



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة - خميس مليانة -
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم الاجتماع

محاضرات في مقياس:

الحوكمة وأخلاقيات المهنة

لمستوى السنة الثالثة علم الاجتماع

د. علي بن يحيى سليمة

السنة الجامعية: 2021-2022

محتوى المقياس

- المحاضرة الأولى: مدخل إلى الحكومة
- المحاضرة الثانية: الحكم الراشد
- المحاضرة الثالثة: الفساد الإداري
- المحاضرة الرابعة: أخلاقيات المهنة
- المحاضرة الخامسة: الانضباط والالتزام الوظيفي
- المحاضرة السادسة: مدونة وقواعد السلوك الوظيفي

المحاضرة الأولى: مدخل إلى الحوكمة

1- مفهوم الحوكمة:

● **لغة:** إن كلمة "Gouvernance" معناها حاكمة من الأحكام والحاكمية، وبالرجوع إلى معاجم اللغة العربية والبحث تحت لفظ "حكم نجد أن العرب تقول: حكمت أو أحكمت وحكمت، معنى: منعت ورددت، ومن هذا قيل للحاكم بين الناس حاكم لأنه يمنع الظالم من الظلم، ومن معاني لكلمة "حكم" حكم شيء، أحكمه، كلاهما مهناه: منعه من الفساد (حسين عبد المطلب الأسرج، مقالات في الاقتصاد الإسلامي، ص 10)

● **اصطلاحاً:** يعد مصطلح الحوكمة هو الترجمة المختصرة التي راجت للمصطلح "حوكمة الشركات" (corporate Governance)، أما الترجمة العلمية لهذا المصطلح، والتي اتفق عليها فهي: "أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة

وقد أورد باركينسون (parkinson) في كتابه "حوكمة الشركات (corporate Governance, 1994) تعريفاً للحكومة أجمع العديد من المختصين على شموليته: "الحوكمة هي الإجراء الإداري، الإشرافي والتنسيقي المعتمد والذي يعكس مصداقية إدارة الشركة في رعايتها لمصالح الشركاء"

ويرى الغالبي والعامري بأن المنظور الأشمل لمفهوم الحوكمة هو ذلك الذي: "يرى أن الشركات الخاصة (وحتى العامة) في أليات عملها وتصرفاتها لا تبتعد كثيراً عن كونها حكومات مصغرة يفترض أن تلتزم بجوانب العدالة والمساواة والحكم الصالح لتعزيز مبادئ المشاركة الديمقراطية وبالتالي تقوية المساءلة والرقابة والنزاهة في عملها وبما يعود بالنفع على مختلف الفئات (طاهر محسن الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، ص 449).

2- **نشأة الحوكمة:** لقد عرف الإنسان الحوكمة منذ بدايات التاريخ، إلا أن ممارسته له لم تكن بالجودة والوعي المدركين لها حالياً فعند التحدث عن تاريخ الحوكمة يجب أن نأخذ بالحسبان أمرين مهمين في طرح تاريخ وتطور الحوكمة أولهما العفوية، وثانيهما الحوكمة الوضعية الحديثة أ- الحوكمة العفوية: وهي الأداء الإنساني الأمثل للأفراد والمجتمعات في كل تعاملهم، مع أنفسهم أولاً ومع المحيط الخارجي الذي يعيش فيه ويتفاعل معه إيجاباً، والحوكمة العفوية تتأتى من

مصدرين هما: حوكمة إلهية * حوكمة غريزية

وهما قد بدأتا منذ خلق الإنسان أو حتى قبله.

ب- **الحوكمة الوضعية الحديثة:** وهي ما اجتهد الانسان في تأسيسه وسنه من دساتير وقوانين وحتى ما تتضمنه جملة العادات والتقاليد الاجتماعية، بغية تنظيم معيشة الأفراد والمجتمعات وحماية المصالح الفردية والمشاركة على حد سواء

هذا وتعد الأدبيات الاقتصادية من أوائل من فعل هذا المصطلح، حيث نجد أن شركة Berle and Means في العام 1932 هي أول من تناول الحوكمة من خلال قضية فصل الملكية عن الإدارة في الولايات المتحدة وما يتبع ذلك من مشاكل نتيجة هذا الفصل بعد ذلك تطرق Mecling 1976 إلى مشكلة الوكالة وحتمية صراع أصحاب المصالح، ولتخفيف الفجوة بينهم رأى William أن الممارسة السليمة للحوكمة تأتي لسد هذه الفجوة بشكل يعظم من قيمة الشركة ويحدث التوازن بين أصحاب المصالح

لكن في الحقيقة لم تظهر الحوكمة كظاهرة (جديرة بالمتابعة والدراسة) إلا في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية (الفضائح والممارسات غير الأخلاقية) التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وروسيا في عقد التسعينات من ق 20، وتبعته م.أ التي شهدت انهيارات مالية ومحاسبية خاصة من خلال 2001 والتي كان من أبرزها شركتي أنرون وورلدكوم (محمد العشي، حوكمة الشركات، <https://www.slideshare.net/MALASHI> 1980/ SS- 51020858)

3- أسس الحوكمة: تتصف الحوكمة بالخصائص والأركان التالي: المشاركة- حكم القانون- الشفافية- سرعة الاستجابة- بناء وفق التوافق والإجماع- المساواة والاشتمال- الفعالية والكفاءة- المحاسبة وأيضا لرؤية الاستراتيجية

4- أهداف الحوكمة: من أهدافها نجد: (ظاهر محسن الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، ص 449).

- تأطير العلاقة على أسس سليمة وواضحة بين مختلف أصحاب المصالح، وتحديد المسؤوليات ومتابعة تنفيذ المهام الملقاة على عاتق كل جهة
- تقليل واجتثاث حالات الفساد والهدر وما يرتبط بها من استغلال غير كفؤ ويأتي هذا في إطار العمل وفق آليات تتسم بالوضوح والشفافية وتمكين العاملين من ممارسة دورهم كاملا

- زيادة الثقة وتعزيز الحوار بين مختلف الأطراف ذات مصلحة وإيجاد صيغ للتعاون والاندماج الكامل بالعمل وتحسين الأداء العام (اقتصادي - اجتماعي...) للمنظمات
- تحديد الأدوار مختلف الجهات وبالأخص دور ومسؤولية مجلس الإدارة والإدارة العليا والمساهمين وخاصة في إطار مسؤولية الرصد والرقابة
- توفير بيئة صحية للعمل تعزز في إطارها جوانب المساءلة واحترام التعليمات والقوانين ووضع الارشادات الكافية والمتجدد للعمل وتقويم أداء الإدارة العليا بشكل صحيح
- 5- **محددات الحوكمة:** وتتمثل في نوعين وهي بدورها تشكل طبيعة أنواعها: (توفيق عبد المحسن، أخلاقيات الأعمال، ص 397)
 - أ- **محددات داخلية:** وهي جملة القواعد المطبقة، الهياكل الإدارية، السلطات والواجبات، (حوكمة داخلية)
 - ب- **محددات خارجية:** مثل القوانين واللوائح، كفاءة القطاع (الذي تنتمي إليه المنظمة)، كفاءة الأجهزة الرقابية (حوكمة خارجية)
- 6- **مراحل تطبيق الحوكمة:** يذكر سليفان وسمبونارس أن مجتمعات المنظمات تمر عبر خمس مراحل في تبنيها لحوكمة جيد: (توفيق عبد المحسن، أخلاقيات الأعمال، ص 397).
 - 1- زيادة مستوى الوعي
 - 2- وضع القوانين المحلية
 - 3- مراقبة التطبيق
 - 4- التدريب على المسؤوليات الجديدة
 - 5- إضفاء الطابع المؤسسي على الحوكمة

المحاضرة الثانية: الحكم الرشيد:

1- مفهوم الحكم الرشيد:

يعني كلمة منع القرار أو العملية التي من خلالها تنفذ القرارات، جاء مفهوم الحكم الرشيد ليضيف على مفهوم الحكم بعدا عقلانيا، فالحكم الرشيد يعرف بالرشادة أو الحاكمية، ظهر هذا المصطلح في اللغة الفرنسية في القرن 13م كمرادف لمصطلح الحكومة ثم كمصطلح قانوني يستعمل في نطاق واسع برز هذا المفهوم نتيجة لتطورات وتغيرات حديثة تجلت في التغير الذي حصل في طبيعة دور الحكومة من جهة وتأثره بمعطيات داخلية ودولة من جهة أخرى، من أسباب الاهتمام المتزايد بهذا المصطلح هي ظروف الوقت الراهن والتي من بينها العولمة كأهم افرازات العصر وما تتضمنه من شيوع ظاهرة الفساد عالميا

- يتميز الحكم الرشيد بوجود مبادئ عديدة ومتنوعة تختلف أولوية تطبيق هذه المبادئ من بلد إلى آخر على العموم يجمع الكثير من الدراسات والبحوث حول الحكم الرشيد على أنه ذلك الحكم الذي يقوم على مبادئ أساسية تنحصر في:

أ- الشفافية:

هي كشف الحقائق والنقاش العام الحر بمعنى ضرورة الإفصاح للجمهور واطلاعهم على مناصح السياسات العامة من قبل مسؤولي إدارة الدولة، وكلما كان النظام يحقق مساحة أكبر من الشفافية والتعامل وإتاحة وسائل المعرفة وحرية تدفق المعلومات لجميع الأعضاء المعنيين كان أقرب إلى تطبيق الحكم الرشيد.

ب- المشاركة:

تعني أن كل الرجال والنساء يجب أن يكون لهم رأي في صنع القرار سواء بطريقة مباشرة أو من خلال مؤسسات وسيطة مشروعة مما يحقق قدرا من الثقافة المجتمعية ويساعد في إعطاء شرعية للقرارات المتخذة سواء على مستوى السلطة أو مستوى اتخاذ القرار داخل المؤسسة، تعتبر المشاركة من أبرز أليات نجاح الحكم الرشيد، ويرتب مفهومها بالمجتمع المفتوح والديمقراطي، كما أنها مكون أساسي من مكونات التنمية البشرية.

ج- المسألة:

تعكس واجب المسؤولين عن الوظائف الرسمية في أن يقدموا تقارير دورية عن عملهم وسياساتهم ومستويات تنفيذها وبالتالي هي حق المواطنين في الحصول على التقارير والمعلومات اللازمة عن عمل الإدارات العامة، بهدف رفع فعالية وكفاءة العمل، ومن ثم فالمساءلة فعل تقويمي هام وضروري لكل الجهات المسؤولة ومطلب رئيس وحق للأطراف المرؤوسة، وهي بذلك تعتبر التزاما بين المؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص وتنظيمات المجتمع المدني.

د - الرقابة:

الوظيفة الأساسية للرقابة هي متابعة سير العمل للخطط المرسومة بهدف اكتشاف الانحرافات في الوقت المناسب وتصحيحها، يمكن من خلالها التأكد من احترام المرؤوسين للقوانين والقرارات الصادرة من المستويات الإدارية العليا والمحافظة على حقوق الأطراف ذات المصلحة

هـ - الفعالية:

تعكس توافر القدرة على تنفيذ مشاريع وفق نتائج تستجيب إلى احتياجات المواطنين وتطلعاتهم على أساس إدارة عقلانية وحسن استغلال الموارد

د - العدالة والمساواة:

تعني توافر الفرص المساوية للجميع بكافة أنواعهم وأجناسهم، في الارتقاء الاجتماعي لتحسين أوضاعهم أو الحفاظ عليها، مثلما يتم استهداف الفقراء والأقل حظا لتوفير الرفاهية للجميع

ن - التوافق:

يرمز إلى القدرة على التوسط والتحكيم بين المصالح المتضاربة من أجل الوصول إلى اجماع واسع حول مصلحة الجميع أو المصلحة العامة

ي - الثقة والاحترام:

يجب أن يسود الاحترام والثقة بين الأطراف المكونة للحكم الراشد سواء من قبل القطاع الخاص أو المجتمعات المدنية أو الحكومة وتقبل اختلاف وجهات النظر

س - العمل المؤسسي:

بمعنى وجود إطارا مؤسساتيا ملائما بتنظيم العمليات الضرورية الرامية للإشراف على مراحل التصميم والتنفيذ والمراقبة والتقييم أي وجود مؤسسات، هيئات أو جماعات ذات طابع رسمي تشرف على التخطيط والتنفيذ وتحديد أليات المراقبة والتقييم وينص هذا المبدأ على الطابع الجماعي للعمل بدل العمل الفردي

أركان الحكم الراشد:

بعيدا عن التعريفات الأكاديمية والقانونية لمفهوم الحكم الراشد وهذا ليس رفضا لها ولا تناقضا معها، وإنما دخولا في الجانب العلمي والمفهوم ودلالاتها العملية، يعتقد بأن الحكم الراشد له قواعد وأركان ثلاثة وهي

1- الحرية:

تعتبر الحريات العامة جزءا من حقوق الإنسان الطبيعية التي تكرست له عبر الخليقة وشجعته ونظمته الكثير من القوانين وكذلك الشرائع السماوية على رأسها الإسلام، وتمثل غدارة الحريات العامة بشافية وكفاءة أساسا للتنمية السياسية وحفاظا للدولة والمجتمع من الانهيار، وتمثل

الحرية روح الإنسان في اعمار الأرض والإبداع والبناء والعمل والكفاح والدفاع عن المجتمع والتعبير عن ذاته ومشاركته في الحياة العامة

2- المساواة:

حيث تستند المساواة في المجتمع إلى أن المواطنة هي القاعدة الناعمة لحياة المجتمع، وهي بذلك تؤسس لبيئة اجتماعية مستقرة، كما تؤسس فكرا اجتماعيا وسياسيا مستقرا يمكن البناء عليه الكثير من فرص النجاح الاقتصادي والسياسي والثقافي وترفع الكثير من الظلم الفردي والجماعي عن الجمع والدولة

3- العدل:

العادل مسيرة محفوف بالمخاطر، وتعتبر قاعدة العدل من قواعد الدين والفقيدة الإسلامية، وكذلك هو الجزء القيم من التاريخ الثقافي البشري، وتفتخر الأمم بأنها قادرة على تحقيق العدل في الحكم والقضاء، وكذلك في تقديم الخدمات الأساسية (التعليم والصحة) وكذا العلاقات الخارجية، واتخاذ الموافق بين الدول والأمم الأخرى وهي بذلك تتعاطى مع العدل بوصفه ركنا أساسيا لهذه الدولة ولهذا الحكم حتى يعد حكما رشيدا

أبعاد الحكم الراشد:

1- البعد السياسي:

يمكن في ضرورة تفعيل الديمقراطية التي تعتبر شرطا أساسيا لتجسيد الحكم الراشد، وذلك من خلال:

أ- تنظيم انتخابات حرة ونزيهة وشفافة، تسمح بمشاركة أحزاب سياسية ومواطنون في إطار القانون

ب- مشاركة سياسية واسعة النطاق ليس فقط في إطار الميكانيزمات الانتخابية (المشاركة الدورية) في إطار الإمكانيات المتاحة للجماعات والمجتمع المدني لممارسة السلطة سواء كان ذلك من خلال الحصول على المعلومات أو المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، كما يمكن إدراج حق المواطنين في محاسبة الحكام وذلك من خلال مطالبتهم بتقييم حصيلة أعمالهم التي تفرض

ت- الدولة الحقوقية قضائية مستقلة وقادرة على تطبيق القوانين

ث- صحافة مستقلة ومنافسة قادرة على تشكيل أي عام

ج- هيئة البرلمانية مسؤولة تتمتع بإمكانية القيام بعملية التحقيق ونظام اتصالي اعلامي يجعلها في اتصال واستشارة مباشرة ودائمة مع الناخبين والسلطة التنفيذية.

2- البعد الإداري والتقني:

تطبيقا وتقييمها من طرف الألة الإدارية، ويتكون هذا النسق من مجموع الوظائف العمومي، أي مجموع الموارد المادية والمعنوية والمالية الذي وضعته الدولة بهدف اشباع رضى المدارس لممارسة النشاطات المصلحة العامة.

3- البعد الاقتصادي:

يكن هذا في إرشاده " الرشادة الاقتصادية" والتي تعني عملية إجراءات اتخاذ القرارات التي تكون لها تأثيرات على النشاطات الاقتصادية للدولة تشمل أساليب وعلاقتها الاقتصادية مع دول أخرى، ونجد مرجعيتها في بيئة العلاقات الاقتصادية والقواعد التي تنظم عملية انتاج وتوزيع الموارد والخدمات داخل مجتمع معين.

معايير الحكم الرشيد:

1- يتضمن حق جميع المواطنين في التصويت وابداء الرأي: حق مشاركة والانتخاب والتصويت والمشاركة الفعالة والمباشرة في العملية الانتخابية، مع ضمان حرية الجماعات في تشكيل الأحزاب والنقابات التي تتضمن الحريات العام للإنسان

2- سيادة القانون: لابد أن يكون القانون مرجعية ثابتة وقوية لعامة المواطنين وتعتبر سيادته هي الأقوى حيث يقوم الحكم الرشيد على قوة التقاضي أو التحاكم، مما يتطلب ذلك منه حكم قضائي نزيه وشفاف بهدف تحقيق العدالة وخاصة عند وجود انحرافات غير مقبولة في المجتمع

3- فعالية الحكومة: أي انجاز الأهداف والقدرة على تحقيق كافة الأهداف الموضوعة في الخطط، أي قدرة جهاز الخدمة المدنية واستقلالها عند الضغوط السياسية ونوعية اعداد السياسات

4- نوعية التنظيم: قدرة الحكومة على توفير سياسات وتنظيمات سليمة تتبع تنمية القطاع الخاص، وذلك بتوفير بيئة مناسبة والفضاء على القيود الرئيسية

5- مكافحة الفساد: يبين لنا مدى استغلال السلطة لتحقيق مكاسب خاصة بما في ذلك أعمال الفساد

مكونات الحكم الرشيد:

الحكم الرشيد لا يشير فقط إلى نوع معين من الحكومة ولكنه يتضمن جهود ديمقراطية في المجتمع والتي تعتبر نمطا من أنماط هذا الحكم، فهناك علاقة تكاملية بين الحكم الرشيد والديمقراطية، بحيث تعتبر شرط أساسي لتطبيق الحكم الرشيد، ومن هنا يمكن القول بأن العلاقة قيمية بمعنى أن الحكم الرشيد هو نتاج الديمقراطية وهذا يبين محاولة هذه الأخيرة سد الثغرات والنزاعات التي بدأت تلوح في الأفق.

2- الأنظمة الانتخابية:

يعرف بأنها قواعد فنية القصد منها الترويج بين المترشحين في الانتخابات، أو هي عبارة عن مجموعة من الأساليب والطرق المستعملة لعرض المترشحين الناخبين.

3- اللامركزية:

تعني نقل السلطة إلى هيئات تتمتع بدرجة من الاستقلال المالي والإداري المحدود تحت الرقابة السلطة المركزية فغذا كان الحكم الراشد يتجه نحو الاعتماد اللامركزية ومشاركة الشعب في اتخاذ القرارات حسب أليات قانونية، وكذلك الأجهزة التنفيذية عن طريق هياكل مختصة وبالتالي ترشيد العلاقة بين الدولة والجماعات المحلية ومكونات المجتمع.

4- الحكومة:

في الدول التي تتواجد فيها عملية انتخابية تكون الحكومة منتخبة ووظائف الدولة متعددة الجوانب، فهي تركز على إطار التفاعل الاجتماعي الذي يحدد المواطنة، وهذه الوظائف هي

• اتخاذ إطار قانوني وتشريعي مستقر وثابت وفعال

• تعزيز الاستقرار والمساواة

• تزويد الخدمات العامة بفعالية ومسؤولية.

المحاضرة الثالثة: الفساد الإداري

1- تعريف الفساد:

أ- **الفساد لغة:** أخذ المال ظلماً، والمفسدة ضد المصلحة، وفسده تفسيداً: أفسده، ونفاسدوا: قطعوا الأرحام، واستفسد ضد استصلح

ب- **اصطلاحاً:** الفساد ظاهرة بالغة التعقيد والتشابك لذلك وجب البحث عن أهم التعاريف إلي تناولته عبر كل الجهات:

1- **الفساد في الشرع الإسلامي:** لقد عرف الفساد في الشرع الإسلامي على أنه: جميع المحرمات والمكروهات شرعاً، كما عرفه جمهور الفقهاء على أنه مخالفة الفعل الشرعي، أي خروج الشيء عن الاعتدال سواء كان هذا الخروج قليلاً أو كثيراً، ويستعمل في النفس والبدن والأشياء الخارجة عن الاستقامة

2- **الفساد قانونياً:** اهتم القانون بظاهرة الفساد وأولى له أهمية وقد عرفه بأنه: "تصرف سلوكي وظيفي سيء هدفه لانحراف وكسب الحرام، والخروج على النظام لمصلحة شخصية، كما عرف بأنه: "نية استعمال الوظيفة العامة وما يترتب عليها من هيبة ونفوذ وسلطة لتحقيق منافع شخصية مالية وغير مالية وبشكل منافي للقوانين والتعليمات الرسمية"

3- **الفساد اصطلاحاً:** اختلف الكتاب في تحديد مفهوم واضح للفساد، لاختلاف المرجعيات والمعرفين وتباين تخصصاتهم العلمية والفلسفية، إلا أن معظمهم ركزوا من أن الفساد هو: "سلوك غير رسمي بديل لسلوك رسمي، تحتتمه ظروف واقعية وتقتضيه ظروف التحويل الاجتماعي والاقتصادي الذي تترض له المجتمعات

4- الفساد من وجهة نظر الهيئات الدولية

أ- **تعريف البنك الدولي:** عرف على أنه: "استغلال أو إساءة استعمال الوظيفة العامة من أجل المصلحة الشخصية

ب- **تعريف المنظمة الدولية للشفافية:** عرفت الفساد بأنه: "إساءة استعمال السلطة التي أوتن عليها الشخص لتحقيق مصالح شخصية

ت- **تعريف هيئة الأمم المتحدة:** عرفته بأنه: "سوء استعمال السلطة العامة للحصول على مكاسب شخصية مع الإضرار بالمصلحة العامة.

2- أنواع الفساد:

من خلال اللوحة التاريخية نلاحظ أنواع الفساد التي كانت في الحضارات السابقة تطورت لتواكب ما يحدث في العالم من تغير وتطور في جميع المجالات، لذلك يمكن تصنيفها كما يلي:

1- أنواع الفساد من حيث الحجم: طبقا لهذا المعيار ينقسم الفساد إلى قسمين هما:

أ- **الفساد الصغير (الأفقي):** يعرف بفساد الدرجات الوظيفية الدنيا وهو ذلك الفساد الذي يمارس من طرف فرد واحد دون تنسيق الآخرين لذا نرى أن هذا النوع من الفساد ينتشر بين صغار الموظفين

ب- **الفساد الكبير:** يعرف بفساد الدرجات الوظيفية العليا من الموظفين والذي يقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وهذا النوع هو الأشمل والأخطر لتكليفه مبالغ ضخمة لدولة

2- أنواع الفساد حسب درجة تنظيم: هناك ثلاثة أنواع رئيسية حسب هذا المعيار هي:

أ- **الفساد العرضي:** وهذا التغيير يشير إلى كافة أشكال الفساد التي تعبر عن سلوك شخص أكثر مما تعبر عن نظام عام بالإدارة مثل الاختلاس والمحسوبية، المحاباة، سرقة الأدوات المكتبية أو بعض المبالغ الصغيرة

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

ت- **الفساد الشامل:** هو معنى واسع النطاق للأموال والممتلكات الحكومية عن طريق صفقات وهمية أو تسديد أثمان سلع صورية أو تحويل ممتلكات عامة إلى مصالح خاصة تدعى المصلحة العامة

3- أنواع الفساد طبقا للمجال الذي ينشأ فيه (المجال الذي ينشر فيه أو نشاطه): يعتبر

هذا المعيار من أهم المعايير التي تم الاستناد عليها لتحديد أنواع الفساد، ويظهر التقسيم كما يلي:

أ- **الفساد الأخلاقي:** وهو الفساد الذي يؤدي بالمرء إلى الانحطاط في سلوكياته بصورة تجعله لا يحكم بعقله، الذي ميز الله به عن المخلوقات، فيستسلم لنزواته ورغباته فينحط بذلك إلى أقل الدرجات والمراتب، وينتج عن ذلك الانتشار الرذيلة والفاحشة والسلوكيات المخالفة للأداب

ب- الفساد الاجتماعي: هو الخلل الذي يصيب المؤسسات الاجتماعية التي أوكل لها المجتمع وتربية الفرد وتنشئته كالأُسرة والمدرسة والجامعات ومؤسسات العمل، والذي ينتج عنه التنشئة الفاسدة التي تؤدي إلى فساد اجتماعي مستقبلي، كعدم تقبل الفرد الولاء التنظيمي وعدم احترام الرؤساء وعدم تنفيذ الأوامر والإخلال بالأمن العام

ت- الفساد الثقافي: ويقصد به خروج أي جماعة عن الثوابت العامة لدى الأمة، مما يفكك هويتها وارثها الثقافي وهو عكس الأنواع الأخرى من الفساد يصعب الإجماع على إدانته أو سن تشريعات تجرمه

ث- الفساد القضائي: وهو الانحراف الذي يصيب الهيئات القضائية مما يؤدي غل ضياع الحقوق وتقشي الظلم، ومن أكبر صوره المحسوبية والوساطة وقبول الهدايا والرشاوى، شهادة الزور والفساد القضائي بهذا الشكل هو أخطر ما يهلك الحكومات والشعوب، لأن القضاء هو السلطة التي يعول عليها الناس لإعادة حقوقهم المهضومة

ج- الفساد السياسي: للفساد السياسي عدة تعريفات منها: "إساءة استخدام السلطة العامة من قبل النخب الحاكمة لأهداف غير مشروعة"، كما عرفته هيئة الأمم المتحدة بأنه: "استغلال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة، أي هي تغلب مصلحة القرار لمصالح الآخرين

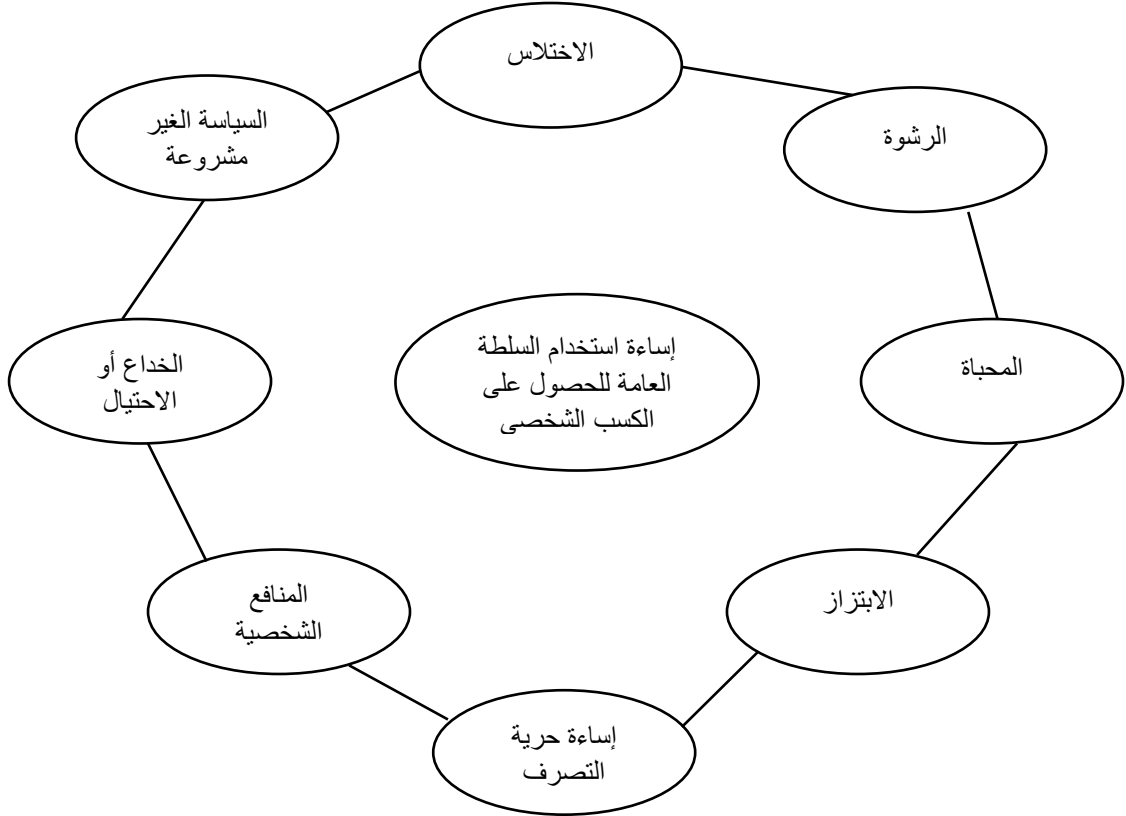
ح- الفساد الاقتصادي: ويتعلق هذا النوع من الفساد بالممارسات المنحرفة والاستغلالية للاحتكارات الاقتصادية في قطاعات الأعمال، والتي تستهدف لتحقيق منافع اقتصادية خاصة على حساب مصلحة المجتمع بما لا يتناسب مع القيمة المضافة التي تسهم بها، وتحدث هذه الممارسات نتيجة غياب الرقابة أو نتيجة ضعف الضوابط والقواعد الحاكمة والمنظمة للمناخ الاقتصادي

خ- الفساد المالي: ويتمثل في مجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل المالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية، وتتنوع مظاهر الفساد المالي لتشمل غسيل الأموال، التهرب الضريبي، تزيف العملة النقدية

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

4- مظاهر الفساد:

يتخذ الفساد الإداري والمالي مظاهر متعددة، حيث بدأ بإساءة استخدام السلطة العامة لتحقيق مكاسب شخصية، ومن هذا المنطلق يتم قبول الرشوة واختلاس الأموال والابتزاز والاحتياز والمحابة، وغيرها من الممارسات التي تسبب الضرر على المجتمع، وعلى الاقتصاد بشكل أو بآخر، وفي دراسة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي "UNDP" لخصت أهم مظاهر في الشكل الموالي:



شكل رقم (01): مظاهر الفساد وفق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي "UNDP"

وفيما يلي شرح لأهم هذه المظاهر:

1- الرشوة: تعرف على أنه: "اتفاق بين شخص وموظف على فائدة أو منفعة مقابل القيام بعمل أو الامتناع عند يدخل في اختصاص الموظف، فالرشوة في حد ذاتها تمثل اتجار الموظف في أعمال وظيفته أو استغلالها على نحو معين أو انتهاز ما يتصل بها من سلطة أو عمل للاستفادة بغير حق عن طريق الاتفاق بين الموظف وصاحب المصلحة أو التفاهم معه على قبول ما عرضه الأخير من فائدة أو عطية مقابل عمل متعلق بالوظيفة أو الخدمة العامة أو الامتناع عن أداء عمل من الأعمال التي تدخل نطاق وظيفة الموظف أو دائرة اختصاصه.

2- المحسوبية: تتمثل المحسوبية في استغلال السلطة أو التحيز لفرد أو جهة معينة على نحو يتعارض مع القوانين والتشريعات، فهي تمثل أحد أهم أشكال أو مظاهر الفساد بما تسببه من آثار اقتصادية واجتماعية سلبية مثل توزيع غير العادل لموارد البلد، وشغل الوظائف والمناصب بغير المؤهلين مما يخلف الشعور بالظلم والقهر الاجتماعي.

3- الوساطة: تعرف على أنها: "أداة أو وسيلة يستخدمها الفرد أو الأفراد للوصول إلى شخص يملك سلطة القرار لتحقيق مصلحة لشخص أو أكثر، وهي خارج اللوائح التنظيمية الرسمية وأحياناً ما تستخدم باسم عاطفة الخير وما يعرف بالشفقة أو الشفاعة.

4- الاحتيال أو الخداع: الاحتيال هو جريمة اقتصادية تتضمن نوعاً من الغش أو الخداع أو التحايل، ويعرف التحايل بأنه: القيام بتشويه وترتيب المعلومات والحقائق لتحقيق منافع خاصة، وقد تتم عمليات الاحتيال بين الأفراد وبعضهم بعض، وقد تتم من قبل الأعضاء السلطة التنفيذية هي الأكثر خطورة، إذ يكون جميع أفراد المجتمع ضحية هذا الاحتيال.

5- المحاباة: هي تفضيل جهة على آخر في خدمة لغير حق للحصول على المصالح معينة.

6- نهب المال العام: أي الحصول على أموال الدولة والتصرف لها من غير وجه حق تحت تسميات مختلفة.

7- الابتزاز: الحصول على أموال من أطراف معينة من المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة شخص المتصف بالفساد.

8- الاختلاس: وهو الاستلاء أو التخصيص غير القانوني للأموال والممتلكات التي يتم ايداعها في عهدة شخص ما، والتي تكون مملوكة للغير.

كما هناك أشكال يظهر بها الفساد الإداري والمالي تعود لتصرفات الموظف وهي الانحرافات إدارية والوظيفية أو التنظيمية، والمخالفات التي تصدر عنه كعدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف، وإفشاء أسرار الوظيفة، والتباطؤ في انجاز المعاملات... الخ

5-أسباب الفساد:

من المؤكد وجود مجموعة من الأسباب التي أدت إلى بروز ظاهرة الفساد الإداري والمالي وساهمت في انتشارهما وفي مختلف المجتمعات، فقد أكد باحثي علم الإدارة والسلوك التنظيمي على وجود ثلاث فئات حددت هذه الأسباب تتمثل في:

أولاً: أسباب الفساد الإداري والمالي حسب رأي الفئة الأولى:

أ- الأسباب الحضرية: وتعني إن سبب بروز ظاهرة الفساد الإداري والمالي هو وجود فجوة كبيرة بين القيم الحضرية السائدة في المجتمع وبين قيم قواعد العمل الرسمية المطبقة في أجهزة الدولة لذلك ستكون هناك حالات مخالفة لقيم وقواعد العمل الرسمية تعد استجابة طبيعية للنظام الحضري، كما أنها تبدو تحركاً طبيعياً لتقليص الفجوة بين قيم المجتمع وقيم قواعد العمل الرسمية

ب- الأسباب السياسية: تنشأ بسبب ضعف العلاقة بين الإدارة والجمهور وانتشار الولاءات الجزئية

ثانياً: أسباب الفساد الإداري والمالي حسب رأي الفئة الثانية:

أ- أسباب هيكلية: سببها وجود هياكل قديمة للأجهزة الإدارية لم تتغير على الرغم من التطور الكبير والتغير في قيم وطموحات الأفراد، وهذا له أثره الكبير في دفع العاملين إلى اتخاذ مسالك وطرق تعمل تحت ستار الفساد الإداري والمالي بغية تجاوز محدوديات الهياكل القديمة

ب- أسباب قيمية: إن الفساد الإداري والمالي يحدث نتيجة لانحياز النظام للفرد أو المجموعة

ت- أسباب اقتصادية: لعل من أهم هذه الأسباب هو عدم العدالة في توزيع الثروة في المجتمع والذي من شأنه أن يولد فئات ذات ثراء كبير وأخرى محرومة

ثالثاً: أسباب الفساد الإداري والمالي حسب رأي الفئة الثالثة:

أ- أسباب فيزيولوجية: وهي جميع الأسباب التي دافعها الأول والأساسي هو ما اكتسبه الفرد عن طريق الوراثة وكل ما يتعلق بالخلفية السابقة من حياته وما تركته من آثار على سلوكياته وتصرفاته

ب- أسباب اجتماعية: وهي جميع الأسباب التي تنشأ نتيجة للتأثيرات البيئية والاجتماعية

ت- أسباب مركبة: وهي جميع الأسباب التي تظهر نتيجة لتفاعل المجموعتين السابقتين من الأسباب.

5- الأليات والجهود المحلية والدولية لمكافحة الفساد:

أولاً: الأليات الإدارية والتنظيمية:

1- إدارة الذات: ويقصد بها "الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والهداف" (إدارة الذات)،

فيجب على الفرد ان يعمل جاهدا في إدارة ذاته ليبعدا عن الشبهات وطريق الحرام محققا بذلك أهدافه بالحلال ومبتعدا عن طريق الحرام

2- إدارة التغيير: يقصد بإدارة التغيير: "سلسلة من المراحل التي من خلالها يتم الانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع الجديد، أي أن التغيير هو تحول من نقطة التوازن الحالية إلى نقطة التوازن المستهدفة" ومن ضمن التغييرات التي تفرض على المجتمع التغيير:

- درجة المعاناة من قسوة الوضع الحالي

- مدى وضوح الفوائد والمزايا التي سيحققها التغيير

3- إدارة الأزمات: لا يعتبر الفساد الإداري أو المالي أزمة بحد ذاته فقط بل هو مولد لأزمات متعددة داخل المنظمة، ولعلاج الفساد الإداري من منظور (إدارة الأزمات) يمكن اتباع الخطوات التالية:

- تكوين فريق عمل متكامل يعمل بتعاون للقضاء على الفساد الإداري ومسبباته داخل المنظمة

- حل المشكلات المصاحبة للفساد الإداري بتحديد المشكلة وإجراء المشورة ومن ثم اختيار الحل الأنسب من الحلول المتاحة للخروج من الأزمة

4- الإدارة بالأهداف: وهذا المدخل يؤكد على ضرورة العمل الجماعي بروح الفريق، والمشاركة الفعالة والايجابية بين الرئيس والمرؤوس، ويحقق الرقابة الذاتية من أجل تحقيق الأهداف، حيث أنه من أحد أسباب الفساد الإداري غموض الأهداف وعدم وضوحها، وجب على كل منظمة تسعى إلى علاج ظاهرة الفساد الإداري أن تمارس أسلوب الإدارة بالأهداف

5- إدارة الاتصالات: ويعني الاتصال تبادل المعلومات ووجهات النظر والتعبير عن المشاعر والأحاسيس، وفي غدارة الاتصالات يجب تشجيع الأسئلة وتبادل الأفكار المطروحة بين الموظفين وتوجيه النقد للعمل الخاطئ في الوقت المناسب وإيجاد مناخ إيجابي للاتصال يسمح بتقبل أفكار الآخرين، حيث أنه من أحد مسببات الفساد الإداري هو عدم كفاية الاتصالات بين الرئيس ومرؤوسيه، كان لابد من الاهتمام بإدارة الاتصالات وممارستها بفعالية حتى يستطيع المدير أن يقوم الوضع الخاطئ داخل المنظمة في الوقت المناسب

6- الإدارة بالمشاركة: ويقصد بها: "المشاركة في القدرات والأداء مع الجميع والاعتماد على الإجماع فيجب على كل فرد في المنظمة أن يكون له رأي وصوت مسموع حتى يعتبر نفسه جزء من المنظمة ويتولد في داخله الولاء لها (الصعوبات في تنفيذ الإدارة بالمشاركة).

7- إدارة الجودة: تسعة إدارة الجودة إلى تحسين المستمر، والتحسين المستمر الذي تسعى إليه الجودة لا يقتصر فقط على الخدمة أو السلعة، بل يتعداه ليشمل مستوى الكفاءة في الأداء الوظيفي وتنمية العلاقات المبنية على المصارحة والثقة بين العاملين في المنشأة، فإذا راعت المنظمة الجودة في أدائها على المستوى الذاتي وعلى مستوى المنظمة ابتعدت عن أحد مسببات الفساد الإداري.

8- الهندرة (إعادة هندسة العمليات الإدارية): وتعرف على أنها: إعادة التفكير الأساسي وإعادة تصميم جذري للعمليات الإدارية لتحقيق تحسينات جوهرية في معايير قياس الأداء الحاسمة مثل التكلفة والجودة والخدمة والسرعة، وه منهج لتحقيق تطوير جذري في أداء الشركات في وقت قصير نسبيا "(إعادة الهندسة العمليات الإدارية).

ثانيا: الجهود المحلية والدولية لمكافحة الفساد:

أ- الجهود المحلية:

تعتبر الجزائر كدولة من الدلو التي مسها الفساد الإداري والمالي، فسارعت لمكافحته من خلال اتفاقيات وتشريعات

1- المبادرات الدولية لمكافحة الفساد الإداري والمالي في الجزائر:

أ- المشاركة في اتفاقية مع الأمم المتحدة لمكافحة الفساد: وقعت الجزائر على اتفاقية

مكافحة الفساد في 9 ديسمبر 2003، وصادقت على ذلك في 25 أوت 2004 مع التحفظات

ب- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية: ووقعت الجزائر على

الاتفاقية في 12 ديسمبر 2000، وصادقت عليها في 7 أكتوبر 2002 مع التحفظات

ت- المشاركة في فرق عمل لمكافحة الفساد: تعتبر الجزائر عضو مؤسس في فرقة العمل

المعنية بالإجراءات المالية للشرق الأوسط وشمال إفريقيا" التي أنشئت في 30 نوفمبر 2004 كرابطة إقليمية طوعية لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب.

ث- انشاء جمعيات: أنشأت الجزائر الرابطة الجزائرية لمكافحة الفساد وهي صلة الوصل

الوطنية مع منطقة الشفافية العالمية

2- المبادرات الداخلية لمكافحة الفساد الإداري والمالي في الجزائر:

أ- المؤسسات والمبادرات الحكومية: تتمثل في:

- تشكيل لجنة لدراسة ظاهرة الفساد بعد انتخاب الرئيس الجزائري عبد العزيز بوتفليقة سنة

1999

- وأحالت حكومة الرئيس "عبد العزيز بوتفليقة" بعد انتخابه سنة 2005 لولاية ثانية مشروع

قانون لمكافحة الفساد إلى المجلس الشعبي الوطني وإلى مجلس الشيوخ جوان 2005

- إصدار القانون رقم 01-06 في 20 أبريل 2006 والذي يتضمن التشريعات القائمة من

حيث التزم الجزائر باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، لكن هذا القانون لا يعترف بمبادرات

المجتمع المدني أو يحمي الأشخاص الذين يتصدون للممارسات الفاسدة، كما أنه لا يمنح

الاستقلالية إلى وكالة حكومية

- في سنة 2005 طرد العشرات من موظفي الجمارك وما لا يقل عن 33 قاض من

وظائفهم وسط حملات رسمية لمكافحة الفساد

- وضعت حملة "الأيدي النظيفة" حكام ولايات أقوياء في السجون ومنعت موظفين كبار في

السلطة التنفيذية من مغادرة البلاد

- نفذت إجراءات صارمة ضد سلطات الجمارك أبريل 2006 أدت إلى فصل 100 موظف

جمركي من عملهم وإلى رفع دعاوى قضائية ضد 530 موظفا آخر لتورطهم في العديد من قضايا

الفساد

- قضية بنك الخليفة: إن "عبد المؤمن خليفة" الذي صدر بحقه حكم غيابي مارس 2004

بالسجن لمدة 5 سنوات ودفع غرامة مالية بقيمة 85 مليون دولار لارتكابه مخالفات مصرفية قد

صدر بحقه حكم غيابي جديد بالسجن المؤبد في مارس 2008 لما عرف ب فضيحة القرن"

المتمثلة في الإفلاس الاحتياالي ل بنك خليفة وشهده 5 وزراء سابقون و 40 من مدراء الشركات

الحكومية، كما صدر حكم غيابي بالسجن على حاكم سابق للبنك المركزي الجزائري

- توسيع الأمر الرئاسي الصادر في 28 أبريل 2008 من صلاحيات "الهيئة العام للتفتيش

المالي"، ديوان المحاسبة الحكومي، في مجال تأديب القائمين على المشاريع الاقتصادية الحكومية

وشركات القطاع العام

ب- **مبادرات المجتمع المدني:** يعبر عن فرع الوطني لمنظمة الشفافية العالمية في الجزائر هو " الجمعية الجزائرية لمكافحة الفساد" التي تبذل نشاطا كبيرا في مجال مكافحة الفساد والتشهير به، وعبر مسؤولو الديوان الوطني للمحاسبة" علنا في مؤتمر صحفي عقده في أوت 2005 عن احتجاجهم على تهميشهم في مجال تدقيق مالية الحكومة

ت- **مشتريات العامة:** أخضع الرئيس الجزائري المشتريات العامة لقانون المناقصات العامة وليس للاتفاقيات الخاصة التي حظرها الرئيس بوتفليقة في خطاب أبريل 2005 وقد افترض إرساء عقود المشاريع الحكومية الكبيرة بعد مرور بعملية من ثلاث خطوات هي:

- وضع قائمة تتضمن المزايا الفنية للعروض التي قدمها المزايدون
 - تقوم الجهة الحكومية المعنية بإعادة تحديد مواصفات المشروع وفقا للعروض المقدمة
 - يفوز المزايد الذي قدم أقل الأسعار للمواصفات الجديدة بالعقد، ولا يشترط على الشركات المملوكة للحكومة شراء السلع والخدمات من خلال مناقصات، لكن الكثير منها تفعل ذلك
- ذ- **مكافحة غسل الأموال:** صدر القانون رقم 01-05 في فيفري 2005 كأول قانون لمكافحة غسل الأموال في الجزائر وتم نشره في الجريدة الرسمية في 9 فيفري 2005، ويجري تنفيذ هذا القانون بمساعدة فنية من بنك فرنسا المركزي ومن البنك الدولي واستكمل التنفيذ بمرسوم صدر عن وزارة المالية في 18 أيار/ مايو 2008، يفصل الإجراءات المعتمدة لتتبع حركة ومصار تتقل الأموال المشبوهة

ر- **مؤشر مدركات الفساد في الجزائر:**

- سجلت الجزائر 3.2 نقاط في سنة 2008 على مؤشر مدركات الفساد الخاص بمنظمة الشفافية العالمية، وتدرج درجات المقياس من صفر (فساد مرتفع/ مستشري) إلى 10 (غياب الفساد) وحلت في المرتبة 92 من بين 180 دولة في العالم متقدمة عن لبنان ولكن متخلفة عن المغرب فيما سجلت الجزائر 3 نقاط في عام وحلت الجزائر في المرتبة 99 من بين 180 دولة فتساوت مع لبنان وتقدمت على مصر وموريتانيا وفي سنة 2006 سجلت الجزائر 1ر 3 نقطة وحلت في المرتبة 84 من بين 163 دولة متساوية بذلك مع موريتانيا.

بعد هذه الجهود أصبحت الجزائر تمتلك جهات رقابية مختصة في مكافحة الفساد الإداري والمالي وتتمثل في "مجلس المحاسبة" والمشكلة بالمرسوم الرئاسي المؤرخ في 27 جانفي 2011، والذي حدد تشكيلته وتنظيمه وقواعد سيره، كما شكلت الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد "بالمرسوم

الرئاسي المؤرخ في 22 نوفمبر 2003 والذي حدد تشكيلتها وتنظيمها وقواعد سيرها، كما صادقت على اتفاقية الاتحاد الافريقي لمكافحة الفساد في 11 جويلية 2006

ب- الجهود الدولية:

هناك بعض الدول التي خاضت تجارب هامة في مكافحة الفساد الإداري بأساليب مختلفة واستطاعت من خلال جهودها أن تقضي عليه أو تخفض من معدلاته:

أ- الصين: تعتبر الصين من الدول التي ينتشر فيها الفساد، وقد بلغ مؤشر إدراك الفساد فيها سنة 2003 إلى 3.4 وسنة 2005 إلى 3.2 وسنة 2008 إلى 3.6، مع العلم أن أعلى قيمة لهذا المؤشر هي (10 نظيف جدا) وأقل قيمة له هي (0 فاسد جدا)، ولذلك فهي من الدول التي يرتفع فيها معدلات الفساد، وقد اتخذت الدولة بعض الإجراءات بهدف مكافحة الفساد ومقاومته، وكانت لها تجربة جيدة تتمثل في:

- وضع عقوبة شديدة لمواجهة الفساد لدرجة أنه تم الحكم بالإعدام على بعض المرتشين
- إلى جانب العقوبة قامت الدولة بتوفير الحوافز التي تدفع الأفراد للابتعاد عن الرشوة والفساد من خلال رفع دخول المواطنين وتحسين مستوى المعيشة

ب- سنغافورة: تعتبر تجربة سنغافورة رائدة وفريدة بالنسبة للدول التي حاربت الفساد، فقد نجحت في ازالته فهي تأتي في مقدمة الدول التي تتمتع بمستوى نظيف من الفساد مع فنلندا وإيسلندا والدانمارك، وبلغ مؤشر مدركات الفساد بها 9.4 سنة 2003 و 2005، وتراجع إلى 9.2 سنة 2008، والإجراءات التي اتبعتها الدولة مكنتها من القضاء على الفساد بعد أن كانت منذ نحو ثلاثين عاما من أكبر الدول التي ينتشر بها الفساد.

قامت الدولة بتخفيض عدد القوانين والقواعد والإجراءات وقامت بتبسيط وتوضيح كافة الإجراءات بحيث لا تسمح بأي خروج أو خرق للقوانين.

- رفعت الدولة مرتبات وأجور الموظفين العموميين حتى لا يلجؤوا للفساد وبعد مرتب الوزير السنغافوري أعلى مرتب وزير في العالم، وأي محاولة فساد ستحرمه من وظيفته ومن دخله المرتفع، فضلا على أنه لن يستطيع أن يحصل على وظيفة أخرى.

ث- تشيلي: تعتبر التشيلي رقم 20 ضمن 133 دولة من حيث مستوى الفساد فيها، ومؤشر مدركات الفساد فيها بلغ 7.4 و 7.3 خلال عامي 2003 و 2005 ليتراجع إلى 6.9 سنة 2008، وقد خطت الدولة خطوات هامة في محاربة الفساد وتعتبر من أنظف دول أمريكا اللاتينية حيث:

- قامت بتبسيط الإجراءات واللوائح والقوانين
- أعلنت مبدأ الشفافية بالنسبة لكافة الهيئات الحكومية
- أ- **الجهود العربية:** حاولت الدول العربية القيام ببعض الجهود فيما يتعلق بمكافحة الفساد الإداري،
يكن إيجازها فيما يلي:
 - انعقاد مؤتمر وزراء الداخلية العرب في سنة 1987
 - انعقاد مؤتمرات بالمنظمة العربية للتنمية الإدارية في القاهرة سنة 1999 وخصصت حلقة كاملة من هذا المؤتمر لموضوع الفساد ثم تلاه مؤتمر في بيروت سنة 2002
 - انعقاد بعض المؤتمرات في الجامعة العربية
 - وثيقة الإسكندرية والتي بلورت رؤية عربية أصلية حول قضايا الإصلاح وأولوياتها، تضمنت عدة محاور للإصلاح
 - وثيقة مسيرة التطوير والتحديث والإصلاح التي تبنتها القمة العربية في تونس 2004

المحاضرة الرابعة: أخلاقيات المهنة

1- مفهوم المهنة ومرادفاتها: (عصام بن عبد المحسن الحميدان، أخلاقيات المهنة في الإسلام:

وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية، العبيكان للنشر، المملكة العربية السعودية، 2010، ص 47)

أ- المهنة:

لغة: العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة

اصطلاحاً: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات

تدريبية

ب- الحرفة:

لغة: من الاحتراف، وهو الكسب

اصطلاحاً: عمل يمارسه الانسان يحتاج إلى تدريب قصير

ت- الوظيفة:

لغة: ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة

المعينة

اصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون

والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر وعليه، يختلف مفهوم المهنة عن مفهومي العمل

والوظيفة، إذ أنه ليس كل عمل مهنة، فالمهنة لها مجموعة من القواعد والشروط والمعايير

والضوابط، والمهنة تتطلب الإعداد والتدريب الفني، كم أنها تتطلب معارف ومهارات معينة، وتقوم

على فلسفة معينة، ومن أبرز شروط ممارسة مهنة معينة الاستعداد الذهني، والقدرة الذاتية،

والمهارات الفنية، وانضباط السلوك مع أخلاقيات وآداب المهنة، لذا فمفهوم المهنة بحسب ما أشار

إليه صليبيا (1978) هي: العمل الأساسي المعتاد الذي يتعاطاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى

خبرة ومهارة وحذق، في حين عرفها بروس (PROSTE. 1999) بأنها: مجموعة الأعمال التي

يقوم بها الأفراد في مجال معين من خلال التنظيمات المختلفة والمؤسسات الحكومية والخاصة

(قدريّة البشري، أخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج، الأردن، 2015، ص 45)

2- مفهوم الأخلاق:

أ- لغة: هي الطباع التي يتطبع بها الانسان

والأخلاق مفرد لها خلق: وهو السجية أو الطبع

ب- اصطلاحاً: تعرف الأخلاق Ethics بأنها مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيء في المواقف المختلفة والأخلاق نوعين:

● فطرية: تتمثل في الكرامة الطبيعية التي أعطاها الله سبحانه وتعالى للإنسان منذ ولادته

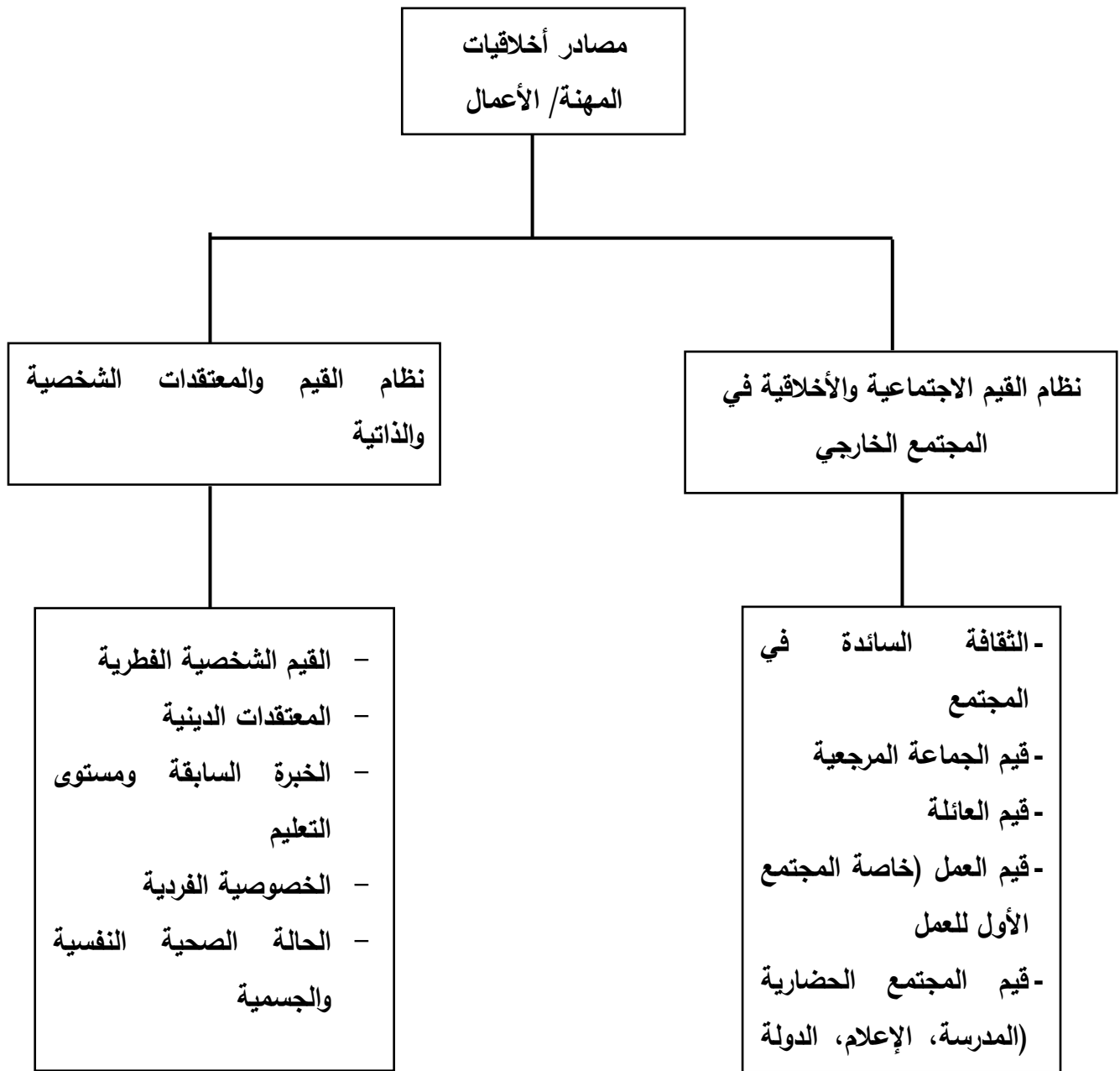
● مكتسبة: التي يكتسبها الإنسان من ممارسته للفضيلة مثل الإحسان والرحمة

3- مفهوم أخلاقيات المهنة/ الأعمال:

يعرف كل من Peter _ Sarah أخلاقيات المهنة بأنها: مجموعة من القيم الخاصة بمنظمات الأعمال التي يمكن استخدامها لتقييم ما إذا كانت سلوكيات أعضاء التنظيم يمكن اعتبارها مقبولة ومناسبة ويعرفها A. G. Ghillyor بأنها: التطبيق الفعلي للمعايير الأخلاقية على سلوكيات الأعمال، في حين في مواقع العمل ومحاولة عمل ما هو صواب وجيد وتجنب ما هو خطأ وغير جيد

4- مصادر أخلاقيات المهنة/ الأعمال:

يمكن اختصار أهم مصادر أخلاقيات المهنة أو الأعمال في الشكل التالي:



تصنيف أخلاقيات المهنة/ الأعمال:

صنف ويلي (WILEY) معايير أخلاقيات الأعمال إلى 5 مجموعات

- 1- التزامات تجاه الناس والمجتمع، وهذا ما يتوافق على المسؤولية الاجتماعية
- 2- التزامات تجاه أصحاب العمل، وهذا ما يشير إلى أهداف المنظمات
- 3- التزامات تجاه العملاء، وهذا ما يفسر التوجيه بالعمل
- 4- التزامات تجاه المنظمات المهنية، وهذا ما يؤكد على أهمية أخلاقيات التعامل مع

المنافسين

- 5- التزامات تجاه المهنة، وهذا ما يظهر أخلاقيات الأعمال من خلال الحرص على تطوير

المهنة

6- أهمية أخلاقيات المهنة:

1- أهمية الأخلاقيات بالنسبة للفرد:

- تساعد في بناء حياته وتشكيل شخصيته
- المعيار الذي يحكم تصرفاته
- تقييم لسلوك الفرد والآخرين
- وقاية الفرد من الانحراف
- تعمل دورا رئيسيا في حل الخلافات واتخاذ القرارات

2- أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع:

- تحفظ للمجتمع تماسكه
- توجه النشاط الإنساني نحو الأهداف السامية
- يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة
- تؤدي دورا في العلاقات الإنسانية بين أفراد المجتمع - تلعب دور في تحقيق التنمية للمجتمع

3- أهمية الأخلاقيات بالنسبة لمنظمة العمل:

- الصورة الذهنية الإيجابية والسمعة الجيدة
- الالتزام بأعباء المسؤولية القانونية والمسؤولية المجتمعية
- تحسين كفاءة العاملين في المنظمة وأداء المنظمة ككل
- يساهم في تحسين المردود المالي والربحي لمنظمة العمل

7- مبادئ وأخلاقيات المهنة:

أسس كل من "بيتشر، مارجوليس وبيين" معايير أخلاقيات المهنة/ الأعمال تحتوي على 8 مبادئ أخلاقية تمكنا من تفسير وتقييم السلوك الأخلاقي، وهي:

1- مبدأ الوكيل: الموظف لديه توكيل قانوني بأن يعمل لمصلحة المساهمين والموظفين

الآخرين

2- مبدأ الملكية: الموظف عليه أن يحترم الملكية التي يعمل بها وحقوق أصحاب هذه

الملكية

3- مبدأ الجدية: كل موظف عليه أن يبذل كل جهده للوفاء بتعهداته اتجاه المنظمة

4- مبدأ المواطنة: كل موظف عليه أن يعمل كمواطن مسؤول في المجتمع وأن يحترم

قوانينه

5- مبدأ الشفافية: كل موظف عليه أن يدير عمله بطريقة صادقة وأمانة

- 6- مبدأ الكرامة: كل موظف عليه أن يحترم ويحمي كرامة كل فرد في المجتمع كما أن المنظمة من مسؤوليتها حماية واحترام خصوصية موظفيها وحقوقهم
- 7- مبدأ الاستجابة: كل موظف عليه أن يستجيب لمطالب المساهمين ليس فقط بالنسبة للعمل والمعلومات وأيضا للأفكار التي تساهم في تحسين عمليات المنظمة.

المحاضرة الخامسة: الانضباط والالتزام الوظيفي

1- مفهوم الانضباط:

لغة: من الضبط، يقال ضبط شيء إذا حفظه بالحزم
اصطلاحا: وهو الحزم في تنظيم الأمور سواء الانضباط في الأوقات أو التصرفات
أيضا هو الاهتمام بالجانب التقني بجميع الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل
الفرق بين الانضباط والالتقان:

- الالتقان لغة: هو احكام الشيء، وأداء بأفضل طريقة ممكنة
- الفرق هو أن الانضباط هو تأدية العمل وفق اللوائح والقوانين المنظمة له عموما، لكن الالتقان هو أداء العمل بأفضل طريقة ممكنة، فقد يؤدي الفرد عمله ولكنه لا يتقنه
- **أقسام الانضباط الوظيفي:** في معجم علم النفس والتربية جاء تعريف الانضباط بأنه "ضبط الميول والسلوك إما بإدارة الفرد نفسه أو بتأثير سلطة خارجية، ومن خلال التعريف يتوضح لنا أن أقسام الانضباط هما:

- انضباط خارجي
 - انضباط ذاتي/ داخلي: وهو ما يعرف بالالتزام الوظيفي
- 2- **مفهوم الالتزام الوظيفي:** حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمته واقتناعه بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة، وبذل قصارى الجهد، والالتزام لتحقيق ذلك

3- صور الانضباط والالتزام الوظيفي:

1- الانضباط في الهيئة (الشكل الظاهري)

2- الانضباط في الوقت

3- الانضباط في التعامل (السلوكيات والتصرفات)

4- مراحل الالتزام الوظيفي: وسنعمد النموذج O'Reilly في تقسيم هاته المراحل إلى:

1- مرحلة الطاعة: مدتها حوالب عام، وتأتي عموما بعد التوظيف مباشرة، وتعني قبول الفرد

العامل الاذعان والسماح بتأثير العاملين ومسؤولية العمل عليه، بغية الحصول على أجر

مادي ومعنوي

2- مرحلة الاندماج مع الذات: ومدتها حوالي 4 سنوات وتعني قبول الفرد تأثير الآخرين من أجل

تحقيق الرضا الدائم له في العمل وتحقيق الانسجام مع الذات

3- مرحلة الهوية: وتمتد على نهاية التوظيف وتبدأ من السنة 5 من العمل، وتشير إلى اكتشاف

الفرد أن المنظمة جزء منه وهو جزء منها وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية

5- معوقات الانضباط والالتزام الوظيفي:

1- عوامل شخصية:

- تحمل المسؤولية
- توقعات الفرد للوظيفة
- ارتباط الفرد النفسي بالعمل
- عملية اختيار العمل

2- عوامل تنظيمية:

- الخبرة
- الاستقلالية
- تماسك فريق العمل
- نمط الإشراف
- درجة التفويض
- المشاركة في اتخاذ القرارات

3- عوامل غير تنظيمية:

- توفر فرص بديلة للعمل
- مجتمع المنظمة الخارجي (البيئة التي تحيط بالمنظمة)
- نوعية القطاع المهني

المحاضرة السادسة: مدونة وقواعد السلوك الوظيفي

1- مفهوم مدونة السلوك: عبارة عن معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل المهنية في إطار

الدوائر الحكومية، حيث تحدد للموظفين مجموعة من القيم والسلوكيات التي ينبغي اتباعها

أثناء أداء مهامهم وفي علاقاتهم فيما بينهم ومع الجمهور أيضا

- إذن مدونة السلوك هي التزام أخلاقي طوعي حيث يكون الضمير أداة رقابية داخلية وفعالة

2- أهداف مدونة السلوك:

ب- تحديد معايير السلوك والأخلاق المرغوبة والمتوقعة من قبل الدوائر الحكومية ومنسوبيها

ت- تعريف المواطنين بمعايير السلوك المرغوبة والمتوقعة من قبل الدوائر الحكومية ومنسوبيها

ث- الترويج للمعايير المهنية وأخلاقيات السلوك كونهم قدوات لغيرهم من المنظمات

ج- حصر المعايير الأخلاقية وعدم تركها لاجتهادات الموظفين

ح- تحقيق قدر من الثقة بين منسوبي القطاعات الحكومية والجمهور

خ- المساهمة في جعل البيئة المهنية أكثر شفافية، فيعرف موظف القطاع العام ما له وما عليه

3- مبادئ مدونات السلوك:

1- احترام القانون

2- الحيادية

3- النزاهة

4- الاجتهاد

5- الكفاءة والفعالية

4- الأنظمة والتعليمات التي تحكم سلوك الموظف:

أ- المسؤوليات العامة للموظف

ب- التعامل مع الجمهور

ت- التعامل مع الرؤساء

ث- التعامل مع الزملاء

ج- التعامل مع المرؤوسين

5- متطلبات تحقيق مدونة سلوك كفوة وفعالة:

أ- المتطلبات الإدارية:

- قيادة مؤسسية كفوة (رؤية مشتركة، القيم، التزام القيادة الإدارية... إلخ)
- التدريب المؤسسي
- التكامل بين نظم وأفراد المؤسسة
- التركيز على نظم التقييم والتحسين والتعلم
- انشاء وتطبيق نظم القياس للمسؤولية فعالة وكفوة
- الشفافية والمحاسبة

ب-متطلبات تنظيمية:

من خلال الجدول التالي ستوضح لنا الممارسات الجيدة والضعيفة التي تجعل من مدونة اسلوك أكثر فعالية

الممارسات الضعيفة	الممارسات الجيدة
ضعف مواد وقواعد الميثاق من حيث اتساقها وتجانسها مع القيم الأخلاقيات وقيم المنظمة	تكاملي ميثاق المدونة من حيث القيم الأخلاقية الرئيسية
وضع الميثاق على لوحة الإعلانات دون أي اهتمام	توزيع الميثاق على كل فرد في المنظمة وعلى المتعاملين معها وأصحاب المصالح
تعيين وحدة مسؤولة عن الالتزام الأخلاقي بالمنظمة وبها فشل في المتابعة عند انتهاك معايير الأخلاق	توفير خط ساخن أو طرق أخرى للإبلاغ عن أية انتهاكات أخلاقية
لا يهتم التدريب المؤسسي أو التنمية الإدارية بالمنظمة بالممارسات الأخلاقية	يشتمل الميثاق على برامج التدريب الأخلاقية للموظفين
جعل الالتزام الأخلاقي استثناء في طلب التوظيف في ظروف معينة	جعل الالتزام الأخلاقي جزء من عقد التوظيف
لا التزام لمجلس الإدارة بالميثاق ولا يشتمل على إية لجان لها علاقة بالاهتمامات الأخلاقية	يؤسس لجنة أخلاقية ضمن مجلس الإدارة
النظر للمدونة كوثيقة سرية داخلية	اتاحة ميثاق مدونة السلوك للجميع بمختلف اللغات
لا يتم مراجعة الميثاق الأخلاقي ولا تحيينه	يتم مراجعة وضبط الميثاق وتحيينه باستمرار
فشل الإدارة العليا في ضرب أي مثال أخلاقي جيد	التأكد من أن الإدارة العليا صرحت المثل الصحيح في الالتزام الأخلاقي

6- العقوبات التي يتعرض لها الموظف: تنقسم العقوبات التي قد تطبق على الموظف إلى:

أ- عقوبات تأديبية: في حال مخالفة الموظف المسؤوليات المنصوص عليها فإنه يتعرض

لعقوبات عدة منها:

- التنبيه ولفت النظر
- الانذار
- الخصم من الراتب
- الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها
- الحرمان من الترقية
- إيقاف مؤقت من العمل
- تخفيض درجة الوظيفة
- الإنذار بالفصل
- الإحالة إلى التقاعد مع احتفاظ ببعض حقوقه
- الفصل من الخدمة

ب-العقوبات الجنائية: إذا قام الموظف العمومي بعمل يترتب عليه بعقوبة منصوص عليها شرعا

أو قانونا أو ارتكب عمل يستحق عليه عقوبة تعزيرية، مثل:

- 1-الاعتداء على المال العام أو على أحد ضروريات الخمس للأفراد
- 2-أدخل إلى ذمته ما وكل بحفظه أو جبايته أو إدارته من أموال، وتشدد العقوبة إذا صاحب ذلك تزوير سندات أو تحريف أو اتلاف أو وسيلة أخرى من شأنها إخفاء اختلاس
- 3- استغلال سلطة المنصب لمصالح شخصية أو إيذاء الآخرين أو ابتزازهم مستغلا لصلاحياته

قائمة المراجع:

1. حسين عبد المطلب الأسرج، مقالات في الاقتصاد الإسلامي، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، العدد الثالث، مصر، 2013.
2. طاهر محسن الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، دار وائل، الأردن، الطبعة الثالثة 2010.
3. محمد العشي، حوكمة الشركات، [HTTPS://WWW.SLIDESHAE.NET/](https://www.slideshare.net/MALASHI) MALASHI 1980/ SS- 51020858
4. توفيق عبد المحسن، أخلاقيات الأعمال، دار الفكر العربي، دار النهضة العربية، مصر، 2014.
5. عصام بن عبد المحسن الحميدان، أخلاقيات المهنة في الإسلام: وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية، العبيكان للنشر، المملكة العربية السعودية، 2010.
6. قدريّة البشرى، أخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج، الأردن، 2015.
7. د. صلاح الدين فهمي محمود، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، 1994.
8. عبد القادر جبريل فرج جبريل، الفساد الإداري عائق الإدارة والتنمية والديمقراطية، ماجستير في إدارة الأعمال، 2010.