في العقود الأخيرة اهتمامهم على دراسة أخلاقيات الوظيفة العامة نظرا لبروز ممارسات الفساد بشكل كبير في الإدارات العامة، و ظهور الانحرافات السلوكية بشكل لافت للانتباه في وسط الموظفين العموميين.

و تكمن أهمية دراسة أخلاقيات الوظيفة العامة في الدور الذي تلعبه في الحد من الفساد الاداري ومكافحته. فبدونها ينشأ جهاز إداري غير فعال مليء بأساليب الفساد، خاصة و أن النصوص و الواجبات والتعليمات الواردة في قوانين و نظم الخدمة العامة لم تعد كافية لأداء الواجب الوظيفي بدقة و أمانة و لم تعد تسهم بفعالية في الحد و الوقاية من الفساد الاداري. لذلك اقتضى الأمر البحث عن القيم و الأخلاق الحسنة التي تلتزم الموظف العام بأن يمارس مهامه ضمن إطار الصالح العام، و يؤدي واجباته كما ينبغي بعيدا عن استغلال الوظيفة لتحقيق الأغراض الشخصية.

و لأن الأصل في وجود الوظائف العامة هو تقديم الخدمات العامة، فقد أصبح من الضروري إدراج واجباتها و ما يلزم من قيم و فضائل لممارستها ضمن علم الإدارة العامة.

في هذا المحور سيتمكن الطالب من :

- تحديد مفهوم الوظيفة العامة و الموظف العام،
- التعرف على أهم أبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة و أهميتها،
- التعرف على بعض أساليب ترسيخ أخلاقيات الوظيفة العامة و
- التعرف على القواعد الأخلاقية للموظف العام حسب الجمعية الأمريكية للإدارة العامة.

I. مفهوم الوظيفة العامة، الموظف العام و أخلاقيات الوظيفة العامة:

إن الوقوف على ماهية أخلاقيات الوظيفة العامة و تحديد دورها في الحد من ممارسات الفساد في الوظيفة العامة، يستدعي منا أولاً تحديد المقصود بالموظف العام وبيان طبيعة الوظيفة العامة.

I.I تعريف الوظيفة العامة:

تختلف طبيعة الوظيفة العامة اختلافا كبيرا بحسب نظرة مختلف الدول إليها، و هذه النظرة هي بلا شك حصيلة الظروف التاريخية و السياسية و الاقتصادية و الإيديولوجية لكل دولة. و قد ظهر مفهوم الوظيفة العمومية في اللغة القانونية الفرنسية في مطلع القرن العشرين. فكان الفقه يربطها بخدمة المرفق العام الذي يعني القوة العمومية في تحركها و في عملها، إذ لا يمكن تصور وظيفة عمومية في غياب المرفق العام⁸¹.

و يؤكد بعض المؤرخين، أن عبارة موظف عام كانت أسبق في الظهور من عبارة وظيفة عامة، بل كانت تمهيدا لها على خلاف ما يجب أن يكون، لأن الوظيفة العامة هي تصور في الذهن يعني "الدولة بأسرها"، تلك الدولة التي يحمل لواء نشاطها العام والخاص و تتبلور سلطتها في أيدي الموظفين العموميين إلى حد يمكن القول بأن الوظيفة العامة هي وعاء السلطة و صاحبة السيادة⁸².

و قد عرفت الوظيفة العامة بأنها " كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية، و يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق و المزايا الوظيفية". كما عرفت بأنها " خدمة عامة يؤديها الموظف العام للأفراد أو للدولة أو أحد فروعها و مصالحها العامة في نطاق قانوني معين يحدد علاقته بمن يؤدي إليهم الخدمة و علاقته بهم، كما يحدد حقوق و واجبات هذه الوظيفة"⁸³.

من هذين التعريفين يمكن القول بأن أبرز ما يميز الوظيفة العامة أنها:

- تمثل جزءا من وظائف الدولة يباشرها الموظفون العموميون نيابة عنها و كممثلين لها،
- حق للمواطنين و تكليف للقائمين بها،

⁸¹ سعيد مقدم "الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009-2010، ص 15.

⁸² عبد العزيز السيد الجوهري "الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1976، ص 24.

⁸³ عبد الله رشاد السندي "مبادئ الخدمة و تطبيقاتها في المملكة العربية السعودية" معهد الإدارة العامة، ط1، الرياض 1992، ص 98.

- خلال مباشرة الموظفين العموميين لواجباتهم و مسؤولياتهم يتم استخدام جزء من السلطة العامة للدولة.

II.I تعريف الموظف العام:

لم تعط التشريعات في معظم دول العالم تعريفا محددًا للموظف العام، و إنما اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام التشريع الخاص بالموظف العام.

ففي التشريع الجزائري، عرف الموظف العام في المادة 04 من الأمر 03_06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. حيث تنص المادة على أنه " يعتبر موظفا كل عون، عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري".

نستنتج من هذه المادة أن المشرع الجزائري أطلق تسمية الموظف العمومي على الشخص إذا توافرت فيه

الشروط الآتية:

- صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة،
- أن يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة و
- أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

بالإضافة إلى هذا، فقد حدد المشرع الجزائري المجالات التي يشتغل فيها الموظف العام و المتمثلة في المؤسسات

وإدارات العمومية⁸⁴.

و قد عرف المشرع الجزائري أيضا الموظف العمومي في قانون الفساد من خلال المادة 2 فقرة ب من القانون رقم 06 - 01 المؤرخ في 20 فيفري 2006. وهو ذات التعريف الوارد في المادة 2 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة فساد . فالموظف العمومي حسب هذا القانون هو:

1. كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة وسواء كان معيناً أو منتخبا، دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.
2. كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويسهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة تقدم خدمة عمومية.

⁸⁴ محمد الأحسن، " النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة" أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016/2015، ص.25.

3. كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. أما بالنسبة للأكاديميين، فيعرف الموظف العام بأنه "ذلك الشخص الذي تقع عليه مسؤولية المبادرة والأخذ بزمام الأمر و ضرب المثل الأعلى في الالتزام بمبادئ الأخلاق الفاضلة و البعد عن مواطن الفساد حتى يكون قدوة لأفراد المجتمع الآخرين"⁸⁵.

و قد عرف Hauriou الموظفين العامين بأنهم "كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الإطارات الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى".

وعرف Duez و Debeyre الموظف العام بأنه " كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال المباشر من قبل الدولة ويوضع بصورة دائمة في وظيفة داخله في نطاق إطار إداري منظم"⁸⁶.

نستنتج من هذه التعاريف أن الموظف العمومي هو ممثل الدولة و هو يلعب دور الوسيط بينها باعتبارها صاحبة السلطة والمواطن الذي هو فرد من أفرادها، وبين كل من الإدارة باعتبارها ممثلة الدولة و المواطن، فله دور فعال في تحقيق المصلحة العامة التي هي الهدف من وراء توليه منصبه الوظيفي.

III.I تعريف أخلاقيات الوظيفة العامة:

يرى الشيخلي أن " أخلاقيات الوظيفة العامة أو أخلاقيات الخدمة العامة أو أخلاقيات الموظف العام هي:

" فرع مستحدث من فروع علم الإدارة العامة، يتناول المبادئ و المفاهيم السلوكية التي يتعين أن ينتهجها الموظف العام أثناء أدائه واجبات عمله، و أن يحافظ على سمعة الوظيفة أو المرفق أو المنظمة التي يعمل فيها و أن يصون كرامة الدولة باعتباره عقلها المخطط و يدها المنفذة للمشروعات العامة و أداء الخدمات العامة، و يحرص على المحافظة على أموال جهة العمل و يكتتم أسرارها و ينأى عن أي سلوك أو عمل و لو خارج وقت الخدمة يؤدي إلى الإساءة إلى الوظيفة أو المنظمة أو الدولة على نحو مباشر أو غير مباشر"⁸⁷.

⁸⁵ موسى مصطفى شحاتة " مذكرات ندوة الفساد الإداري قضية محلية مثلما هو ظاهرة عالمية" مركز التعليم المستمر و خدمة المجتمع بجامعة الشارقة، الشارقة

2006، ص.96.

⁸⁶ محمد الأحسن، مرجع سابق، ص.13.

⁸⁷ عبد القادر الشيخلي، مرجع سابق، ص.5.

و تعرف أخلاقيات الوظيفة العامة بأنها " المبادئ و القيم و الالتزامات التي ينبغي على الموظفين العموميين أن يتحلوا بها و هم يمارسون واجباتهم و أعمالهم. هذه الأخلاقيات تكون في الغالب مستمدة من الأديان، القوانين والأنظمة، الثقافة الاجتماعية و طبيعة المهنة و الالتزامات الدولية ذات العلاقة"⁸⁸.

و قد تزايد الاهتمام بتعظيم قواعد السلوك الأخلاقي في الإدارة و الخدمة العامة نتيجة للعديد من الأسباب أهمها⁸⁹:

* تزايد الفساد في الحكومة بدرجة كبيرة إذ أن استلام الرشاوى من قبل المسؤولين الحكوميين أصبح ظاهرة عامة في جميع أنحاء العالم.

* إجماع الناس بأن الفساد الحكومي لا أخلاقي ولا يقره أحد.

* الفساد الحكومي مسألة سياسية ذات سعة كبيرة،

* ازدياد عدد الموظفين العامين و اهتمام الدولة بتنظيم الإدارات العامة . و بالتالي تزايد الاتجاه إلى تنظيم المسائل المتعلقة بقواعد السلوك في العمل الحكومي.

⁸⁸ عبد العزيز بن سعد الفحطاني، مرجع سابق، ص.13.

⁸⁹ عوض العنزي ، عقوب العديم " إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية - دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت" مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد 22- العدد الثاني-2006

II . أهم أشكال الفساد السائدة في الوظيفة العامة:

إن الفساد الإداري ظاهرة واسعة ومعقدة، لذلك فإن له أشكالاً عديدة. ومن الممكن تصنيف أشكال الفساد في الوظيفة العامة إلى ثلاثة أنواع كالاتي⁹⁰ :

1. الفساد الروتيني :

وهو ما يتعلق بالزيادة المبالغ فيها بالإجراءات التي يكون هدفها الظاهر هو حماية المصلحة العامة، في حين أن هدفها الخفي هو إجبار المواطنين على تقديم المزايا و المبالغ للقائمين على تلك الإجراءات المطولة والبطيئة لإنجاز أعمالهم التي هي حق مكفول بالقانون.

2. الفساد الناتج عن الممارسة غير الآمنة للسلطات التقديرية الممنوحة للموظف :

وهو ما يظهر في أشكال عديدة كما هو الحال في القرارات القائمة على اعتبارات شخصية متحيزة أو منح تسهيلات ومزايا لبعض المواطنين، وحرمان البعض الآخر منها استناداً للسلطات التقديرية للمدير أو الموظف. وهذا النوع يرتبط بتجاوز الموظف لحدود التصرف الأمين والتزيه والموضوعي في سلطات وظيفته.

3. الفساد الذي يتضمن مخالفة القانون أو إساءة استعمال سلطاته العامة :

وهو ما يظهر في مخالفة الموظف الواضحة لنصوص القانون ليحصل على مكاسب شخصية أو جماعية، كما هو الحال في إرساء عقد على شركة، خلافاً لأسلوب العطاء الأدن الذي فرضه القانون أو توزيع الأراضي بطريقة غير قانونية .. الخ.

⁹⁰ محمد شاكر عصفور، مرجع سابق، ص. 88.

III. أهم أخلاقيات الوظيفة العامة:

هناك الكثير من الأخلاقيات التي تتعلق بالوظيفة العامة، يمكن تقسيمها إلى نوعين: الواجبات و هي تشمل الواجبات التي لا بد أن يلتزم بها الموظف و عادة ما يتم تقسيمها إلى واجبات مهنية و واجبات أخلاقية مستمدة من السلوك الأخلاقي القيم الاجتماعية. النوع الثاني هو الأخلاق الحميدة و هي تتمثل في الأخلاق التي تقرها كافة المجتمعات و التي يجب أن يتحلى بها الفرد بشكل عام و الموظف العام بصفة خاصة.

III.1 الواجبات:

تتمثل أهم الواجبات التي يجب على الموظف التحلي بها كأخلاقيات وظيفية، في الواجبات الآتية⁹¹:

أ. واجب أداء العمل:

يتمثل هذا الواجب في:

- أداء الموظف للعمل بنفسه و عدم توكيل غيره بأدائه سواء كان حاضرا أم غائبا،
- أداء الموظف لعمله بدقة و أمانة و سرعة بحيث يكون حريصا عند أداء العمل المكلف به، فلا يتهاون و لا يخطيء أو يقصر في أداء واجباته أو يؤخر معاملاته أو يؤجلها أو يقوم بالتمييز بين معاملات المستفيدين من الخدمة العامة.
- الالتزام بوقت العمل في بدايته و أثناءه و عند انتهائه و البقاء في مقر المنظمة حتى و لو لم يكن لديه عمل يؤديه.

ب. واجب إطاعة الأوامر:

يجب على الموظف العام بحكم وظيفته أن يطيع و ينفذ التعليمات و الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه في العمل. لكن ينبغي الإشارة إلى أن هذه الطاعة تكون في حدود الأوامر المقبولة شرعا و قانونا و عرفا. هذه الطاعة ملزمة لكافة الموظفين العاملين عبر مختلف دول العالم.

و من هنا يتبين لنا أن طاعة الموظف العام لرؤسائه ليست طاعة مطلقة و إنما هي طاعة مقيدة بجملة من

الضوابط النظامية نذكر منها⁹²:

- إطاعة أوامر القانون و إطاعة أوامر الرئيس المطابقة لأوامر القانون.

⁹¹ عبد العزيز بن سعد القحطاني، مرجع سابق، ص.43-45.

⁹² عبد القادر الشخيلي، مرجع سابق، ص.63-64.

- إطاعة القرارات و الأوامر المستمدة من مصالح و أهداف المرفق العام، لأن أية أوامر ذات طبيعة غير موضوعية و تظهر فيها المصلحة الشخصية، هي أوامر غير مشروعة مثل: الأوامر التي تتضمن ارتكاب جريمة من جرائم القانون العام أو استخدام الرئيس لمؤوسيه لأغراض شخصية كالتسوق أو جلب الأولاد من المدرسة أو استخدام سيارة المنظمة لأغراض شخصية.

ت. واجب الحفاظ على أسرار المنظمة:

يقصد بهذا الواجب عدم إفشاء الأسرار الوظيفية و ما تتضمنه من معلومات و بيانات و وثائق أتيح للموظف بحكم منصبه و وظيفته الاطلاع عليها، و ليس بمقدوره الاطلاع عليها لولا مركزه الوظيفي. ضرورة المحافظة على أسرار الوظيفة لا تكون فقط أثناء تأدية الخدمة بل تتعداها إلى ما بعد ترك العمل. و قد تضمنت كافة القوانين و التشريعات في الكثير من دول العالم واجب الحفاظ على الأسرار المهنية و تجريم إفشائها تكريسا لمبادئ الشرف و الأمانة و صيانة للمصلحة العامة في المجتمع.

ث. واجب الحفاظ على كرامة الوظيفة:

يحظى الموظف العام بسلطات عامة وهو مؤتمن على أموال الدولة و المواطنين، لذا فإن الجهات المسؤولة تحرص على أن يكون الموظف شريفا و نزيها انطلاقا من أن شرف الموظف العام من شرف المنظمة و الدولة. لذا نجد بأن قوانين الكثير من دول العالم توجب على الموظف أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة و كرامتها سواء كان ذلك في محل العمل أم خارجه.

ج. واجب التحفظ:

يعني واجب التحفظ أن يقوم الموظف العام بأداء مهامه و واجباته تجاه الجمهور مهما كانت ميوله السياسية و مهما كانت معاداته للإدارة العامة. بمعنى أن الموظف العام لا بد أن يفصل بين ميوله و اعتقاداته تجاه السلطة و الإدارة العامة و ما هو مطلوب منه ضمن مهام و وظيفته. و بذلك فهو يضع المصلحة العامة فوق كل اعتبار.

III.2 الأخلاقيات الوظيفية الحميدة:

يحمل الموظف العام معه إلى وظيفته كل موروثاته الأخلاقية التي اكتسبها، كما أنه سيجد في محيط العمل العديد من الأخلاقيات الحميدة التي يجب أن يتحلى بها. و من بين الأخلاقيات الحسنة المطلوبة في الوظيفة العامة نجد:

أ. الأمانة:

تعتبر الأمانة من أهم الأخلاقيات المطلوبة في الوظيفة العامة. و من الممارسات التي قد يرتكبها الموظف العام وتعتبر مخلة بالأمانة نجد:

- عدم الاخلاص في العمل بأدائه كما يجب،
- عدم الأمانة في تقديم الخدمات العامة،
- عدم احترام الوقت و إهمال مصالح الناس،
- التستر بانعقاد اللجان و إطالة وقت الاجتماعات،
- التحجج بالعبادات،
- تأخير المعاملات لقضاء معاملة لقریب أو صديق.

ب. الصدق:

يجب على الموظف أن يتحرى حقائق الأمور و واقعها بصفة مستمرة فيما يتعلق بالعمل، بحيث لا يعتمد الكذب أو التزوير أو قلب الحقائق أو إنقاصها أو تشويهها في التعامل مع الأنظمة التي تحكم العمل، و تحري أقصى درجات الصدق في التعامل مع الرؤساء و الزملاء.

ت. المسؤولية:

لا بد أن يستشعر الموظف العام حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه أمام المواطنين المستفيدين من الخدمة العامة وأمام الرؤساء. و ينعكس ذلك في القيام بواجبات هذه المسؤولية من خلال أدائه لعمله بكل إخلاص و إتقان.

ث. الشفافية:

تعرف الشفافية بأنها " حق كل فرد من العاملين أو المتعاملين من المواطنين في الوصول إلى البيانات و التعرف على آليات صنع القرارات". و هي بذلك تمثل مدخلا لوضع معايير أخلاقية و ميثاق عمل مؤسسي لما تؤدي إليه من الثقة و كذلك المساعدة على اكتشاف الفساد"⁹³.

يجب على الموظف العام أن يقتنع أولا أن الشفافية خلق حميد و فيها صالح المواطن و صالح المجتمع. كما يجب أن يدرك بأنه هو قوام هذه الشفافية بحيث أنه المعني بتطبيقها على نفسه من جهة، و كسلوك إداري للمنظمة من جهة أخرى.

⁹³ محمد عبد الغني حسين هلال " مهارات مقاومة و مواجهة الفساد: الاتجاهات الحديثة لمحاربة الفساد" مركز تطوير الأداء و التنمية، القاهرة 2007، ص.59.

و تتمثل أهم مقومات الشفافية في:

- الدقة في المعلومة،
- الصدق و الوضوح في تصريحات المسؤولين و الموظفين عن أي مشروعات من حيث الكم و الكيف والتكاليف.
- العدل في توزيع المخصصات المالية للمؤسسات ذات النشاط الواحد.
- الأمانة في تقديم الخدمات العامة لكل أفراد الجمهور لاسيما في الخدمات الحيوية مثل الصحة و الأمن.

IV. معالجة الفساد في الوظيفة العامة من خلال إرساء أخلاقيات العمل:

يمكن أن تحقق المؤسسات مساهمة أخلاقيات العمل في الوقاية من الفساد من خلال:

- الالتزام والولاء الوطني:

إن الوظيفة تمثل ضرباً من الخدمة الوطنية، لهذا فإنها أقرب إلى تجسيد الولاء الوطني والالتزام به، فهي أي الوظيفة العامة، بقدر ما تجسد الأهداف الوطنية العريضة للحكومة ، فإنها تتجه نحو تقديم الخدمات لأعداد كبيرة من المواطنين في الغالب، مما يجعل لإثارة الولاء الوطني تأثيراً كبيراً في الارتقاء بأداء الوظيفة العامة وأخلاقياتها وبالتالي الوقاية من الفساد الإداري.

- اختيار القيادات النزيهة:

بوجود واختيار القيادات النزيهة التي تمثل بقدر كبير القدوة في أخلاقياتها وسلوكها في الجهاز الإداري، فإنها تكون أكثر حرصاً على المناخ الأخلاقي السليم في الوظيفة. وإن ما يدعم الدور الإيجابي لهذه القيادات قيامها ببعض الإجراءات التي تدل على أن هدفها الاستقامة والنزاهة في الوظيفة مثل: إصدار مدونة القيادة **Leadership Code** التي تلتزم فيها بالمبادئ الأخلاقية التي ترتقي بالوظيفة العامة وسلوكها اليومي، واختيار المساعدين والمعاونين من الأفراد المشهود لهم بالاستقامة والنزاهة ومن ذوي الخصائص الأخلاقية .

- تدعيم الطابع المهني في الوظيفة العامة:

إن الوظيفة العامة هي مهنة للموظفين، وهذا يعود على الأقل إلى أن الموظف يميل إلى البقاء في الوظيفة العامة لمدة أطول (قد تمتد طول عمره الإنتاجي أي مدى حياته العملية)، فهو يعتبر الوظيفة مهنته الدائمة التي هي مصدر رزقه ووسيلته في الحياة العملية .

- مدونة أخلاقيات **Code de déontologie** الوظيفة العامة:

إن ما يدعم الطابع المهني في الوظيفة العامة هو إصدار مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة. هذه المدونة تتضمن مجموعة المبادئ والتوجيهات الأخلاقية ذات العلاقة بما يجب وما لا يجب عمله في الوظيفة العامة، لتكون مرشداً لسلوك الموظف، ومساعداً جيداً يمكن أن يعتد به في مواجهة أي قرار يخالف ذلك الذي

يصدر للموظف من المسئول المباشر أو الأعلى. ويمكن أن تكون هناك مدونة أخلاقيات واحدة لكل الموظفين الذين يعملون في الوظائف العامة، إلا أن هذا لا يمنع أن تكون هناك مدونات أخلاقية للعاملين في قطاعات معينة بما يخدم خصوصيات هذه القطاعات والتوجيه الأخلاقي للموظفين في كل قطاع .

- الشروط الأخلاقية في الاختيار والتعيين والترقية :

في الوظيفة قد يتم الاختيار والتعيين على أساس مدى الملاءمة بين المؤهلات (المهارة والاختصاص) ومتطلبات الوظيفة، كما أن الترقية قد تتم على أساس الأقدمية أو الجدارة، وفي كلتا الحالتين يكون الأمر جيداً بالمقارنة مع عوامل أخرى في الاختيار والتعيين والترقية مثل المحاباة والمحسوبية والتحيز والعشوائية. ولكن ومن أجل تدعيم روح وقيم الوظيفة العامة لا بد من الاهتمام بأخلاقيات الوظيفة في عملية الاختيار والتعيين والترقية، وأن نجعل أخلاق الأفراد شرطاً من شروط التوظيف والترقية إلى جانب الشروط الأخرى.

- التدريب والتطوير في مجال أخلاقيات الوظيفة:

الاهتمام بالتدريب والتطوير في مجال أخلاقيات الوظيفة مهم جداً لمكافحة الفساد. وإذا كانت الأجهزة الإدارية تمتلك برامج التدريب والتطوير الواسعة في المجالات المختلفة، فإنها بحاجة إلى الاهتمام أيضاً بالتدريب والتطوير في مجال أخلاقيات الوظيفة العامة لمديريها وموظفيها. وقد يكون من الضروري في إطار توفير أساليب الوقاية من الفساد الإداري أن يكون مثل هذا التدريب شرطاً ضرورياً من شروط الترقية لكل وظيفة إدارية أعلى.

V. القواعد الأخلاقية المهنية للموظف العام وفق الجمعية الأمريكية للإدارة العامة:

هناك العديد من المنظمات التي اهتمت بوضع مجموعة من القواعد الأخلاقية التي يتحلى بها الموظف العام خلال أدائه لمهامه. ومن بين أهم هذه المنظمات نجد الجمعية الأمريكية للإدارة العامة، و التي نادى بالقواعد الآتية⁹⁴:

- إظهار أعلى معايير الأخلاق، وإلهام ثقة العامة (المواطنين) واحترامهم للمؤسسات.
- خدمة العامة (المواطنين) مع الاحترام، و الاعتراف بأن خدمة العامة مقدمة على الخدمة الذاتية (الشخصية).
- السعي للامتياز المهني وتشجيع التطور المهني للزملاء وللآخرين الذين يرغبون في الانضمام لحقل الإدارة العامة.
- التعامل مع المنظمة والواجبات العملية معاملة إيجابية ،ودعم التواصل المفتوح (الحر)، و الإبداع والإخلاص.
- العمل بطريقة لا تحقق مكاسب شخصية غير مستحقة أثناء أداء الواجبات الرسمية.
- تجنب أي نشاط أو ممارسة تتضارب أو تتعارض مع المصلحة العامة في أداء الواجبات الرسمية.
- احترام و حماية المعلومات التي تم الحصول عليها بسبب أداء الواجبات الرسمية.
- ممارسة السلطة الرسمية المنصوص عليها بشكل منتظم قدر المستطاع لتطوير المصلحة العامة.
- تقبل مسؤولية متابعة أحدث القضايا والتطورات الحاصلة كواجب،
- إدارة العمل العام مع الجدارة المهنية والعدل والتجرد والنزاهة والكفاءة.
- دعم وتطبيق وتشجيع نظام الجدارة في التوظيف وبرامج الاتصال والعمل الإيجابي لإتاحة فرصة متكافئة في التوظيف و الاختيار و الترقية للأشخاص الأكفاء من جميع قطاعات المجتمع.
- التخلص من جميع أشكال التمييز غير الشرعي و الخداع و الإدارة السيئة للمال العام .

⁹⁴ دحيان لوبزة " تأثير أخلاقيات الادارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر" مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3 ، 2011/2012، ص.55-56.

أسئلة للمراجعة:

1. ما هي أهم خصائص الوظيفة العامة؟
2. ماذا يعني واجب التحفظ؟
3. ما هو الفرق بين الفساد الروتيني و الفساد بإساءة استعمال السلطة التقديرية للموظف العام؟ أعط أمثلة عن كلا النوعين.
4. ما هي أهم القواعد الأخلاقية للموظف العام حسب الجمعية الأمريكية للإدارة العامة؟
5. ما هو الفرق بين مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة و مدونة القيادة؟
6. اشرح كيف يساهم اختيار القيادات النزيهة في الحد من الفساد الإداري؟

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

أ.الكتب:

1. الناصر ناصر عبيد " ظاهرة الفساد: مقارنة سوسيولوجية اقتصادية " دار المدى للثقافة و النشر، دمشق، 2002.
2. احمد أبو الروس " جرائم السرقات والنصب وخيانة الأمانة والشيك بدون رصيد" الكتاب الثاني، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001 .
3. أحمد داوود المزجاحي الأشعري "الوجيز في أخلاقيات العمل" ط1، خوارزم العلمية للنشر و التوزيع، جدة 2013.
4. بلال خلف السكارنة "أخلاقيات العمل" دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009.
6. حسنين المحمدي بوادي " الفساد الاداري لغة المصالح" دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2008.
7. حمدي عبد العظيم " عولمة الفساد و فساد العولمة" الدار الجامعية، ط1، الاسكندرية، 2008.
8. سعد عبد الستار مهدي المهداوي "الجوانب الأخلاقية والمهنية في تكنولوجيا المعلومات" الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009 .
9. سعيد بن ناصر الغامدي " أخلاقيات العمل ضرورة تنمية و مصلحة شرعية" الادارة العامة للاعلام و الثقافة برابطة العالم الاسلامي، مكة المكرمة.
10. سعيد مقدم "الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009-2010.
11. سمير التنير "الفقر والفساد في العالم العربي" الطبعة الأولى، دار الساقى، بيروت، لبنان، 2009 .
12. السيد علي شتا " الفساد الإداري و مجتمع المستقبل" مكتبة الاشعاع الفنية، القاهرة، ط1، 1999.
13. صلاح الدين فهمي محمود "الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية" المركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب، الرياض. 1994.
14. طاهر الغالي وصالح العامري "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال" دار وائل، عمان، 2010 .
15. عامر خضير حميد الكبيسي، الفساد والعولمة تزامن لا توأمة، المكتب الجامعي الحديث، 2005 .

16. عبد العزيز السيد الجوهري "الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1976.
17. عبد القادر الشبخلي " أخلاقيات الوظيفة العامة" الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر، عمان، 1999 .
18. عبد الله رشاد السندي " مبادئ الخدمة و تطبيقاتها في المملكة العربية السعودية " معهد الإدارة العامة، ط1، الرياض 1992.
19. عبد الله علي عكايلة " الرقابة الادارية و دورها في مكافحة جريمة الرشوة" أبحاث الندوة العلمية الخامسة عن الرشوة و خطورتها على المجتمع، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب، الرياض 1992.
20. عصام عبد الفتاح مطر " جرائم الفساد الإداري -دراسة قانونية تحليلية مقارنة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الجنائية وقوانين مكافحة الفساد في الدول العربية والأجنبية" دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011 .
21. عمر أحمد مختار " معجم اللغة العربية المعاصر " الطبعة الأولى، علام الكتب، القاهرة 2008.
22. مازن زاير اللامي "الفساد بين الشفافية و الاستبداد" مطبعة دانية ، الطبعة الأولى ، بغداد، 2007 .
- 23 محمد عبد الغني المصري " أخلاقيات المهنة " الطبعة الأولى، مكتبة الرسالة الحديثة، 1986.
24. محمد عبد الغني حسين هلال " مهارات مقاومة و مواجهة الفساد: الاتجاهات الحديثة لمحاربة الفساد" مركز تطوير الأداء و التنمية، القاهرة . 2007
25. محمد عبد الغني حسين هلال " مهارات مقاومة و مواجهة الفساد: الاتجاهات الحديثة لمحاربة الفساد" مركز تطوير الأداء و التنمية، القاهرة، . 2007
26. محمود محمد معايرة " الفساد الإداري و علاجه في الشريعة الاسلامية: دراسة مقارنة بالقانون الاداري " دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى . 2011.
27. منتقد محمد داغر " علاقة الفساد الاداري بالخصائص التنظيمية و الفردية لموظفي الحكومة و منظماتها: دراسة حالة دولة عربية" مركز الدراسات و البحوث الاستراتيجية، ط1، أبو ظبي، 2001.
28. نعيم إبراهيم الظاهر " إدارة الفساد دراسة مقارنة بالإدارة النظيفة"عالم الكتب الحديث، الأردن، 2013 .
29. هاشم الشمري، إثثار الفتلي " الفساد الإداري و آثاره الاقتصادية و الاجتماعية" ط1، دار اليازوردي للنشر والتوزيع، عمان 2011.
30. ياغي محمد عبد الفتاح "الرقابة في الإدارة العامة" ط2 ، عمان ،الأردن، 1994 .

ب. المقالات و المؤتمرات:

31. ابراهيم تهامي و ناجي لتيتم " قراءة تحليلية في مضامين و أبعاد و دلالات الفساد الإداري في المؤسسات العمومية الجزائرية " الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإداري، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2012.
32. احمد عبد الرحمن "مظاهر الانحراف الوظيفي " مجلة التدريب والتقنية، العدد: 57 .
33. ارادن حاتم خضير "أثر الابداع الاستراتيجي في الحد من مظاهر الفساد الاداري دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء الشركة العامة لصناعة البطاريات " مجلة رماح للبحوث و الدراسات، العدد الرابع، الأردن، ديسمبر 2008.
34. حاكم محسن محمد " الفساد الاداري والمالي وآثاره الاقتصادية والاجتماعية في العراق " مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد الرابع، الأردن، ديسمبر 2008.
35. عبد الحليم بن مشري وعمر فرحاتي "الفساد الإداري، مدخل مفاهيمي" مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 5 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بسكرة، 2009 .
36. عبد الله علي عكايلة " الرقابة الادارية و دورها في مكافحة جريمة الرشوة " أبحاث الندوة العلمية الخامسة عن الرشوة و خطورتها على المجتمع، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب، الرياض 1992.
37. علي بن فايز الجحني " مكافحة الفساد من منظور إسلامي " أبحاث المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، ج 2، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، في الفترة من 6-8 أكتوبر 2003.
38. عوض العنزي ، عقوب العديم " إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية - دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت " مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد 22 -العدد الثاني-2006.
39. اللوزي موسى " تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن " دراسات، المجلد 25 ، العدد 2، 1998.
40. محمد شاكر عصفور " فساد البيروقراطية : أسبابه وطرق علاجه " مكتبة الإدارة، معهد الإدارة العامة، المجلد 7، العدد 1 ، الرياض ، شوال 1399 هـ.
41. المنظمة العربية للتنمية الإدارية "آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري" الملتقى العربي الثالث، المملكة المغربية، الرباط، في مايو 2008 .
42. المنظمة العربية للتنمية الإدارية "أعمال المؤتمرات، آليات حماية المال العام و الحد من الفساد الإداري" الملتقى العربي الثالث، المملكة المغربية، الرباط، في مايو 2008 .

ت.المذكرات و الرسائل:

42. ابن تامة فاطمة الزهرة "أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال: دراسة حالة على المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم " مذكرة ماجستير، جامعة مستغتنم، 2012.
43. أمال بن يون " الفساد و أخلاقيات العمل " مطبوعة سلسلة محاضرات، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة جيجل، 2016/2017.
44. بودراع أمنية " دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين: دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية " مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة المنظمات، جامعة المسيلة، 2012./2013.
45. خدير نسيمة "أخلاقيات الأعمال وتأثيرها على رضا الزبون-دراسة حالة شركة الخطوط الجوية الجزائرية " مذكرة ماجستير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2011.
46. دحيمان لويزة " تأثير أخلاقيات الادارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر " مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3 ، 2011/2012.
47. رمزي محمود حامد ردايدة " أثر العولمة على الفساد السياسي و الاقتصادي " أطروحة ماجستير، كلية الآداب، جامعة اليرموك، الأردن، 2006.
48. سامر برهان محمود حسن "أحكام التزوير في الفقه الإسلامي" مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010 .
49. عبد العالي حاحة " الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر" أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم .السياسية، بسكرة، 2013 .
50. عبد العزيز بن سعد القحطاني " أخلاقيات الوظيفة العامة و دورها في الحد من الفساد الإداري و مكافحته" أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية و الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2014.
51. عبدو مصطفى " تأثير الفساد السياسي في التنمية المستدامة: حالة الجزائر 1995-2006 " رسالة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة باتنة 2008 .
52. عيساوي وهيبية " أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة فئة الافراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية تراي بوجمة بشار " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في حوكمة الشركات، جامعة تلمسان . 2011/2012 .

53. لبنى دنش "جريمة الاختلاس والتبديد في التشريع الجزائري" رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2008.
54. اللوزي موسى "تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن" 1998 دراسات المجلد 25 ، العدد 2.
55. محمد الأحسن، " النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة" أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015/2016.

باللغة الأجنبية:

أ. الكتب:

56. Blais M. « Ethique, morale, déontologie, droit » département de philosophie, Université Laval, 2008.
57. Daft, Richard L ” Management” South–Western & College Publishing Co., Canada, 2003.
58. Dereymez, J–M. « Le travail : Histoire, Perspectives » Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1995.
59. Desaulniers M.P. et Jutras F. « L'éthique professionnelle en enseignement » Presses de l'Université de Québec, Québec, 2006.
60. Friedman, G and Naville, P “Traité de Sociologie du travail, Paris, Armand Colin, 1964.
61. Friedman, G. « Où va le travail humain? » Gallimard, Paris, 1963.
62. Le dictionnaire Larousse (2000).
63. Le Robert (1996).
64. Le Robert, (2008).
65. Lewis B. « Le retour de l'Islam » Seuil, Paris, 1985.
66. Lyse Langlois « Le professionnalisme et l'éthique au travail » 2ème édition, Presses de l'université Laval, 2014.
67. Robbins Stephen & Coulter Mary, Management, 7th edition, Prentice–Hall, New Jersey, U.S.A, 1999.
68. Samuel. P. Huntington, « Modernization and corruption », article in the book of: Political corruption: Concepts and contexts, by Arnold. J. Heidenheimer and
69. Michael Johnston, 3rd edition, Transaction publishers, 2001.

ب. المقالات:

69. Clarke, G. 2008. "How Petty is Petty Corruption? Evidence from Firm Survey in Africa." (<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X10002196>).
70. Diane Girard « Les dimensions psychologiques de l'éthique : l'impact du contexte organisationnel » Revue Interactions, Vol. 8, no 1, printemps 2004.
71. Dreher, A. and Gassebner "Greasing the Wheels? The Impact of Regulations and Corruption on Firm Entry." , M. 2011. (<http://corruptionresearchnetwork.org/resources/articles/greasing-the-wheels-the-impact-of-regulations-and-corruptionon-firm-entry> Dreher, A. and Herzfeld, T. 2005. "The Economic Costs of Corruption: A Survey and New Evidence." <http://ideas.repec.org/p/wpa/wuwppe/0506001.html>).
72. Mattei J-F « Les fondements de l'éthique ; éthique et histoire » Actes de colloque d'Aix en Provence, 6 & 7 juillet 1995.
73. Miller et al « The meaning and measurement of work ethic: construction and initial validation of multidimensional inventory", Journal of vocational behavior 60, 2002, pp. 451-489.
74. Saudan Alain « Remarques relatives à l'expression : Ethique des affaires » Revue Ethique des Affaires, n° 1, janvier 1995, (pp. 61-70).

ت. المذكرات و الرسائل:

75. Josée Sarrazin " Dialogue et coopération: L'éthique et le devenir du professionnalisme dans l'organisation du travail » mémoire de recherche en « maîtrise en éthique » Université du Québec, 2008.
76. Samuel Mercier « Une contribution à la politique de l'éthique dans les grands entreprises » Thèse présentée en vue de l'obtention du Doctorat nouveau régime des sciences de gestion, Université Paris IX Dauphine, 1997.

الملحق

مدونة

اخلاقيات العمل والسلوك الوظيفي

للشركة التونسية للبنك

الفهرس

3	تقديم
3	المبادئ الاساسية :
3	:
4	ثانيا : الاخلاص والتفاني
4	: الحياد والمساوات
4	:
4	: النزاهة
5	:
5	: منع التحرش والتخويف
5	:
6	:
6	:
6	:
7	القسم الثاني :في اطار العلاقة بالمرووسين
7	:
8	القسم الرابع : في اطار ممارسة النشاط المهني والوظيفي
8	. المحافظة عل اموال البنك وموجوداته
8	. التزام السرية واحترام السر المهني
8	. حماية المعطيات
9	. بل الاموال وتمويل الارهاب
9	. تجنب ممارسة الفساد والعمليات المشبوهة
10	القسم الخامس : في اطار النشاط الجمعياتي
10	القسم السادس : في اطار ممارسة أنشطة مهنية موازية
11	: الحرفاء والمتعاملين مع البنك
12	: ار الافصاح والتصريحات العمومية
12	:
12	:
12	. في مجال التعيينات والنقل والتكوين
13	. في مجال الترقيات
13	. في مجال توفير وسائل العمل المريح
13	:
13	. السلامة الجسدية للاشخاص
13	. سلامة المعطيات الشخصية
14	القسم الثالث : تشكيات الموظفين
14	:

تقديم

تسمى هذه المدونة "بمدونة أخلاقيات العمل والسلوك الوظيفي" بالشركة التونسية للبنك ويعمل بها اعتباراً من إقرارها من مجلس إدارة البنك ولا تعتبر بديلاً عن القوانين والأنظمة المنظمة للعمل في البنك ، وإنما هي مكملة لها.

وتهدف هذه المدونة إلى :

- تحديد التصرفات والسلوك المنتظر من موظفي البنك وكذلك التصرفات والسلوك الذي لا يتوافق مع قيم البنك .
 - إرساء معايير أخلاقية، وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة وتحديد القيم وتركيز ثقافة مهنية عالية لدى موظفي الشركة التونسية للبنك، وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم، وتثبيت أسس الممارسات الجيدة والحوكمة الرشيدة، وذلك من خلال ترسيخ الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم سير العمل في البنك والمنسجمة مع الترتيب والقوانين المعمول بها.
- ويقوم كل موظف يعمل في الشركة التونسية للبنك بتطبيق هذه المدونة والالتزام بما جاء فيها كما يتعهد بتطبيق كل ما سيحدث عليها من تعديلات.
- وتلتزم إدارة الموارد البشرية بتوفير هذه المدونة لتوقيعها من طرف كل موظفي البنك والتعهد بالالتزام بها كما تحتفظ بالنسخة الموقعة في ملف الموظف.

المبادئ الأساسية

تعمل هذه المدونة على إرساء جملة المبادئ الأساسية التالية :

- يحرص كل بالشركة التونسية للبنك والتراتبين الجاري بها العمل وعلى شرعية الأعمال التي يقوم بها ثناء أداء مهامه .
- كما يلتزم بالامتثال للتعليمات والتراتبين الإجرائية والتنظيمية داخل البنك وكذلك القواعد المتعارف عليها التي تحكم عمله مع المساهمة النشطة في تطبيقها. تبين له ان التعليمات الموجهة اليه

فيها خرقا للقانون ، فعليه إعلام رئيسه كتابيا بهذا الخرق ولا يلزم بتنفيذ هذه التعليمات إلا إذا أكدها الرئيس المباشر كتابيا، وعلى مسؤوليته .
ويتوجب على الموظف في كل الحالات رفض تنفيذ التعليمات التي تشكل جريمة يعاقب عليها القانون.

ثاني

على كل موظف بالشركة التونسية للبنك أن :

- يؤدي مهامه وموضوعية دون أن يتأثر باعتبارات شخصية أو خارجية.
- يؤدي عمله بأفضل ما يمكن من الجدية والأمانة لخدمة الشركة التونسية للبنك وإعلاء مصلحتها.

الحياد والمساوات

يجب على موظف البنك أن يؤدي وظيفته ويقدم الخدمة للمتعاملين مع البنك او الحرفاء بطريقة عادلة ومتساوية بدون أي شكل من أشكال التمييز (السن، الجنس، العرق، لون البشرة، الدين، الجنسية، الآراء السياسية أو العقائدية أو الفلسفية أو غيرها، ...)، كما أن عليه واجب الحياد إزاء الآراء والقناعات والأفكار المرتبطة بالحياة الشخصية وعدم الانحياز لأي جهة كانت أو التفضيل بين طالبي الخدمة عند أداء مهامه. ويشمل هذا المبدئ كل علاقة تربط الموظف مع بقية الموظفين (رؤساء أو مرؤوسين) ومع الحرفاء والمزودين وكل ذوي العلاقة.

يسعى الموظف الى حسن توظيف واستغلال الموارد البشرية والمادية المتاحة قصد القيام بجميع الأعمال المنوطة بعهدته في اطار من الجودة و السرعة المطلوبتين.
كما يسعى الى تصويب وتطوير أساليب العمل المنتهجة من أجل تحقيق الأهداف المنتظرة بأقل التكاليف الممكنة مع الحرص على بلوغ النجاعة المرجوة منه.

هـ

يعمل الموظف على أن يكون نزيها في عمله متقيداً بمقتضيات القانون ومقاصده متحليا بالاستقامة ومتجنباً استغلال وظيفته لأغراض خاصة ولكل ما من شأنه المساس بثقة العموم في صحة وسلامة الأداء أو السلوك.

يحرص الموظف على احترام توقيت العمل ولياقة الهندام والمظهر العام والحرص على تنفيذ التعليمات وإنجاز المهام الموكولة إليه بكل مهنية وحرفية واحترام التسلسل المهني والوظيفي وتجنب كل السلوكيات المخلة بالنظام الداخلي للبنك.

منع التحرش والتخويف

- يمنع منعاً باتاً على الموظف ممارسة أي شكل من أشكال الضغوط والتحرش مهما كانت طبيعتها سواء منها ذات الطابع الجنسي او غيره ضد موظف أو حريف أو مزود أو زائر.... ويمكن إظهار هذا السلوك بدنياً أو شفاهياً بشكل مكتوب أو بأي طريقة أخرى تقع معاينتها.
- يجب على كل موظف وقع ضحية لسلوك فيه تحرش أو تخويف أو يكون شاهداً على مثل هذا السلوك تبليغ ذلك إلى رئيسه في العمل أو إلى إدارة الموارد البشرية.
- يجب على كل رئيس في العمل تلقى شكاية تتعلق بمثل هذا السلوك ان يبلغها لمن يهمه الامر مع السعي الى حماية المبلّغ من أي شكل من أشكال التخويف والترهيب.

على كل موظف :

- 1- الإمتناع عن القيام بأي نشاط أو عمل ينتج عنه تضارب بين مصالحه الشخصية وبين مسؤولياته ومهامه الوظيفية بالبنك.
- 2- الإمتناع عن القيام بأي نشاط له تأثير سلبي على مصلحة البنك.
- 3- إعلام رئيسه المباشر خطياً وبشكل فوري في حال تضارب مصالحه مع أي شخص في تعاملاته مع البنك، أو إذا نشأ التضارب بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة للبنك، أو تعرض الموظف إلى ضغوط تتعارض مع مهامه ، أو تثير شكوكاً حول الموضوعية التي يجب أن يتعامل بها، مع إيضاح طبيعة العلاقة وكيفية التضارب، وعلى الرئيس المباشر اتخاذ الإجراءات اللازمة للحيلولة دون حصول تضارب في المصالح. وفي جميع الأحوال يجب مراعاة أولاً و أساساً المصلحة العامة للبنك عند معالجة هذه التعارضات.

- 4- عدم استخدام وظيفته بصورة مباشرة أو غير مباشرة للحصول على مكاسب مالية أو أي شيء ذي قيمة لمصلحة خاصة به أو لطرف له به علاقة.
- 5- الإفصاح عن وجود علاقة شخصية مع أي جهة خارجية عن البنك وعدم المساهمة في أخذ القرار في كل ما يتعلق بالعلاقة التي تربط البنك بالجهة المعنية بهذه العلاقة.

يحجر على كل موظف استغلال أو توظيف المعلومات المتميزة وذات دلالة والمتعلقة بالسوق المالية والتي يحصل عليها أثناء تأديته لمهامه بالبنك كوسيلة لتحقيق منافع شخصية أو امتيازات لنفسه أو لغيره بشكل مباشر أو غير مباشر وذلك قبل معرفة العموم بهذه المعلومات.

تهدف هذه المدونة الى تنظيم قواعد السلوك الوظيفي والواجبات الاخلاقية التي يجب ان تميز علاقة الموظف بمحيطه الداخلي والخارجي.

في اطار العلاقة بالرؤساء

على الموظف بصفته مرؤوس ان:

- يحترم رؤسائه دون سعي لاسترضائهم لكسب أي معاملة تفضيلية عبر أساليب غير مهنية .
- يطبق القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل وتنفيذ أوامر رؤسائه المباشرين وتعليماتهم طبقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها مع مراعاة التسلسل الإداري في الاتصالات الوظيفية.
- يتعاون مع رؤسائه ويفيدهم بنصائحه وبخبرته وبكل المعلومات التي بحوزته ويعرض عن تعمد مغالطتهم وعرقلتهم مع المساهمة في تطوير أساليب العمل.
- يتعهد بنزاهة و مصداقية البيانات و المعلومات التي يعدها بما فيها التقارير والوثائق الموجودة تحت إشرافه.
- يلتزم بأوقات العمل مع السعي الى احترام شرف المهنة .

- يمتنع عن إخفاء معلومات متعلقة بعمله بهدف التأثير على أخذ القرارات المناسبة أو إعاقة سير العمل العادي.
- يقوم بتبليغ رؤسائه عن أي تجاوز أو إهمال أو تلاعب أو إجراء يضر بمصلحة العمل أو فيه مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات وعن كل صعوبات يواجهها في أداء عمله.

في اطار العلاقة بالمرؤوسين

- على الموظف بصفته رئيس ان:
 - ◀ يسعى أن يكون مثالا يحتذى به من قبل مرؤوسيه وخاصة فيما يتعلق باحترام مقتضيات قواعد التعامل النزيه والعاقل و باحترام مدونة الاخلاق والسلوك الوظيفي.
 - ◀ يخلق في صلب الإدارة التي يترأسها جوا من العمل يتميز بروح الثقة المتبادلة والجماعية والتعاون مع المساهمة في خلق مناخ عمل سليم وودي.
 - ◀ يساعد مرؤوسيه على تنمية مهاراتهم وحسن تأطيرهم قصد الرفع من مردوديتهم.
 - ◀ يقيم مردود مرؤوسيه بكل موضوعية وتجرد طبقا لنظام التقييم الساري المفعول.
 - ◀ يحترم حقوق مرؤوسيه ويتعاون معهم دون تفضيل أو تمييز ويتجنب الحط من كرامتهم والتحرش بهم.
 - ◀ يتحمل المسؤولية شخصيا عن الأوامر والتعليمات التي يوجهها لمرؤوسيه.
 - ◀ يتعهد بتأكيد تعليماته كتابيا كلما تلقى احترازا كتابيا صادرا عن أحد مرؤوسيه بتعليماته المقدوح في شرعيتها.

في اطار العلاقة مع الزملاء في العمل

- ◀ يحرص الموظف على ما يلي :
 - ◀ التعاون مع زملائه بإفادتهم بأرائه ومساعدتهم على إيجاد حلول للإشكاليات وتطوير أساليب العمل مع مدهم بكل وثيقة تعتبر مفيدة لحسن سير العمل وذلك في إطار إحترام السر المهني.
 - ◀ تجنب التشكيك في كفاءة زملائه.
 - ◀ التحلي بالاحترام والإنصاف والتضامن والأدب والاستقامة في علاقاته مع زملائه وذلك مهما كان مركزه ومستواه في التسلسل الوظيفي.

- ◀ احترام خصوصية زملائه والامتناع عن سوء استعمال معلومات تخص حياتهم الشخصية لغاية الإضرار بهم.
- ◀ تجنب كل سلوك غير أخلاقي وكل شكل من أشكال التحرش وكل تصرف من شأنه أن يمس بالأخلاق الحميدة.

في اطار ممارسة النشاط المهني والوظيفي

يسعى الموظف عند ممارسته لنشاطه المهني والوظيفي الى الالتزام بجملة الواجبات التالية :

. المحافظة على أموال البنك وممتلكاته وموجوداته

يلتزم كل موظف بـ

- المحافظة على أموال البنك وممتلكاته وموجوداته وعدم التفريط بأي حق من حقوقه وبأي طريقة كانت وعليه بذل كل جهده لاستعمال أموال البنك بالطريقة المثلى وعدم استعمالها بغير وجه حق، وتبليغ رئيسه المباشر عن أي تجاوز أو تصرف غير مطابق للأنظمة الجاري بها العمل.
- عدم استخدام ممتلكات البنك للحصول على مكاسب خاصة أو للترويج عن نواتج أو خدمات لمنفعته الشخصية أو منفعة طرف آخر له تربطه به علاقة.

. التزام السرية واحترام السر المهني

يلتزم الموظف بـ :

- المحافظة على السرية في كل ما يملكه من معلومات حساسة.
- عدم إفشاء أي معلومة سرية تتعلق بنشاط البنك أو الوضعية المالية لشركة أو لكيان قانوني أو أي مصدر آخر لسندات أو أدوات مالية.
- الالتزام بتبليغ رؤسائه عن كل تجاوز أو إهمال في مجال المحافظة على سرية المعلومات أو تلاعب أو قصور في هذا المجال.
- الالتزام بواجب السرية حتى بعد الانقطاع عن الوظيفة داخل البنك لأي سبب من الأسباب (...).

. حماية المعطيات

يلتزم كل موظف بـ :

- ◀ اتخاذ كافة الاحتياطات المناسبة واللازمة لحماية سرية المعلومات المتعلقة بنشاط البنك أو بحرفائه من أية اختراقات أو استعمالات غير مخول بها.
- ◀ عدم اختراق المنظومة المعلوماتية للحصول على معلومات لا تندرج ضمن صلاحيات الوظيفة المكلف بها.
- ◀ أخذ الاحتياطات اللازمة والضرورية في تعامله مع أطراف خارجية للبنك عند استعمال الوسائل الصوتية أو المعلوماتية أو غيرها وذلك طبقاً للإجراءات الداخلية المعمول بها.
- ◀ عدم إتلاف أو التخلّص من أي وثيقة أو سجل أو نظام أو معلومة إلا بعد صدور قرار رسمي وذلك طبقاً للإجراءات الجاري بها العمل داخل البنك.
- ◀ الاحتفاظ بالوثائق المهنية مهما كان نوعها بشكل آمن طبقاً للإجراءات الجاري بها العمل داخل البنك.
- ◀ نقل الوثائق للإدارة المختصة لإتلافها أو لحفظها داخل أرفيف البنك وذلك طبقاً للإجراءات الجاري بها العمل داخل البنك.

. مكافحة غسيل الأموال وتمويل الإرهاب :

يلتزم كل موظف بـ :

- الإمتناع عن استخدام منتجات البنك وخدماته للمساعدة في عمليات غسل الأموال والنشاطات المشبوهة والأعمال الممنوعة طبقاً للقوانين والأنظمة الجاري بها العمل.
- تحديد هوية الأطراف المشتركة في المعاملات مع البنك ، علاوة على مراقبة نشاطاتها ومعاملاتها والبحث عن أي نشاط غير عادي ومثير للشبهة والقيام بصفة مهنية بكل ما يستلزم من أعمال طبقاً للقوانين الجاري بها العمل.
- القيام بالإبلاغ بكل سرعة ومسؤولية عند الاشتباه بأي عملية غسل أموال أو تمويل الأنشطة المحظورة.

. تجنب ممارسة الفساد والعمليات المشبوهة :

- يجب أن لا يتعاطى الموظف أي نشاط فيه غش أو يعتمد السهو أو التصريح الكاذب الذي قد يغالط أو يدفع إلى الغلط أي طرف قصد الحصول مباشرة أو بشكل غير مباشر على فائدة تحت أي شكل من الأشكال أو التقصي من أي واجب.

- يحجّر على الموظف تحجيرا تاما المشاركة في عمليات سرقة أو تحويل وجهة أموال وغيرها من الأعمال الممنوعة قانونا.
- يحجّر على الموظف تجاوز صلاحياته لجني فائدة شخصية بما في ذلك تقديم أو قبول أي رشوة وتلقى أو طلب أي شيء ثمين مباشرة أو بشكل غير مباشر قصد التأثير على أعمال أي طرف أو إعطاء الأمر لأي كان لفعل ذلك لحسابه.
- يحجّر على الموظف قبول هدايا خاصة او منح من أي شخص له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالبنك. ويجب أن تكون الدعوات والهدايا المقدمة والمقبولة ضعيفة القيمة وفي الحدود المقبولة طبقا للأعراف الجاري بها العمل ولا يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على موضوعيته في أداء مهامه.
- لا يمكن لموظف البنك أن ينتفع أو يسند لأفراد عائلته أو إلى أشخاص تربطه بهم مصالح ، تسهيلات أو امتيازات أو قروضا بشروط تفضيلية خارج الاطار القانوني الجاري به العمل، ويكون الأمر كذلك بالنسبة للقروض الشخصية والقروض المهنية والمكشوفات والشروط التفضيلية وغيرها حتى وإن كانت المبالغ المعنية تقع ضمن مشمولاته العادية.

في اطار النشاط الجمعياتي

- يتعين على كل موظف يشارك في أنشطة سياسية أو اجتماعية أو رياضية أو خيرية او غيرها من الانشطة الجمعياتية أن يعلم كتابيا إدارة البنك بصفته تلك.
- يحرص الموظف على أن لا تمس نشاطاته السياسية أو الاجتماعية او الفكرية بثقة المتعاملين مع البنك ورؤسائه في العمل. كما يحرص ان لا يؤثر ذلك في قدرته على أداء وظيفته على الوجه الاحسن وان لا يحيد عن واجب الحياد.
- يحجّر على الموظف استعمال اسم البنك أو موارده أو تجهيزاته عند القيام بأنشطة سياسية أو اجتماعية أو خيرية كما يحجّر عليه القيام بهذه الأنشطة داخل أوقات العمل.
- يمتنع الموظف عن استغلال مركزه من أجل غايات سياسية أو حزبية ويجب عليه عند القيام بمثل هذه الأعمال أن يتأكد من أن العموم على دراية تامة بأنه يعمل بصفته الشخصية وليس كموظف ممثل عن البنك.

في اطار ممارسة أنشطة مهنية موازية

- لا يسمح للموظف بممارسة أي نشاط آخر بمقابل في أي مجال من المجالات المهنية إلا بترخيص يخول له الجمع في نطاق القوانين والتراتب المنظمة لنشاطه الأصلي.

في اطار التعامل مع الحرفاء والمتعاملين مع البنك

يلتزم الموظف بـ :

- معاملة الحرفاء و المزودين المزودين وجميع المتعاملين مع البنك بكل حرفية وأمانة واستقامة وحيادية وتجرد.
- عدم القيام بعمليات مالية (إقراض، إقتراض، مسك حسابات، ... إلخ) بصفة شخصية مع الحرفاء او أيًا من المتعاملين مع البنك.
- تجنب مناقشة المسائل الشخصية للمتعاملين مع البنك والتدخل فيها بشكل مباشر أو غير مباشر.
- احترام واجب السرية والتكتم إزاء الحرفاء والغير.
- الامتناع عن قبول أو اشتراط هدايا أو هبات أو فوائد مهما كانت لنفسه أو لفائدة الغير قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على موضوعيته في أداء مهامه.
- التعاطي بنزاهة وموضوعية مع الحرفاء والدفاع عن مصالحهم بحيادية تامة وإنصاف دون المساس من مصالح البنك.
- تمكين الحرفاء وكل المتعاملين مع البنك من النفاذ إلى الوثائق الإدارية في حدود صلاحياته وطبقا للتشريع الجاري به العمل.
- معرفة الحريف وتقييم وضعيته المالية وحاجياته وقيوده وإدراك المخاطر الناجمة عن التعامل معه وكيفية التحكم فيها.
- مد الحريف بالمعلومات الموثوقة والمفيدة حول المنتجات والخدمات البنكية المعروضة وحول الشروط والالتزامات المتعلقة بها، مما يضمن مصلحة الحريف ومصلحة البنك في نفس الوقت.
- الامتناع عن إسداء نصائح أو توصيات للحرفاء أو المزودين او غيرهم قصد الحث على الغش والممارسات غير النزيهة،
- التعاطي بنجاعة وسرعة مع طلبات واستفسارات الحرفاء وتوجيههم نحو المصالح والهيكل المختصة داخل البنك.
- التصريح لرؤسائه عن أية عروض غير قانونية و مشبوهة يعرضها عليه أي طرف خارجي له علاقة مع البنك و ذلك لأخذ القرارات و الإجراءات اللازمة.

في اطار الافصاح والتصريحات العمومية

- يتعين على كل موظف الإفصاح و الإدلاء و بدون أي تحديد كان بكل المعلومات التي يتوجب الإفصاح عنها للرقابة الداخلية ومدققي الحسابات أو أي جهاز رقابي معين من طرف جمعية المساهمين أو من الإدارة العامة أو من الجهات الرسمية الخارجية.
- يتمتع الموظف عن عرقلة الإفصاح عن وثائق أو معطيات رسمية يتوجب أو يسمح بنشرها للعموم وعن نشر معلومات مغالطة أو غير صحيحة حول مواضيع تهم وظيفته أو الهيكل الاداري الذي يعمل به.
- لا يمكن الافصاح بأي معلومة خاصة بالبنك بما في ذلك ما يتبادله الموظفون فيما بينهم من معلومات خارج البنك دون الحصول على ترخيص مسبق.
- يتمتع الموظف عن الإدلاء بأي تصريح أو مداخلة وعن نشر أو إفشاء معلومات أو وثائق رسمية عن طريق الصحافة أو غيرها من وسائل الإعلام حول مواضيع تهم وظيفته أو الهيكل الاداري الذي يعمل به بدون الإذن المسبق والصريح من الادارة العامة للبنك.
- يجب على الموظف أن يتمتع عن القيام بتصريحات مهما كان نوعها تتعارض مع التكتّم المهني والحفاظ على المصلحة العليا للبنك .
- لا يمكن إلقاء الخطب العمومية وإجراء المقابلات الصحافية والتصريحات المتعلقة بنشاط البنك دون موافقة الإدارة العامة للبنك.
- يقوم المخول لهم و دون سواهم بكل عمليات الإفصاح المالي و كل الإجراءات القانونية الخاصة بالإعلام و الإفصاح.

. في مجال التعيينات والتكوين

على إدارة البنك :

- مراعاة مؤهلات الموظف العلمية والمهنية ومهارته قبل تعيينه في وظيفته.
- الأخذ بعين الاعتبار مصلحة البنك ومصلحة الموظف عند الالتجاء إلى نقلة الموظفين.
- احترام التزاماتها في مجال التكوين والرسكلة تجاه الموظفين قصد دعم وتطوير كفاءاتهم المهنية مما يضمن لهم أداء وظائفهم على أحسن وجه.
- التعامل مع الموظفين بمهنية عالية دون محاباة أو تمييز، و بمنأى عن أية اعتبارات ذات صلة بالقرابة أو الصداقة أو بالمفاهيم النفعية و دون أي تمييز مرتكز على النوع الاجتماعي أو العرق أو العمر،
- حماية الموظف من أي ضغوطات كانت و محاسبتها عند الاقتضاء في صورة ثبوت التقصير عند أداء وظائفه.

. في مجال الترقيات

يجب على إدارة البنك الأخذ بعين الاعتبار الكفاءة المهنية والمردودية والنزاهة ومدى تفاني الموظف في أداء الأعمال المنوطة بعهدته كمعايير للترقيات مع احترام الترتيب الجاري بها العمل داخل البنك في هذا المجال.

. في مجال توفير وسائل العمل المريح والضروري :

يجب على إدارة البنك توفير كل المستلزمات والحاجيات الضرورية من موارد بشرية ووسائل لوجستية التي من شأنها ان تساهم في تأمين ظروف عمل مريحة وتضمن لجميع الاطراف تأدية المهام المنوطة بعهدتها على الوجه الافضل وبالنجاعة المطلوبة.

. الجسدية

تلتزم ادارة البنك بالحفاظ على السلامة الجسدية للموظفين داخل أماكن العمل. وعلى هذا الأساس، يتعين على ادارة البنك إحترام كل الأحكام التنظيمية والتعليمات الخاصة بحفظ الصحة والسلامة بشكل دقيق.

. ب. سلامة المعطيات الشخصية

▪ يجب على ادارة البنك احترام الحياة الخاصة للموظفين وكرامتهم، ويلتزم بضمان حماية وسرية المعلومات الشخصية لجملة الموظفين وخاصة المضمنة في الملفات الإدارية وفي المنظومات المعلوماتية والأرشفيف.

- يحجر على إدارة البنك تمكين الغير (من داخل أو خارج البنك) من الاطلاع على المعطيات الشخصية لموظفي البنك التي بحوزته إلا بترخيص صريح من المعنيين بالأمر أو بإذن قضائي.

يات الموظف

على إدارة البنك أن تضع على ذمة الموظفين مكانا مخصصا لإيداع الشكاوي المتعلقة بالعمل مع المحافظة على السرية تجاه من صدرت عنه الشكوى أو الأشخاص موضوع الشكوى وعلى التكتّم والموضوعية. ويجب أن تكون الشكوى صادقة وأن لا تقدم إلا في صورة ما لم يتوصل الموظف إلى حل المسألة بصفة مرضية مع رئيسه المباشر في العمل أو مع الدائرة المعنية.

على إدارة البنك أن تحرص على توفير مناخ اجتماعي سليم داخل البنك يكون حافزا على زيادة المردودية والعطاء المهني وذلك عبر :

- الاستماع الى مشاغل الموظفين وانتظارهم في كامل المجالات (المهنية ، المادية ، الاجتماعية...).
- ارساء سياسة تشاركية مع جميع الاطراف الاجتماعية وممثلي العملة مبنية على التشاور البناء في حدود صلاحيات كل طرف.
- دعم الانشطة الترفيهية والثقافية والرياضية داخل البنك لإضفاء اجواء ودية ومريحة تتمي روح الانتماء الى المؤسسة.

2016 29

ناجية الغربي

1

التعريف

◀ كل شخص يعمل بالشركة التونسية للبنك بصفة دائمة (رئيسا او مـرؤوس) او بصفة وقتية وعرضية وكذلك الموظفين الذين هم في فترة تجربة.

◀ : الادارة العامة ومجلس ادارة البنك كل في حدود صلاحياته.

◀ المعلومات السرية : كل معلومة لا يعرفها العموم، تتعلق بالشركة التونسية للبنك أو بموظفيها ومساهميتها وحرثائها ومزوديتها وكل ذي علاقة بالبنك.

◀ : يعتبر " تخويفا " كل سلوك يمس كرامة الشخص ولا سيما عندما يتصف هذا السلوك بالخصايات التالية :

- سلوك غير لائق وجارح للشخص الذي يتعرض له،
- سلوك متكرر ومـحرج للشخص الذي يكون موضوعه،
- سلوك يخلق مناخا من العداوة والإذلال إزاء الشخص الذي يكون ضحيته.

◀ : يكون موظف ما في وضعية تضارب مصالح عندما يمكن أن تقود هذه الوضعية بشكل مباشر أو غير مباشر إلى الاختيا بين مصالح البنك أو حرفائه وبين مصالحه الشخصية أو مصالح أي شخص يرتبط معه بأية طريقة كانت،

◀ الحريف : كل شخص يربط علاقة أعمال مع البنك (سواء كانت هذه العلاقة طويلة المدة أو عابرة)،

◀ : تتمثل جنحة المطلع بالنسبة لموظف البنك الذي تتوفر لديه معلومات متميزة وذات وق المالية في استغلال هذه المعلومات بصفة غير شرعية وذلك بالاستفادة منها شخصيا تسريبها لفائدة قصد تمكينه من أي امتياز قبل معرفة العموم بهذه المعلومات.

◀ المعلومات المتميزة

:
المدرجة بالبورصة ذات دلالة ومتميزة عندما تكون غير معلومة للعموم ويكون لها تأثير على أسعار السندات المعنية أو عندما يرى أي مستثمر أن هذه المعلومات هامة ليقرر شراء أو بيع هذه السندات مما قد يؤثر على أسعارها. وتعتبر المعلومات عمومية بداية من الإعلان عنها بشكل عمومي أو نشرها أو وضعها على ذمة العموم بأي شكل كان بحيث يمكن لكل مستثمر أو حريف الاطلاع عليها عموما.

2

التزام

20...../...../.....

اني الممضي اسفله السيد (ة) معرفّ

التعيين

الخطة الوظيفية

اشهد اني تسلمت مدونة اخلاقيات العمل والسلوك الوظيفي للشركة التونسية للبنك واشهد اني
اطلعت على فحوى الواجبات والالتزامات الواردة بها و بان احترم ما جاء فيها من مبادئ
وضوابط اخلاقية .

*

* : ان امضاء هذا الالتزام من قبل الموظفين الوقتيين والعرضيين او الموظفين الذين هم في فترة تجربة لا يعد التزاما بالانتداب.